



ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ณ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา

นันทวรรณ ทิพย์เนตร¹, ชลลดา ทานาลาด¹, ศุภฤกษ์ ศรีทธาพงษ์², วชิร ชนะบุตร¹
และเกียรติศักดิ์ ชัยพรหม¹

**The impact factors related on the quality of life in Emergency Medical Service
personnel, Maharat Nakhonratchasrima Hospital, Nakhonratchasrima province.**

Nantawan Tippayanate¹, Chollada Thanalad¹, Supparuek Satthapong²,
Wachira Chanabutr¹ and Kiattisak Chaiyaprom¹

¹สาขาปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 34000

²หน่วยเวชศาสตร์ฉุกเฉินและนิติเวช โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา อำเภอเมือง นครราชสีมา 30000

¹Maharakham University, Faculty of Medicine, Muang Maharakham district, Maharakham province, 34000

²Nakhonratchasima Hospital, Emergency Medicine Unit, Muang District, Nakhonratchasima province, 30000

*Corresponding author. E-mail : nokeworld@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคลากร โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือบุคลากร ณ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา ทั้งหมด 169 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม ในระหว่างเดือนธันวาคม 2558 – มกราคม 2559 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัย (Exploratory factor analysis)

ผลการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 28 – 32 ปี มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.6 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีจำนวนเวรเฉลี่ยต่อเดือน (8ชม./เวร) คือ 25-32 เวร คิดเป็นร้อยละ 46.8 รายได้ต่อเดือนประมาณ 10,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.6 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เรียงลำดับจากมากที่สุด อันดับ 1 คือ มิติด้านสังคม กอปรด้วยเรื่องความเสมอภาคและสิทธิส่วนบุคคล (eigen value=5.07, % variance=42.3) และเรื่องความพึงพอใจในหน้าที่การงาน (eigen value=5.07, % variance=42.2) อันดับ 2 คือ มิติด้านการทำงาน กอปรด้วย เรื่องโอกาสความก้าวหน้า (eigen value=3.48, % variance=69.6) , เรื่องข้อกำหนดกฎเกณฑ์ (eigen value=3.02, % variance=20.1) และ เรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก (eigen value=2.5, % variance=16.9) อันดับ 3 คือ มิติด้านเศรษฐกิจ เรื่องค่าตอบแทน (eigen value=3.48, % variance=69.6)

สรุปและเสนอแนะ มิติด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ดังนั้นควรมีแนวทางการพัฒนาเพื่อปรับสมดุลความต้องการในมิติดังกล่าวเพื่อช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตมีผลให้เกิดความยั่งยืนของหน่วยงาน

คำสำคัญ: องค์ประกอบปัจจัย, คุณภาพชีวิต, เวชศาสตร์ฉุกเฉิน



Abstract

This study aimed to know the quality of life in group of Emergency Medical Service (EMS) personnel in Maharat Nakhonratchasima. It was analytical study of 169 personals. The data collection was in December 2015–January 2016 and analyzed by descriptive statistics and Exploratory factor analysis (EFA).

Results: Most of participants were female with 28–32 years old, single (52.6%), Bachelor degree (55.8%), and their experiences of working were more than 5 years (58.3%). Their workload were about 25–32 shifts per month (46.8%). And their salary were 10,000–30,000 baht (61.6%). The results of EFA were ranking the domains from the highest level of impact factor as indicated; first domain was sociology, consisted of human right and equality dimension (eigen value=5.07, % variance=42.3) and job satisfaction (eigen value=5.07, % variance=42.2). Secondly was job description, consisted of job advancement (eigen value=3.48, % variance=69.6), rule and regulation (eigen value=3.02, % variance=20.1) and facilities (eigen value=2.5, % variance=16.9). Thirdly was socioeconomic, consisted of compensation (eigen value=3.48, % variance=69.6)

Summary and conclusion: The domain of sociology, job description and socioeconomic were all impact on quality of life of EMS personel, therefore to compromise and balance their need would be supported to sustain the organization.

Summary and conclusion: Every factors effected on quality of life, therefore we need to study more about how to reduce each factor to remain good quality of life and sustain their organization.

Keywords: exploratory factor analysis, quality of life, Emergency medical service personnel

บทนำ

คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงสภาวะของตนเองในด้าน ร่างกาย จิตใจ ระดับความเป็นอิสระที่ไม่พึ่งพาอุปกรณ์และผู้อื่น ความสัมพันธ์ทางสังคมสิ่งแวดล้อมและความเชื่อส่วนบุคคลภายใต้ วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายชีวิต บุคลากรห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินมีบทบาทหน้าที่หลักในการดูแลรักษาเพื่อช่วยชีวิต หรือกู้ชีพผู้ป่วยวิกฤตฉุกเฉินที่มีภาวะอันตรายอย่างเร่งด่วนให้รอดพ้นจากภาวะคุกคามชีวิต อย่างไรก็ตามในปัจจุบันบุคลากรกลุ่มนี้ยังคงมีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันยังต้องมีความรับผิดชอบสูง เนื่องจากต้องเผชิญกับความเร่งรีบและความเครียดเกือบตลอดเวลารวมทั้งยังต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงมากมายที่จะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพและการบาดเจ็บจากการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลงส่งผลให้บุคลากรลาออกจากวิชาชีพก่อนวัยอันควรเพิ่มมากขึ้น^(1,2,3) จากเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทยมีการวัดคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน⁽⁴⁾ คือ ด้านร่างกาย (physical domain) ด้านจิตใจ (psychological domain) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship) และด้านสิ่งแวดล้อม (environment) ซึ่งผลการศึกษาล้วนใหญ่ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดย descriptive statistics และ Pearson correlation^(1,2,3) ในการศึกษาเพื่อทราบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ณ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา โดยวิธีวิเคราะห์แบบ Exploratory factor analysis ซึ่งผลจากการศึกษานี้ จะสามารถใช้ปัจจัยที่ได้เป็นแนวทางเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมเพื่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ณ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาต่อไป



วิธีการศึกษา

วิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบไปข้างหน้า Prospective analytic study เป็นระยะเวลาทั้งหมด 2 เดือน (1 ธันวาคม 2558 ถึง 31 ม.ค. 2559) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ณ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา

ประชากรศึกษา เป็นบุคลากร ณ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา ทั้งหมด 169 คน ตั้งแต่ 1 ธ.ค. 2558 – 31 ม.ค. 2559 การเลือกตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์การนำเข้าการศึกษาบุคลากรทั้งหมด ในกลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตโดย Exploratory factor analysis

เครื่องมือที่ใช้ มีการดัดแปลงมาจากงานวิจัยของ อิตารัตน์ ศรีกันทา⁽¹⁾ โดยใช้เครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ พัวลา แอล แสตมป์และคณะ⁽⁶⁾ ร่วมกับเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของ Walton⁽⁷⁾ ซึ่งความพึงพอใจในงานประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้ 1-เงินเดือน (pay) 2-ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) 3-ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ (task requirements) 4-การบริหารในองค์กร (administration) 5-บทบาทในการทำงาน (interaction) 6-ความรู้สึกที่มีต่อตำแหน่งในการทำงาน (professional status) 7-ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับแพทย์ (doctor-nurse relationship) ส่วนคุณภาพชีวิตของพยาบาล ประกอบด้วย 1-ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (adequate and fair compensation) 2-สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (safe and health working conditions) 3-โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (immediate opportunity to use and develop human capacities) 4-โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (future opportunity for continued growth and security) 5- การบูรณาการทางสังคมในองค์กรที่ทำงาน (social integration in the work organization) 6-สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (constitution in the work organization) 7-การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (work and total life space) 8-การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of life work)

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัย (Exploratory factor analysis)⁽⁵⁾ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปร เพื่อลดจำนวนตัวแปรลง โดยการศึกษาคอร์สร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรและสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่าองค์ประกอบปัจจัย กล่าวคือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากจะเป็นองค์ประกอบปัจจัยเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยจะถูกตัดออกไป ซึ่งเกณฑ์ในการนำเข้าพิจารณา คือ ค่า KMO [vd57 ความเป็นตัวแทนประชากร ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.5 ค่าไอเก้น (eigen value) ของแต่ละมิติ ต้องมีค่ามากกว่า 1 รวมทั้งค่าน้ำหนักองค์ประกอบต้องมีค่ามากกว่า 0.5

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 55.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 55.8 ทำงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.3 และขึ้นเวร 8 ชั่วโมง จำนวน 21-30 เวรต่อเดือนมีร้อยละ 59

เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยทั้งหมดที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรกลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา พบว่ามีมิติด้านสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือมิติด้านการทำงาน และมิติด้านเศรษฐกิจ ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยทั้งหมดของที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

domain	ค่า KMO	dimension	Eigen value	% of variance
ด้านการทำงาน	0.89	โอกาสก้าวหน้า	3.8	25.3
		ข้อกำหนดกฎเกณฑ์	3.02	20.1
		สิ่งอำนวยความสะดวก	2.5	16.9
ด้านส่วนตัว	0.71	ความปลอดภัยในที่ทำงาน	2.13	23.6
		สุขภาพและการพักผ่อน	2.07	23.1
		การทำงานนอกเวลา	1.05	11.6
ด้านสังคม	0.88	ความเสมอภาคและสิทธิส่วนบุคคล	5.07	42.3
		ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน	5.07	42.2
ด้านเศรษฐกิจ	0.82	ค่าตอบแทน	3.48	69.6

จากตารางที่ 1 โดเมนแต่ละด้านมีผลการวิเคราะห์มิติ ที่มีค่า โไอเกินมากกว่า 1 ซึ่งถือว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีการเสนอรายละเอียดขององค์ประกอบปัจจัยที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ดังนี้

ในด้านการทำงาน มีมิติต่างๆที่เกี่ยวข้อง ถึง 3 มิติ ซึ่งในแต่ละมิติ ประกอบด้วยองค์ประกอบปัจจัยหรือตัวแปร ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ดังนี้ 1-โอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย “ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิดทักษะของตนเอง”, “ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของท่านเต็มที่”, “หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมศึกษาดูงานอยู่เสมอ”, “หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานท่าน”, “โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ”, “ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน” 2-ข้อกำหนดกฎเกณฑ์ ประกอบด้วย “หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ”, “หน่วยงานของท่านมีนโยบายระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี”, “การทำงานเป็นทีมทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของท่านง่ายขึ้น”, “ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน” และ 3-สิ่งอำนวยความสะดวก โอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย “หน่วยงานของท่านมีความพร้อมและสะดวก เช่นมีที่จอดรถ มีที่พักผ่อนเป็นส่วนตัว”, “หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ”, “ท่านมีความพึงพอใจในปริมาณงานที่ได้รับต่อวัน”, “หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ ปลอดภัยและเหมาะสมในการทำงาน”, “โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ”

ในด้านส่วนตัว มีมิติต่างๆที่เกี่ยวข้อง ถึง 3 มิติ ซึ่งในแต่ละมิติ ประกอบด้วยองค์ประกอบปัจจัยหรือตัวแปร ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ดังนี้ 1- ความปลอดภัยในที่ทำงาน ประกอบด้วย “หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง”, “หน่วยงานของท่านมีแผนป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากร”, “ในแต่ละวันท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน”, “หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้จัดสภาพการทำงานให้อึดต่อการมีสุขภาพและความปลอดภัย” 2- สุขภาพและการพักผ่อน ประกอบด้วย “การทำงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่นเครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย”, “การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน” และ 3-การทำงานนอกเวลา ประกอบด้วย “ท่านมักจะไมทำงานนอกเวลา หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน”

ด้านสังคม มีมิติต่างๆที่เกี่ยวข้อง ถึง 3 มิติ ซึ่งในแต่ละมิติ ประกอบด้วยองค์ประกอบปัจจัยหรือตัวแปร ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ดังนี้ 1- ความเสมอภาคและสิทธิส่วนบุคคล ประกอบด้วย “ผู้บังคับบัญชาของท่านให้



ความเสมอภาคในการทำงาน”, “หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ”, “เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวกับงาน”, “การทำงานของท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี”, “การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี”, “ท่านสามารถขอคำปรึกษา หรือคำแนะนำเมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้กับบุคคลในหน่วยงาน”, “ท่านมีความพึงพอใจกับหน่วยงานของท่าน”, “ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้”, “ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานอยู่เสมอ” 2- ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย “ท่านมีการวางแผนจะอยู่ในหน่วยงานนี้นานที่สุด”, “ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้”, “ท่านมีความพึงพอใจกับหน่วยงานของท่าน”, “ท่านยังไม่คิดที่จะหางานใหม่ในองค์กรอื่น”, “ท่านไม่คิดจะลาออกจากหน่วยงานนี้”

ด้านเศรษฐกิจ มีมิติต่างๆที่เกี่ยวข้อง ถึง 3 มิติ ซึ่งในแต่ละมิติ ประกอบด้วยองค์ประกอบปัจจัยหรือตัวแปร ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ดังนี้ ค่าตอบแทน ประกอบด้วย “ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน”, “ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน”, “ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือเพียงพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต”, “ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอาชีพที่คล้ายกัน”, “สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเลี้ยงชีพและอื่นๆ มีความเหมาะสมแล้ว”

อภิปรายผล

จากการศึกษาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรในหน่วยงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน รพ.มหาราช นครราชสีมา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ด้านสังคมรองลงมาคือด้านการทำงานด้านเศรษฐกิจ และด้านส่วนตัวตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ อิศารัตน์ ศรีกันทาและคณะ⁽¹⁾ ซึ่งวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รพ.ศิริราชทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย pearson correlation และวัดระดับความพึงพอใจแบ่งเป็น 3 ระดับ คือสูง ปานกลาง และต่ำ อย่างไรก็ตาม พบว่าตัวแปรที่มีระดับความพึงพอใจในระดับต่ำคือ ค่าตอบแทน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล และความพึงพอใจในภาพรวม และแตกต่างจากผลการศึกษาของ จีรวรรณ อินคัมและคณะ⁽³⁾ ซึ่งวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ด้วยตัวแปรทางด้านทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพและบรรยากาศองค์กร รวมทั้งมีความแตกต่างจากผลการศึกษาของ ชุมพร ฉ่ำแสง⁽²⁾ ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีนครนายก พบว่าบุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ทางสังคม บุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกันและช่วยเหลือกันในระดับปานกลาง

สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ณ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุอยู่ในช่วง 24 - 35 ปี ซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรี และทำงานด้วยระยะเวลามากกว่า 5 ปี จำนวนเวรเฉลี่ยต่อเดือน (8 ชม./เวร) 21-30 เวรส่วนอัตราค่าตอบแทนต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 - 30,000 บาท ซึ่งจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัย พบว่าโดเมนด้านสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือมิติด้านการทำงาน และมิติด้านเศรษฐกิจ



ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เนื่องจากลักษณะงานในหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาราช เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิซึ่งมีสัดส่วนจำนวนผู้ป่วยหนักค่อนข้างมาก ดังนั้นค่าของตัวแปรที่หมายถึงระดับคุณภาพชีวิตจึงอาจมีความแตกต่างจากในกลุ่มบุคลากรเดียวกันแต่เป็นโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ หรือ ตติยภูมิ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลที่มีศักยภาพต่างจากนี้ หรือ หากต้องการศึกษาในโรงพยาบาลระดับเดียวกัน ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธิดารัตน์ ศรีกันทา, ภูษิตา อินทรประสงค์, สุขุม เจียมตน. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช, วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. 29(1), 57-64.

ชุมพร ฉ่ำแสง, อุมภาพร เคนศิลา, นัยนา ตั้งใจดี. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นครนายก.

จิรวรรณ อินคุ่ม, ณัฐธินี สาสิวรรณ, นันทน์ภัส พักแก้ว. (2009). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. *Thai Pharmaceutical and Health Science Journal*. 4(4). 517-523

Cohen, R., Kuhl, D., Ritvo, P.(2006). QOLLTI-F: Measuring Family Carer Quality of Life. *Palliative Medicine*, (20), 755-767.

กัลยา วานิชย์บัญชา. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร, 2551.

Paula L Stemps, Eugene B Piedmont, Dinah B Slavitt, Ann Marie Haase. Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care* ; April 1978.

Walton, RE. Improving the quality of working life. *Harvard Business Review* . 1974; May-June: 155