

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรีได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 220 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ โรงพยาบาลสระบุรี ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรีกับปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรีมีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น 0.9841
2. นำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน

3. วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ

3.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรีโดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ

3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี โดยใช้ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

3.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสระบุรี ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) แบ่งกลุ่มได้ดังนี้

1) แบบวิธีค่าสถิติทดสอบที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่

2) แบบวิธีค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

4. ดำเนินการวิจัยและสรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลสรุปการศึกษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยนี้ จำนวน 220 คน เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี โดยจำแนกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 84.50 มีอายุ 30 ถึง 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.80 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 55.00 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 82.70 และปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 92.70 รายได้ต่อเดือน (รวมค่าแรงแและค่าล่วงเวลา) 20,001 - 25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.50 ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 54.10

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการเกี่ยวข้องกับ

มากไปหาน้อย กล่าวคือ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก และคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ในด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร การความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราครองลงมาคือ รายได้รับยุติธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน และได้รับค่าตอบแทนสำหรับการใช้จ่ายเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปีรองลงมาคือ เมื่อเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานจะได้รับการดูแลช่วยเหลือเป็นอย่างดี และสถานที่ทำงานจัดเป็นระเบียบสะอาดสวยงามและถูกสุขลักษณะ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ มีความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีรองลงมาคือ มีความมั่นใจว่าจะไม่มีการเลิกจ้างงานในตำแหน่งของท่าน และการทำงานที่โรงพยาบาลนี้จะให้ความมั่นคงตลอดไป

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ โรงพยาบาลมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานรองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ได้พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ และหน่วยงานมีแหล่งข้อมูลความรู้ข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ได้ไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ มีความพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานรองลงมาคือ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี และบุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

ด้านธรรมเนียมในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ โรงพยาบาลมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรรองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกัน และผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ งานทำให้ชีวิตมีคุณค่า รองลงมาคือ สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงาน และลักษณะงานทำให้ไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง ในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรก คือ มีความภูมิใจในอาชีพรองลงมาคือ การทำงานมีการพัฒนาคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ได้พอเพียงเหมาะสมกับยุคสมัย และครอบครัวให้การสนับสนุนและภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 ด้าน แยกเป็นรายข้อในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับเพศ

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับแผนกที่ปฏิบัติงาน

ด้านธรรมเนียมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับแผนกที่ปฏิบัติงาน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 ส่วน ดังนี้ คือ

4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ระหว่าง เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ แยกเป็นรายข้อดังนี้

ความแตกต่างด้านเพศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และภาพรวม

ของกลุ่มตัวอย่าง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านธรรมเนียมในองค์กร และการเกี่ยวข้องกับสังคม

ความแตกต่างด้านการศึกษา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ความแตกต่างด้านตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ส่วนในการเกี่ยวข้องกับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรีระหว่าง อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน แยกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ความแตกต่างด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความแตกต่างด้านประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านธรรมเนียมในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ความแตกต่างด้านแผนกที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านธรรมเนียมในองค์กร

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยแต่ละข้ออยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด คือ รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพ ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ละออง สาลีพวง (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคมและการทำงานร่วมกันเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านธรรมเนียมในองค์กรและด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นอันดับสุดท้าย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยบางข้อมีระดับมาก คือ หน่วยงานได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี เป็นนโยบายที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในชีวิตการทำงานของหน่วยงานที่มีความเสี่ยง เช่น หมอ พยาบาล เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจางค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างดี มีความมั่นใจว่าจะไม่มีการเลิกจ้างงาน และการทำงานที่โรงพยาบาลนี้จะให้ความมั่นคง ตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับปาน กลางและเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการคำนึงถึง ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยบางข้ออยู่ระดับปานกลางซึ่งเป็นระดับที่ต่ำที่สุด คือ มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานหรือความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุง บุคลากรในหน่วยงานไม่ค่อยมี บทบาทในการแสดงความคิดเห็น หรือความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ หน่วยงานควรมีนโยบาย ในการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ซึ่งไม่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจรงค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ใน ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนา ความรู้ความสามารถอยู่ในระดับต่ำ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยบางข้ออยู่ระดับปานกลาง คือ โรงพยาบาลมีการแบ่งแยกกลุ่มเป็นพรรคเป็นพวก เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ทำงานแบบตัวใคร ตัวมัน ขาดความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ทำงานร่วมกันอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ละออง สาลีพวง (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคมและการทำงานร่วมกันเป็นอันแรก รองลงมาได้แก่ ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล และพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรมเป็นอันดับสุดท้าย

ด้านธรรมเนียมในองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยบางข้ออยู่ระดับมาก คือ โรงพยาบาลมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร และระดับค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ไม่เห็นด้วยกับนโยบายส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ละออง สาลีพวง (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคมและการทำงานร่วมกันเป็นอันแรก รองลงมาได้แก่ ด้านธรรมเนียมในองค์การ และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยบางข้อมีอยู่ในระดับมาก คือ งานทำให้ชีวิตมีคุณค่า สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงาน และลักษณะงานทำให้ไม่มีเวลาเป็นของตัวเองในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจรงค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์การ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสได้ร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอกโรงพยาบาลเป็นประจำ และบางข้ออยู่ในระดับต่ำ คือ มีปัญหาในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นภายนอกโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจรงค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ในการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายนอกต้องมีการติดต่อประสานงานที่มีความสะดวกและรวดเร็ว เป็นการประสานงานกับหน่วยงานที่ทำงานด้วยกันอย่างมีระบบและแบบแผน เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง กับปัจจัยส่วนบุคคล แยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับเพศ ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร จันทร์แก้ว (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานในโรงพยาบาล โสธร อำเภอมือง จังหวัดยโสธร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลโสธร การมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนและความคาดหวังผลจากการทำงาน และปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนของครอบครัว และการได้รับการศึกษาอบรม ดูกาน และเข้าร่วมสัมมนา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ส่วนด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้าน ธรรมเนียมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับแผนกที่ปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มี เพศ สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสาธารณสุขที่มีตำแหน่ง หน้าที่ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ รายได้ การรับรู้และค่านิยม ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่การบริหารจัดการ และลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนรายด้านที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ผู้บริหารองค์กรควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน เพื่อเป็นการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมควรปรับปรุงในเรื่อง ค่าตอบแทนของบุคลากรในหน่วยงานควรมีการกำหนดค่าตอบแทนให้เพียงพอและเป็นธรรมกับความรับผิดชอบ เช่น การทำงานล่วงเวลา การให้ผลตอบแทนในด้านตำแหน่งหน้าที่ และค่าตอบแทนเหมาะสมกับการเสี่ยงภัยในการทำงาน เช่น เสี่ยงต่อการติดเชื้อ และมีความเครียดสูง ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและประโยชน์ที่ได้รับจากสวัสดิการ เช่น ที่พักอาศัยมีความเหมาะสม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรปรับปรุงในเรื่อง หน่วยงานควรมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งดูจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่แสดงให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับเดียวกัน 3) ด้านธรรมเนียมในองค์การหน่วยงานควรกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติให้มีความเป็นธรรมไม่มีสิทธิพิเศษส่วนตัวในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาควรฟังความคิดเห็นและนำมาพิจารณาแก้ไขตามเสียงส่วนมาก เป็นการให้ความอิสระในการทำงานและแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน และ 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ควรปรับปรุงในด้านการบริหารระบบเวลาหรือการจัดสรรเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม เวลาส่วนตัว เป็นการพัฒนาระบบจิตใจของบุคลากรไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตใจ เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี ระหว่าง เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ทั้ง 8 ด้าน กล่าวคือ ความแตกต่างด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มี เพศ สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสาธารณสุขที่มีตำแหน่ง หน้าที่ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และ ปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ รายได้ การรับรู้และค่านิยม ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ และลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฟาโส พุ่มเกิด (2547,

บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีสุขภาพจิตอยู่ในระดับเท่ากับคนทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส สถานะทางเศรษฐกิจ และอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษาและกลุ่มงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพสมรส ส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานะทางเศรษฐกิจ อายุงาน และกลุ่มงาน ไม่ส่งผลต่อสุขภาพจิต คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ผาณิตสกุลวัฒน์ (2537, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ สถานภาพสมรสและรายได้พิเศษ ไม่มีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี สามารถนำผลดังกล่าวมาใช้เป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ในสถานการณ์ปัจจุบันการปรับเงินเดือนหรือการเพิ่มเงินค่าตอบแทน มีข้อจำกัด ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยจัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน นอกจากนี้ควรจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์คุ้มครองการเสี่ยงภัยในการทำงาน เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคและมีความเครียดสูง เช่น มีสวัสดิการบ้านพัก อุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อ อาหารเวรบาย-ดึก และค่าล่วงเวลาบาย-ดึกอย่างเหมาะสม เป็นต้น จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรให้บุคลากรทุกระดับได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ควรมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมสุขภาพ ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำกิจกรรม 5 ส. เพื่อความเป็นระเบียบและสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยมีทุนให้ลาศึกษาต่อในสายวิชาชีพพยาบาล หรือความรู้ในด้านอื่นๆ

เพื่อให้พยาบาลมีความรู้ในหลายๆ ด้าน เพื่อความเหมาะสมในการเป็นผู้นำด้านสุขภาพของประชาชนต่อไป

1.4 การพัฒนาความรู้ความสามารถผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานรวมทั้งการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมในด้านการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้

1.5 การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นต่างๆ ร่วมประชุมปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

1.6 ธรรมนูญในองค์การผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคในการทำงานปรับปรุงข้อเสนอแนะตามเสียงส่วนมาก ให้สิทธิในการปฏิบัติงานในขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และยกย่องความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆผู้บังคับบัญชาควรเคารพความเป็นส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ควรใช้เวลาในการพักผ่อนกับครอบครัวบ้าง เพื่อจะได้อยู่กับครอบครัวอย่างปกติ

1.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การทำงานควรนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมหรือสังคมเป็นหลักไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ควรทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมบ่อยๆ เมื่อสังคมยอมรับจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและนำไปสู่การมีชีวิตที่มีคุณค่า

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับหน่วยงานอื่นๆ หรือต่อแผนกที่ปฏิบัติงาน

2.2 ศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เช่น ภาวะผู้นำขององค์การ สถานการณ์ปัจจุบัน เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในแต่ละสาขาวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสระบุรีว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่เพื่อจะได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้ครอบคลุมทั่วถึง

3.4 ควรศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี