บทที่ 4

ผลการวิจัย และการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส แผนกงาน ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู และความถี่ในการขึ้นเวรบ่าย-ดึก ซึ่งแสดงไว้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 173)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	20	11.6
30 – 39 ปี	94	54.3
40 ปี ขึ้นไป	59	34.1
ค่าเฉลี่ย = 36.94 ปี SD. = 5.9968		
2. สถานภาพสมรส		
โสด	81	46.8
สมรส	85	49.2
หม้าย/หย่า/ร้าง/แยกกันอยู่	7	4.0
3. แผนกงาน		
ผู้ป่วยนอก	33	19.1
อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	36	20.8
ห้องคลอด	10	5.8
ห้องผ่าตัด	11	6.4
ผู้ป่วยใน	83	48.0
4. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	48	27.7
10-19 ปี	74	42.8
20 ปี ขึ้นไป	51	29.5
ค่าเฉลี่ย = 14.60 ปี SD. = 6.6461		
5. ตำแหน่งงาน		
หัวหน้าตึก	21	12.1
รองหัวหน้าตึก	4	2.3
พยาบาลประจำการ	148	85.6
6. รายได้ต่อเดือน		
20,000 บาท และต่ำกว่า	80	46.2
20,001 บาท – 30,000 บาท	80	46.2
30,001 บาท ขึ้นไป	13	7.6
ค่าเฉลี่ย = 21,162.31 บาท SD. = 6,186.8520		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 173)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู		
มี	153	88.4
ไม่มี	20	11.6
8. ความถี่ในการขึ้นเวรบ่าย-ดึกต่อเดือน		
น้อยกว่า 10 ครั้ง	21	12.1
10-14 ครั้ง	86	49.7
15 ครั้งขึ้นไป	66	38.2
ค่าเฉลี่ย = 13.09 ครั้ง SD. = 3.5891		

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

1. อายุ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ54.3 รองลงมาได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ34.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.6

2. สถานภาพสมรส

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 49.2 ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.8 มีส่วนน้อยที่มีสถานภาพหม้าย หย่าร้างและแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.0

3. แผนกงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานแผนกอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานแผนกห้องคลอด คิดเป็นร้อยละ 5.8

4. ประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.5 และมีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7

5. ตำแหน่งงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลประจำการ คิดเป็นร้อยละ 85.6 รองลงมาได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าตึก คิดเป็นร้อยละ 12.1 และส่วนน้อยเป็นรองหัวหน้าตึก คิดเป็นร้อยละ 2.3

6. รายได้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท และต่ำกว่า 20,000 บาทซึ่งมีจำนวนเท่ากันโดยคิดเป็นร้อยละ 46.2 และส่วนน้อยมีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ7.6

7. บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู คิดเป็นร้อยละ 88.4 ส่วนกลุ่มที่ไม่มีบุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู คิดเป็นร้อยละ 11.6

8. ความถี่ในการขึ้นเวรบ่าย-ดึก

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ขึ้นเวรบ่ายดึกอยู่ในช่วง 10-14 ครั้งต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาคือ มากกว่า 15 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 38.2 และกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยขึ้นเวรบ่ายดึกน้อยกว่า 10 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 12.1

<u>ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน</u>

ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงไว้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการทำงาน

(n = 173)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ลักษณะงาน								
1. งานที่ท่านทำได้ใช้ความรู้ด้านการพยาบาลที่เรียนมาอย่างเต็มที่ เช่น การวางแผนการพยาบาล	54 (31.2)	103 (59.5)	8 (4.6)	8 (4.6)	0 (0.0)	4.17	.7185	สูง
2. งานที่ท่านทำต้องมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ	82 (47.4)	91 (52.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.47	.5007	สูง
3. งานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะด้านการพูดสื่อสารกับผู้ป่วย	123 (71.1)	46 (26.6)	4 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.69	.5132	สูง
4. งานที่ท่านทำต้องมีความซื่อสัตย์ เช่น การลงบันทึกข้อมูลผู้ป่วยอย่างเที่ยงตรง	132 (76.3)	39 (22.5)	2 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.75	.4594	สูง
5. งานที่ท่านทำต้องใช้ความอดทนเสียสละ	130 (75.1)	39 (22.5)	2 (1.2)	2 (1.2)	0 (0.0)	4.72	.5451	สูง
6. งานที่ท่านทำต้องมีความตรงต่อเวลา	120 (69.3)	51 (29.5)	2 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.68	.4912	สูง
7. งานที่ท่านทำมีการกำหนดบทบาทอย่างชัดเจน เช่น การเป็นหัวหน้าเวร	92 (53.2)	65 (37.6)	16 (9.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.44	.6586	สูง
8. งานที่ท่านทำต้องปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งแพทย์เท่านั้น	6 (3.5)	30 (17.3)	38 (22.0)	80 (46.2)	19 (11.0)	3.44	1.013	ปานกลาง
9. งานที่ท่านรับผิดชอบน่าเบื่อหน่าย	16 (9.2)	24 (13.9)	65 (37.6)	54 (31.2)	14 (8.1)	3.15	1.062	ปานกลาง
10. มีผู้ป่วยมารับบริการมาก ทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย	29 (16.8)	81 (46.8)	33 (19.1)	28 (16.2)	2 (1.2)	2.38	.9848	ต่ำ
11. นอกจากงานให้บริการผู้ป่วยแล้วยังมีภาระงานเอกสารอีกมาก	72 (41.6)	89 (51.4)	6 (3.5)	6 (3.5)	0 (0.0)	1.69	.7035	ต่ำ
12. ท่านคิดว่างานพยาบาลไม่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน	2 (1.2)	0 (0.0)	5 (2.9)	61 (35.8)	105 (60.7)	4.54	.6687	สูง
รวม						3.93	.2711	สูง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 173)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
การปกครองบังคับบัญชา								
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน	6 (3.5)	56 (32.4)	66 (38.2)	32 (18.5)	13 (7.5)	3.06	.9747	ปานกลาง
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเอง	26 (15.0)	99 (57.2)	35 (20.2)	7 (4.0)	6 (3.5)	3.76	.8802	สูง
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานตามความสามารถของลูกน้อง	8 (4.6)	87 (50.3)	59 (34.1)	15 (8.7)	4 (2.3)	3.46	.8105	ปานกลาง
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	16 (9.2)	93 (53.8)	46 (26.6)	10 (5.8)	8 (4.6)	3.57	.9097	ปานกลาง
17. เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาให้แก่ท่านได้	20 (11.6)	66 (38.2)	61 (35.3)	20 (11.6)	6 (3.5)	3.43	.9594	ปานกลาง
18. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่ง	31 (17.9)	107 (61.8)	33 (19.1)	0 (0.0)	2 (1.2)	3.95	.6889	สูง
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	31 (17.9)	109 (63.0)	29 (16.8)	2 (1.2)	2 (1.2)	3.95	.7055	สูง
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้มงวด	8 (4.6)	70 (40.5)	58 (33.5)	31 (17.9)	6 (3.5)	2.75	.9223	ปานกลาง
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะมอบหมายงานที่สำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นส่วนตัวมากกว่าคนอื่น	18 (10.4)	40 (23.1)	65 (37.6)	40 (23.1)	10 (5.8)	2.91	1.052	ปานกลาง
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านปฏิบัติ	4 (2.3)	6 (3.5)	60 (34.7)	95 (54.9)	8 (4.6)	3.56	.7416	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 173)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยให้กำลังใจท่านในการทำงาน	8 (4.6)	10 (5.8)	61 (35.3)	76 (43.9)	18 (10.4)	3.50	.9252	ปานกลาง
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่มีความยุติธรรม	8 (4.6)	16 (9.2)	75 (43.4)	57 (32.9)	17 (9.8)	3.34	.9427	ปานกลาง
25. เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชามักจะตำหนิด้วยถ้อยคำที่รุนแรง	2 (1.2)	8 (4.6)	45 (26.0)	93 (53.8)	25 (14.5)	3.76	.7989	สูง
รวม						3.46	.5653	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน								
26. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่านด้วยดี	23 (13.3)	120 (69.4)	15 (8.7)	15 (8.7)	0 (0.0)	3.87	.7439	สูง
27. เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือกันในการทำงาน	21 (12.1)	129 (74.6)	10 (5.8)	11 (6.4)	2 (1.2)	3.90	.7286	สูง
28. เมื่อท่านพบปัญหาท่านสามารถขอคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้	28 (16.2)	117 (67.6)	15 (8.7)	11 (6.4)	2 (1.2)	3.91	.7764	สูง
29. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	28 (16.2)	114 (65.9)	14 (8.1)	6 (3.5)	11 (6.4)	3.82	.9628	สูง
30. ท่านมักพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อเป็นการคลายความเครียดจากการทำงาน	34 (19.7)	114 (65.9)	22 (12.7)	3 (1.7)	0 (0.0)	4.04	.6287	สูง
31. ท่านรู้สึกอยากมาทำงานเพราะได้มาเจอเพื่อนร่วมงาน	8 (4.6)	91 (52.6)	50 (28.9)	24 (13.9)	0 (0.0)	3.48	.7893	ปานกลาง
32. ท่านรู้สึกอึดอัดใจเมื่อต้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	6 (3.5)	49 (28.3)	40 (23.1)	70 (40.5)	8 (4.6)	3.15	.9982	ปานกลาง
33. เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านไม่เคยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	25 (14.5)	20 (11.6)	91 (52.6)	37 (21.4)	3.81	.9360	สูง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 173)

ปัจจัยด้านการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
34. เพื่อนร่วมงานของท่านไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานเท่าที่ควร	0 (0.0)	23 (13.3)	23 (13.3)	106 (61.3)	21 (12.1)	3.72	.8445	สูง
35. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งพรรคพวกชัดเจน	0 (0.0)	33 (19.1)	57 (32.9)	55 (31.8)	28 (16.2)	3.45	.9789	ปานกลาง
36. ท่านเคยถูกนินทา เช่น พูดลับหลังให้เกิดความเสียหายเมื่อท่านทำงานผิดพลาด	17 (9.8)	36 (20.8)	81 (46.8)	30 (17.3)	9 (5.2)	2.87	.9859	ปานกลาง
รวม						3.64	.6299	ปานกลาง
โดยรวมทุกด้าน						**3.67**	**.3725**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านลักษณะงาน โดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ทำต้องมีความซื่อสัตย์ เช่น การลงบันทึกข้อมูลผู้ป่วยอย่างเที่ยงตรง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 รองลงมาคือ งานที่ทำต้องใช้ความอดทนเสียสละ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นอกจากงานให้บริการผู้ป่วยแล้ว ยังมีภาระงานเอกสารอีกมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ1.69

ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.46 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมี 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชามีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความเข้มงวด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ2.75

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมักพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการคลายความเครียดจากการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.04 รองลงมาคือ เมื่อพบปัญหาสามารถขอคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเคยถูกนินทา เช่น พูดลับหลังให้เกิดความเสียหายเมื่อท่านทำงานผิดพลาด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยด้านการทำงาน

ลำดับ	ปัจจัยด้านการทำงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ
1	ลักษณะงาน	3.93	.2711	สูง
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.64	.6299	ปานกลาง
3	การปกครองบังคับบัญชา	3.46	.5653	ปานกลาง
	รวมทุกด้าน	**3.67**	**.3725**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 5 เมื่อจัดระดับปัจจัยด้านการทำงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อเรียงลำดับความคิดเห็นเกี่ยวปัจจัยด้านการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ลักษณะงาน รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และน้อยที่สุดคือ การปกครองบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.64 และ 3.46 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งแสดงไว้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี

(n = 173)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม								
1. รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3 (1.7)	58 (33.5)	35 (20.2)	66 (38.2)	11 (6.4)	2.86	1.013	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกพอใจกับหอพักพยาบาลที่ทางโรงพยาบาลจัดให้	6 (3.5)	38 (22.0)	51 (29.5)	43 (24.9)	35 (20.2)	2.64	1.136	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	1 (0.6)	55 (31.8)	48 (27.7)	59 (34.1)	10 (5.8)	2.87	.9499	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนอาหารเวรบ่าย ดึกมีความยุติธรรม	2 (1.2)	28 (16.2)	50 (28.9)	47 (27.2)	46 (26.6)	2.38	1.080	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่าอัตราเงินค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม	4 (2.3)	61 (35.3)	37 (21.4)	54 (31.2)	17 (9.8)	2.89	1.069	ปานกลาง
6. ท่านมีเงินเหลือเก็บในแต่ละเดือน	4 (2.3)	47 (27.2)	51 (29.5)	24 (13.9)	47 (27.2)	2.64	1.210	ปานกลาง
7. ท่านได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรอื่นในโรงพยาบาล	8 (4.6)	61 (35.3)	48 (27.7)	25 (14.5)	31 (17.9)	2.94	1.184	ปานกลาง
8. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	2 (1.2)	17 (9.8)	47 (27.2)	65 (37.6)	42 (24.3)	2.26	.9743	ต่ำ
9. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน	42 (24.3)	64 (37.0)	56 (32.4)	5 (2.9)	6 (3.5)	2.24	.9699	ต่ำ
10. ท่านคิดว่าอัตราเงินค่าวิชาชีพพยาบาลที่ได้รับในปัจจุบันน้อยเกินไป	67 (38.7)	70 (4.5)	25 (14.5)	6 (3.5)	5 (2.9)	1.91	.9635	ต่ำ
11. หน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนล่าช้า	74 (42.8)	49 (28.3)	22 (12.7)	21 (12.1)	7 (4.0)	2.06	1.187	ต่ำ

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 173)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
12. ท่านต้องทำงานพิเศษที่โรงพยาบาลเอกชนเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น	25 (14.5)	56 (32.4)	26 (15.0)	46 (26.6)	20 (11.6)	2.88	1.275	ปานกลาง
13. ท่านต้องขึ้นเวรเพิ่มเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	30 (17.3)	65 (37.6)	35 (20.2)	21 (12.1)	22 (12.7)	2.65	1.260	ปานกลาง
14. ถึงแม้ว่าท่านจะใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด แต่รายได้ของท่านก็ยังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	26 (15.0)	47 (27.2)	39 (22.5)	51 (29.5)	10 (5.8)	2.84	1.175	ปานกลาง
รวม						2.58	.6553	ปานกลาง
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย								
15. หน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก	6 (3.5)	66 (38.2)	28 (16.2)	61 (35.3)	12 (6.9)	2.96	1.074	ปานกลาง
16. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบ ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ	9 (5.2)	64 (37.0)	60 (34.7)	36 (20.8)	4 (2.3)	3.22	.9138	ปานกลาง
17. โรงพยาบาลมีระบบป้องกันรักษาความปลอดภัย เช่น บันไดหนีไฟ	6 (3.5)	97 (56.1)	28 (16.2)	29 (16.8)	13 (7.5)	3.31	1.037	ปานกลาง
18. โรงพยาบาลมีระบบป้องกันการติดเชื้อที่มีคุณภาพ เช่น เครื่องกรองอากาศ	8 (4.6)	30 (17.3)	35 (20.2)	69 (39.9)	31 (17.9)	2.51	1.113	ปานกลาง
19. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ ทำให้ท่านไม่เสียสายตาเวลาทำงาน	10 (5.8)	118 (68.2)	18 (10.4)	19 (11.0)	8 (4.6)	3.60	.9266	ปานกลาง
20. หน่วยงานของท่านมีการจัดวางเครื่องมือ เครื่องใช้เป็นระเบียบ ไม่เกะกะ	4 (2.3)	87 (50.3)	41 (23.7)	38 (22.0)	3 (1.7)	3.30	.8956	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 173)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
21. หน่วยงานของท่านมีความสะอาด ไม่สกปรก	4 (2.3)	105 (60.7)	50 (28.9)	12 (6.9)	2 (1.2)	3.56	.7096	ปานกลาง
22. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกครั้ง	64 (37.0)	105 (60.7)	2 (1.2)	2 (1.2)	0 (0.0)	4.34	.5631	สูง
23. โรงพยาบาลของท่านมีไฟสำรองใช้เมื่อเวลาไฟดับ	27 (15.6)	116 (67.1)	6 (3.5)	12 (6.9)	12 (6.9)	3.78	1.023	สูง
24. ท่านเห็นด้วยกับการปิด-เปิดเครื่องปรับอากาศตามเวลาที่กำหนดในปัจจุบัน	36 (20.8)	104 (60.1)	13 (7.5)	13 (7.5)	7 (4.0)	3.86	.9665	สูง
25. หน่วยงานของท่านมีเสียงดังรบกวนการทำงาน	3 (1.7)	28 (16.2)	51 (29.5)	75 (43.4)	16 (9.2)	3.42	.9282	ปานกลาง
26. หน่วยงานของท่านแออัดคับแคบ	48 (27.7)	82 (47.4)	10 (5.8)	27 (15.6)	6 (3.5)	2.20	1.113	ต่ำ
27. หน่วยงานของท่านไม่มีอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อจากผู้ป่วย เช่น ผ้าปิดจมูก ผ้ากันเปื้อนพลาสติก	2 (1.2)	4 (2.3)	4 (2.3)	98 (56.6)	65 (37.6)	4.27	.7242	สูง
28. สถานที่ทำงานของท่านมีอุณหภูมิไม่เหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร เช่น เครื่องปรับอากาศเสียบ่อย ทำให้อากาศร้อน	29 (16.8)	68 (39.3)	13 (7.5)	50 (28.9)	13 (7.5)	2.71	1.256	ปานกลาง
29. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพสกปรก เช่น ห้องน้ำ	3 (1.7)	27 (15.6)	70 (40.5)	60 (34.7)	13 (7.5)	3.31	.8851	ปานกลาง
30. อุปกรณ์ภายในหน่วยงานมีสภาพชำรุดทำให้ท่านทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร เช่น เก้าอี้ชำรุด	8 (4.6)	45 (26.0)	28 (16.2)	81 (46.8)	11 (6.4)	3.24	1.056	ปานกลาง
31. โรงพยาบาลมีการดำเนินการจัดซ่อมอุปกรณ์ที่ชำรุดล่าช้า	46 (26.6)	80 (46.2)	22 (12.7)	19 (11.0)	6 (3.5)	2.19	1.056	ต่ำ
รวม						3.28	.4144	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 173)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ								
32. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับการอบรมภายในโรงพยาบาล	14 (8.1)	111 (64.2)	31 (17.9)	11 (6.4)	6 (3.5)	3.67	.8498	สูง
33. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับการอบรมภายนอกโรงพยาบาล	4 (2.3)	58 (33.5)	66 (38.2)	35 (20.2)	10 (5.8)	3.06	.9285	ปานกลาง
34. โรงพยาบาลของท่านมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	7 (4.0)	71 (41.0)	66 (38.2)	20 (11.6)	9 (5.2)	3.27	.9093	ปานกลาง
35. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ	11 (6.4)	138 (79.8)	10 (5.8)	14 (8.1)	0 (0.0)	3.84	.6505	สูง
36. ปัจจุบันท่านได้ปฏิบัติงานตามแผนกที่ตรงกับความชำนาญของท่าน	13 (7.5)	114 (65.9)	40 (23.1)	4 (2.3)	2 (1.2)	3.76	.6703	สูง
37. โรงพยาบาลของท่านมีการจัดเปลี่ยนหมุนเวียนพยาบาลให้ขึ้นปฏิบัติงานได้ทุกแผนกเพื่อให้มีความชำนาญทางการพยาบาล	2 (1.2)	18 (10.4)	38 (22.0)	72 (41.6)	43 (24.6)	2.21	.9737	ต่ำ
38. โรงพยาบาลของท่านมีห้องสมุดให้ค้นคว้าหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารได้สะดวก	4 (2.3)	44 (25.4)	25 (14.5)	52 (30.1)	48 (27.7)	2.45	1.207	ปานกลาง
39. ส่วนใหญ่บุคลากรในโรงพยาบาลของท่านจะได้รับโอกาสให้ได้ศึกษาต่อทางด้านการพยาบาล	2 (1.2)	42 (24.3)	54 (31.2)	45 (26.0)	30 (17.3)	2.66	1.064	ปานกลาง
40. ท่านคิดว่าการได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นจะช่วยให้ท่านมีความก้าวหน้าในงานมากขึ้น	36 (20.8)	79 (45.7)	42 (24.3)	12 (6.9)	4 (2.3)	3.75	.9394	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 173)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
41. การขออนุมัติลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางเป็นไปได้ยาก	20 (11.6)	86 (49.7)	40 (23.1)	25 (14.5)	2 (1.2)	2.44	.9169	ปานกลาง
42. ท่านมีโอกาสน้อยที่จะได้ไปดูงานภายนอกโรงพยาบาลเนื่องจากมีผู้ต้องการไปหลายคน	19 (11.0)	84 (48.6)	47 (27.2)	23 (13.3)	0 (0.0)	2.43	.8570	ปานกลาง
43. ถ้าท่านต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ต้องใช้เวลานอกเหนือจากงานประจำ และต้องใช้เงินทุนส่วนตัว	28 (16.2)	95 (54.9)	31 (17.9)	8 (4.6)	11 (6.4)	2.30	1.006	ต่ำ
44. โรงพยาบาลของท่านไม่ให้ใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต	15 (8.7)	42 (24.3)	29 (16.8)	66 (38.2)	21 (12.1)	3.21	1.192	ปานกลาง
รวม						3.01	.4088	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน								
45. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3 (1.7)	64 (37.0)	82 (47.4)	19 (11.0)	5 (2.9)	3.24	.7823	ปานกลาง
46. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอยู่	3 (1.7)	54 (31.2)	93 (53.8)	22 (12.7)	1 (0.6)	3.21	.7009	ปานกลาง
47. ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานมีลักษณะที่ชัดเจนและเป็นธรรม	4 (2.3)	25 (14.5)	76 (43.9)	48 (27.7)	20 (11.6)	2.68	.9385	ปานกลาง
48. ท่านคิดว่าพยาบาลเป็นอาชีพที่มั่นคง	27 (15.6)	95 (54.9)	29 (16.8)	20 (11.6)	2 (1.2)	3.72	.9043	สูง
49.ที่ทำงานของท่านพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากความรู้ความสามารถ	3 (1.7)	44 (25.4)	71 (41.0)	29 (16.8)	26 (15.0)	2.82	1.032	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 173)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
50. งานที่ท่านทำสามารถนำมาเป็นผลงานพิจารณาเลื่อนขั้นได้	7 (4.0)	83 (48.0)	47 (27.2)	23 (13.3)	13 (7.5)	3.28	1.001	ปานกลาง
51. หน่วยงานของท่านพิจารณาเลื่อนขั้นตามระบบอาวุโส	6 (3.5)	29 (16.8)	110 (63.6)	17 (9.8)	11 (6.4)	3.01	.8140	ปานกลาง
52. การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยากเช่น การเป็นหัวหน้า	17 (9.8)	49 (28.3)	81 (46.8)	20 (11.6)	6 (3.5)	2.71	.9212	ปานกลาง
53. เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรวิชาชีพอื่น ท่านคิดว่าพยาบาลมีความก้าวหน้าในงานน้อยกว่า	18 (10.4)	84 (48.6)	54 (31.2)	17 (9.8)	0 (0.0)	2.41	.8057	ปานกลาง
54. ถ้ามีโอกาส ท่านอยากเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่นที่มีความก้าวหน้ามากกว่า	51 (29.5)	50 (28.9)	34 (19.7)	28 (16.2)	10 (5.8)	2.40	1.228	ปานกลาง
55. การที่ท่านได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ มีโอกาสน้อยที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น	17 (9.8)	63 (36.4)	70 (40.5)	23 (13.3)	0 (0.0)	2.57	.8434	ปานกลาง
รวม						2.91	.4949	ปานกลาง
<u>การทำงานร่วมกัน</u>								
56. ในการทำงานที่รับผิดชอบร่วมกันท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น เช่น การรับ-ส่งเวร	25 (14.5)	123 (71.1)	9 (5.2)	16 (9.2)	0 (0.0)	3.91	.7491	สูง
57. หน่วยงานของท่านมีการประชุม ปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	29 (16.8)	105 (60.7)	24 (13.9)	9 (5.2)	6 (3.5)	3.82	.8939	สูง
58. ในหน่วยงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	17 (9.8)	103 (59.5)	41 (23.7)	10 (5.8)	2 (1.2)	3.71	.7683	สูง
59. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	0 (0.0)	23 (13.3)	112 (64.7)	33 (19.1)	5 (2.9)	3.00	.7524	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 173)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
60. ท่านได้มีกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือเวลางาน	11 (6.4)	83 (48.0)	42 (24.3)	28 (16.2)	9 (5.2)	3.34	.9967	ปานกลาง
61. ท่านได้มีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกับผู้บังคับบัญชาในวาระสำคัญ เช่น งานเลี้ยงของโรงพยาบาล	5 (2.9)	120 (69.4)	18 (10.4)	21 (12.1)	9 (5.2)	3.53	.9311	ปานกลาง
62. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานร่วมกันเสมอ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์	9 (5.2)	73 (42.2)	28 (16.2)	44 (25.4)	19 (11.0)	3.05	1.152	ปานกลาง
63. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน จะมีการประชุมหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน	11 (6.4)	109 (63.0)	41 (23.7)	8 (4.6)	4 (2.3)	3.67	.7646	ปานกลาง
64. ท่านรู้สึกอึดอัดใจเมื่อต้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	6 (3.5)	39 (22.5)	41 (23.7)	76 (43.9)	11 (6.4)	3.27	.9948	ปานกลาง
65. ท่านไม่สามารถเปิดเผยความรู้สึกความคิดเห็นของท่านกับเพื่อนร่วมงาน	16 (9.2)	20 (11.6)	48 (27.7)	73 (42.2)	16 (9.2)	3.31	.9948	ปานกลาง
66. ในหน่วยงานของท่านมักมีการทะเลาะกันระหว่างผู้ร่วมงาน	13 (7.5)	31 (17.9)	55 (31.8)	59 (34.1)	15 (8.7)	3.19	1.067	ปานกลาง
67. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งกลุ่มเป็นพรรคเป็นพวก	17 (9.8)	31 (17.9)	62 (35.8)	54 (31.2)	9 (5.2)	3.04	1.047	ปานกลาง
68. ท่านมักมีปัญหาในการทำงานเมื่อต้องทำงานร่วมกับบุคลากรในวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์	7 (4.0)	56 (32.4)	50 (28.9)	53 (30.6)	7 (4.0)	2.98	.9792	ปานกลาง
รวม						3.44	.6042	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 173)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ประชาธิปไตยในองค์กร								
69. ในหน่วยงานของท่านมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	7 (4.0)	118 (68.2)	44 (25.4)	2 (1.2)	2 (1.2)	3.73	.6111	สูง
70. พยาบาลที่อาวุโสจะได้รับการเคารพนับถือจากพยาบาลรุ่นน้อง	27 (15.6)	97 (56.1)	46 (26.6)	1 (0.6)	2 (1.2)	3.84	.7265	สูง
71. เมื่อมีการประชุมในหน่วยงานทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงานอย่างเต็มที่	24 (13.9)	104 (59.0)	41 (23.7)	2 (1.2)	4 (2.3)	3.81	.7727	สูง
72. หน่วยงานของท่านมีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน	14 (8.1)	93 (53.8)	46 (26.6)	18 (10.4)	2 (1.2)	3.57	.8295	ปานกลาง
73. เมื่อมีความผิดพลาดในการทำงาน หน่วยงานมีการพิจารณาที่เป็นธรรม	7 (4.0)	81 (46.8)	75 (43.4)	8 (4.6)	2 (1.2)	3.48	.7037	ปานกลาง
74. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ	7 (4.0)	88 (50.9)	62 (35.8)	12 (6.9)	4 (2.3)	3.47	.7818	ปานกลาง
75. ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ	4 (2.3)	60 (34.7)	65 (37.6)	36 (20.8)	8 (4.6)	3.09	.7818	ปานกลาง
76. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	4 (203)	73 (42.2)	70 (40.5)	20 (11.6)	6 (3.5)	3.28	.8322	ปานกลาง
77. มีผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานแต่ไม่ได้รับการลงโทษ	17 (9.8)	87 (50.3)	49 (28.3)	16 (9.2)	4 (2.3)	2.44	.8780	ปานกลาง
78. ท่านมีอิสระในการทำงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	2 (1.2)	7 (4.0)	49 (28.3)	109 (63.0)	6 (3.5)	2.36	.6736	ปานกลาง
รวม						3.31	.4024	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 173)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว								
79. ท่านสามารถปรับวิถีการใช้ชีวิตที่แตกต่างกับลักษณะงานได้ เช่น การพักผ่อน การรับประทานอาหาร	10 (5.8)	118 (68.2)	17 (9.8)	27 (15.6)	1 (0.6)	3.63	.8363	ปานกลาง
80. ท่านพอใจกับการแบ่งเวลาในการทำงาน กับเวลาที่ให้กับครอบครัว	9 (5.2)	81 (46.8)	35 (20.2)	45 (26.0)	3 (1.7)	3.28	.9665	ปานกลาง
81. ท่านพอใจกับการแบ่งเวลาในการทำงาน กับเวลาส่วนตัว	8 (4.6)	86 (49.7)	33 (19.1)	29 (16.8)	17 (9.8)	3.23	1.094	ปานกลาง
82. ท่านพอใจในวันลาหยุดพักผ่อนที่ทางราชการกำหนด	8 (4.6)	98 (56.6)	22 (12.7)	26 (15.0)	19 (11.0)	3.29	1.124	ปานกลาง
83. ท่านพักผ่อนไม่เพียงพอเนื่องจากต้องขึ้นปฏิบัติงานติดต่อกัน	13 (7.5)	43 (24.9)	43 (24.9)	49 (28.3)	25 (14.5)	2.83	1.178	ปานกลาง
84. เมื่อต้องทำงานเวรบ่ายดึกทำให้ท่านพักผ่อนไม่เพียงพอ	28 (16.2)	59 (34.1)	38 (22.0)	42 (24.3)	6 (3.5)	2.65	1.119	ปานกลาง
85. การทำงานของท่านทำให้ท่านไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	27 (15.6)	51 (29.5)	34 (19.7)	48 (27.7)	13 (7.5)	2.82	1.213	ปานกลาง
86. ภาระงานทำให้ท่านไม่มีเวลาดูแลตนเอง	21 (12.1)	39 (22.5)	40 (23.1)	62 (35.8)	11 (6.4)	3.02	1.153	ปานกลาง
87. ภาระงานทำให้ท่านเกิดความเจ็บป่วยทางร่างกาย เช่น โรคไข้หวัด	26 (15.0)	53 (30.6)	28 (16.2)	58 (33.5)	8 (4.6)	2.82	1.184	ปานกลาง
88. ภาระงานทำให้ท่านมีปัญหาสุขภาพทางด้านจิตใจ เช่น ความเครียด	37 (21.4)	67 (38.7)	39 (22.5)	24 (13.9)	6 (3.5)	2.39	1.076	ปานกลาง
89. การทำงานของท่านทำให้ท่านไม่มีเวลาไปสังสรรค์กับเพื่อน	23 (13.3)	47 (27.2)	44 (25.4)	50 (28.9)	9 (5.2)	2.86	1.134	ปานกลาง
รวม						2.98	.8284	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 173)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม								
90. การทำงานของท่านทำให้ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่น	68 (39.3)	98 (56.6)	7 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35	.5576	สูง
91. งานของพยาบาลสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างทันท่วงที เช่น การช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉิน	64 (37.0)	104 (60.1)	1 (0.6)	4 (2.3)	0 (0.0)	4.32	.6076	สูง
92. มีกิจกรรมบางอย่างของงานพยาบาล เช่น การออกหน่วยปฐมพยาบาลเคลื่อนที่ ที่ต้องร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ	53 (30.6)	112 (64.7)	5 (2.9)	3 (1.7)	0 (0.0)	4.24	.5896	สูง
93. ปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลเป็นที่ยอมรับจากสังคม	36 (20.8)	72 (41.6)	50 (28.9)	12 (6.9)	3 (1.7)	3.73	.9283	สูง
94. การทำงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพคนหนึ่ง ถือเป็นการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	78 (45.1)	88 (50.9)	7 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.41	.5698	สูง
95. ท่านคิดว่างานของพยาบาลเป็นการช่วยให้ประชาชนในประเทศมีสุขภาพดี	66 (38.2)	80 (46.2)	25 (14.5)	2 (1.2)	0 (0.0)	4.21	.7277	สูง
96. โรงพยาบาลของท่านให้บริการโดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้มารับบริการ	47 (27.2)	88 (50.9)	25 (14.5)	13 (7.5)	0 (0.0)	3.98	.8487	สูง
97. ท่านคิดว่าคนทั่วไปยังไม่เห็นความสำคัญของวิชาชีพพยาบาล	47 (27.2)	71 (41.0)	41 (23.7)	8 (4.6)	6 (3.5)	2.16	.9926	ต่ำ
98. ปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลเป็นสาขาที่ขาดแคลน แต่ก็ยังไม่มีใครอยากมาทำอาชีพนี้เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานหนัก	63 (36.4)	97 (56.1)	8 (4.6)	5 (2.9)	0 (0.0)	1.74	.6789	ต่ำ

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 173)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
99. บางคนมองว่าพยาบาลเป็นอาชีพที่ต่ำต้อย	40 (23.1)	69 (39.9)	36 (20.8)	15 (8.7)	13 (7.5)	2.38	1.152	ปานกลาง
รวม						3.55	.4431	ปานกลาง
โดยรวมทุกด้าน						**3.12**	**.357**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 พิจารณารายด้าน ได้ดังนี้

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรอื่นในโรงพยาบาล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 รองลงมาคือ อัตราเงินค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืออัตราเงินค่าวิชาชีพพยาบาลที่ได้รับในปัจจุบันน้อยเกินไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกครั้ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ การมีอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อจากผู้ป่วย เช่น ผ้าปิดจมูก ผ้ากันเปื้อนพลาสติก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงพยาบาลมีการดำเนินการจัดซ่อมอุปกรณ์ที่ชำรุดล่าช้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ การได้ปฏิบัติงานตามแผนกที่ตรงกับความชำนาญ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงพยาบาลมีการจัดเปลี่ยนหมุนเวียนพยาบาลให้ขึ้นปฏิบัติงานได้ทุกแผนกเพื่อให้มีความชำนาญทางการพยาบาล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พยาบาลเป็นอาชีพที่มั่นคง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ งานที่ทำสามารถ

นำมาเป็นผลงานพิจารณาเลื่อนขั้นได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การอยากเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่นที่มีความก้าวหน้ามากกว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ2.40

ด้านการทำงานร่วมกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ในการทำงานที่รับผิดชอบร่วมกันท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการประชุม ปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัญหาในการทำงานร่วมกับบุคลากรในวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พยาบาลที่อาวุโสจะได้รับการเคารพนับถือจากพยาบาลรุ่นน้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ เมื่อมีการประชุมในหน่วยงาน ทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีอิสระในการทำงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การปรับวิถีชีวิตที่แตกต่างกับลักษณะงานได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ ความพอใจในวันลาหยุดพักผ่อนที่ทางราชการกำหนด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ภาระงานทำให้มีปัญหาสุขภาพทางด้านจิตใจ เช่น ความเครียด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การทำงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพถือเป็นการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ การทำงานทำให้ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลเป็นสาขาที่ขาดแคลนแต่ก็ยังไม่มีใครอยากมาทำอาชีพนี้ เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานหนัก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี

ลำดับ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ
1	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.55	.4431	ปานกลาง
2	การทำงานร่วมกัน	3.44	.6042	ปานกลาง
3	ประชาธิปไตยในองค์กร	3.31	.4024	ปานกลาง
4	สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	3.28	.4144	ปานกลาง
5	โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.01	.4088	ปานกลาง
6	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.98	.8284	ปานกลาง
7	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.91	.4949	ปานกลาง
8	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.58	.6553	ปานกลาง
	รวมทุกด้าน	**3.12**	**.3575**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 7 เมื่อจัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรีพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดคือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านที่มีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55, 3.44, 3.31, 3.28, 3.01, 2.98, 2.91 และ 2.58 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี

สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทำการค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรีว่ามีมากน้อยเพียงใด จากนั้นนำผลการประมาณค่าที่ได้มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามว่าเป็นไปตามสมมติฐานหรือไม่ สมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ คือ

$$\hat{y} = b_0+b_1 x_1+b_2 x_2 + b_3x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5 + b_6 x_6 + b_7 x_7 + b_8 x_8 +...+ b_{11} x_{11}$$

<u>ตารางที่ 8</u> ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเพื่อให้ตัวแปรอิสระ เป็นตัวพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี เป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ	B	t	p
อายุ (X_1)	-.078	-1.497	.136
สถานภาพสมรส (X_2)	.012	.297	.767
บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู (X_3)	.059	.985	.326
รายได้ (X_4)	.0000084	2.073	.040*
ประสบการณ์การทำงาน (X_5)	.052	1.099	.273
ความถี่ในการขึ้นเวรบ่าย-ดึก (X_6)	.050	1.741	.084
แผนกงาน (X_7)	-.019	-.704	.482
ตำแหน่งงาน (X_8)	-.030	-1.026	3.06
ลักษณะงาน (X_9)	-.122	-1.754	.081
การปกครองบังคับบัญชา (X_{10})	.048	1.316	.190
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{11})	.252	7.627	.000*

Multiple R = .6530 R^2 = .4260

F = 10.882 Sig F = .000

ค่าคงที่(b_0) = 1.408 t = 5.139 sig = .000

จากตารางที่ 8 พบว่ารายได้ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้สามารถเขียนลักษณะความสัมพันธ์ให้อยู่ในรูปสมการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.408 -.078 X_1+ .012 X_2+ .059 X_3+ .0000084 X_4+ .052 X_5+.050 X_6- .019 X_7 -.030 X_8-.122 X_9 + .048 X_{10}+ .252 X_{11}$$

จากตัวแปรในสมการทั้งหมดสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ถึงร้อยละ 42.6 ที่เหลืออีกร้อยละ 57.4 มาจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแสดงไว้ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 131)

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน
1. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน	32
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ	30
3. การตัดสินใจของผู้บริหารการพยาบาลยังให้ความสำคัญกับวิชาชีพแพทย์มากเกินไป	14
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่เหมาะสม	13
5. เวลาในการพักผ่อนมีน้อยเกินไป	12
6. ความสามัคคีของทีมงานในหน่วยงาน	10
7. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	6
8. ต้องทำหน้าที่แทนวิชาชีพอื่น ๆ ด้วย	5
9. การแบ่งงานบางครั้งไม่ชัดเจน	3
10. สภาการพยาบาลมีการทำงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก	3
11. มีความเครียดเนื่องจากงานที่รับผิดชอบนั้นหนักเกินไป	2
12. มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก	1

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 131 คน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทำงานมากที่สุดคือ การขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีผู้ตอบจำนวน 32 คน รองลงมาคือ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ มีผู้ตอบจำนวน 30 คน และน้อยที่สุดคือการมีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก มีผู้ตอบจำนวน 1 คน

กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแสดงไว้ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

(n = 111)

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน
1. เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	40
2. ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่ต้องรับผิดชอบ	37
3. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ / อบรม / สัมมนาอย่างต่อเนื่อง	15
4. องค์กรวิชาชีพทำงานเพื่อวิชาชีพการพยาบาลให้มากยิ่งขึ้น	8
5. นำระบบพัฒนาคุณภาพงานมาใช้ให้มากยิ่งขึ้น	5
6. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม	4
7. ให้ความสำคัญกับสิทธิผู้ป่วยและสิทธิผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลอย่างจริงจัง	2

จากตารางที่ 10 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 111 คน เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ การเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีผู้ตอบจำนวน 40 คน รองลงมาคือการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่ต้องรับผิดชอบ มีผู้ตอบจำนวน 37 คน และน้อยที่สุดคือ การให้ความสำคัญกับสิทธิผู้ป่วยและสิทธิผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลอย่างจริงจัง มีผู้ตอบจำนวน 2 คน

การอภิปรายผล

จากการนำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยมีการอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 8 หัวข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ในขณะที่อัตราส่วนของผู้ที่แต่งงานแล้วกับผู้ที่ยังเป็นโสดมีจำนวนไล่เลี่ยกัน ในด้านแผนกงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 173 คน ประจำอยู่แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉินและแผนกผู้ป่วยนอกไม่ต่างกัน แต่จำนวนเกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดประจำอยู่แผนกผู้ป่วยใน พยาบาลวิชาชีพทั้งหลายเหล่านี้ เกือบครึ่งหนึ่งมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 10-19 ปี และมีตำแหน่งงานเกือบทั้งหมดเป็นพยาบาลประจำการ มีรายได้ไล่เลี่ยกันระหว่างต่ำกว่า 20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท และต้องดูแลรับผิดชอบคนในครอบครัว และจากการศึกษาในเรื่องความถี่ในการขึ้นเวรบ่ายดึกต่อเดือน เกือบครึ่งหนึ่งจองพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดขึ้นเวรบ่ายดึกเฉลี่ยแล้ว 10-14 ครั้งต่อเดือน

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพยังต้องมีการทำงานอีกยาวนานไม่ต่ำกว่า 20 ปี และเป็นวัยทำงาน มีภาระหน้าที่จำเป็น และมีบุคคลที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งอาจจะเป็นบิดามารดา รวมทั้งบุตร ซึ่งกำลังอยู่ในวัยเรียน เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยของรายได้ที่ได้รับต่อเดือน น่าจะกล่าวได้ว่า ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับข้าราชการอื่น ๆในวัยเดียวกัน แต่คนเหล่านี้ก็ทำงานค่อนข้างหนัก ในขณะที่โดยทั่วไปอัตราชั่วโมงการทำงานต่อวัน คือ 8 ชั่วโมง จากการเข้าเวรเป็นกะ คนเหล่านี้จะต้องทำงานเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัว

2. ปัจจัยด้านการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อาจกล่าวได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเข้าใจถึงลักษณะงานของตนว่า ต้องมีความเสียสละอุทิศตนและเวลาให้กับการดูแลผู้ป่วย ต้องมีความซื่อสัตย์และตรงต่อเวลา ส่วนในด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาของตน ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ผู้บังคับบัญชาของบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง หรืออาจมีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ดี กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมักพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อเป็นการคลายความเครียดจากการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า พยาบาลวิชาชีพเหล่านี้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีความสนิทคุ้นเคยกันจึงสามารถพูดคุยกันทำให้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานได้

3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจกล่าวได้ว่า บุคคลเหล่านี้ทำงานร่วมกับแพทย์ การทำงานควบคู่กันอาจมีความรู้สึกเปรียบเทียบกับแพทย์ที่อยู่โรงพยาบาลเดียวกันว่ามีค่าตอบแทนมากกว่า เมื่อศึกษาและคำนวณออกมาระดับค่าเฉลี่ยจึงเป็นปานกลางค่อนข้างต่ำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อาจกล่าวได้ว่า ในด้านความรู้สึกพยาบาลเหล่านี้อาจมีความรู้สึกว่า หน้าที่ของพยาบาลได้ช่วยเหลือผู้ป่วยอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การดูแลให้การพยาบาล การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลผู้ซึ่งอยู่ในสภาพความเจ็บป่วย ซึ่งทำให้สามารถมองเห็นลักษณะงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน รวมทั้งอาจเป็นไปได้ว่า พยาบาลจะมีเครื่องแบบเฉพาะที่เป็นสัญลักษณ์โดดเด่น คือ สีขาว ซึ่งเป็นที่รับรู้อย่างเป็นสากลทั่วโลก

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถนำมาสรุปได้ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุ		✓
สถานภาพสมรส		✓
แผนกงาน		✓
ประสบการณ์การทำงาน		✓
ตำแหน่งงาน		✓
รายได้	✓	
บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู		✓
ความถี่ในการขึ้นเวรบ่าย-ดึก		✓
2. ปัจจัยด้านการทำงาน		
ลักษณะงาน		✓
การปกครองบังคับบัญชา		✓
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีเพียง 2 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ รายได้ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตรงกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ที่ได้ให้ข้อสรุปว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงและการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น จากประสบการณ์การทำงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพของผู้วิจัย 6 ปี พบว่า งานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องมีภาระรับผิดชอบไม่เหมือนกับงานทั่ว ๆไป ในขณะที่บุคคลเหล่านี้ก็มีครอบครัว มีภาระหน้าที่ต่าง ๆ จึงสร้างความเครียดและความกดดันโดยที่อาจจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว เพราะฉะนั้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับงานของพยาบาล ถ้าหากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีแล้วการทำงานก็จะเป็นไปอย่างราบรื่นและพยาบาลก็จะไม่เครียดกับงาน ส่วนในด้านของรายได้เป็นสิ่งจำเป็นต่อการยังชีพ ทั้งที่เป็นการยังชีพแบบประหยัด หรือเป็นการยังชีพแบบมากขึ้นกว่าเดิม เช่น การซื้อเครื่องประดับ การซื้อยานพาหนะใหม่