

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร



ศิรินา เมืองแสน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
QUALITY OF WORKING LIFE OF PROFESSIONAL NURSES IN FACULTY OF MEDICINE
VAJIRA HOSPITAL UNIVERSITY OF BANGKOK METROPOLIS

สิรินา เมืองแสน 5336854 PPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ค., วงเดือน ปั่นดี,
วท.ม.(ชีวสถิติ), วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์), ศ.ค.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-เดือนมีนาคม 2555 กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพฯจำนวน 300 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 95.3 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test, t-Test, One-Way ANOVA และ Pearson product moment correlation

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพฯโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.6$) ส่วนคุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.1$ และ 3.8 ตามลำดับ) รายได้และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ($F = 2.8$, $p\text{-value} = 0.037$ และ $t = -2.9$, $p\text{-value} = 0.004$) ขณะที่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน คุณลักษณะงานบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ๗ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.146$, $p\text{-value} = 0.013$, $r = 0.163$, $p\text{-value} = 0.006$, $r = 0.621$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.811$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารควรวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน สนับสนุนการพัฒนาความรู้และประสบการณ์การทำงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจรวมทั้งการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ภายในแต่ละหน่วยงานเพื่อเพิ่มความสามัคคีทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน / พยาบาลวิชาชีพ

QUALITY OF WORKING LIFE OF PROFESSIONAL NURSES IN FACULTY OF MEDICINE VAJIRA HOSPITAL UNIVERSITY OF BANGKOK METROPOLIS

SIRINA MAUNGSAN 5336854 PPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., WONGDYAN PANDII, Dr.P.H.

ABSTRACT

This explanatory research aimed at studying the relationship between personal characteristics, job characteristics, organization climate, and quality of working life of professional nurses in the Faculty of Medicine, Vajira University Hospital of Bangkok. Data collection was done from February to March 2012. Sample respondents were professional nurses in Vajira University Hospital. Questionnaires were distributed to 300 nurses, and the response rate was 95.3%. Statistical tools used in this research include F-test, t-test, One-Way ANOVA and Pearson product moment correlation.

The results showed that quality of working life of professional nurses was at a moderate level ($\bar{X} = 3.6$), whereas job characteristics and organization climate were at high levels ($\bar{X} = 4.1$ and 3.8 , respectively). Income and education were found to have an impact on quality of working life. Nurses with different levels of income and education had a significantly different level of quality of working life ($F = 2.8$, $p = 0.037$, and $t = -2.9$, $p = 0.0047$). Age, years of working experience, job characteristics, and organization climate were found to have statistically significant positive relationships with quality of working life. ($r = 0.146$, $p = 0.013$; $r = 0.163$, $p = 0.006$; $r = 0.621$, $p < 0.001$; $r = 0.811$, $p < 0.001$, respectively).

Findings of this research suggest many implications. The management team should ensure that the hospital has sufficient workforce and appropriate compensation that is commensurate with the nurses' duties. A workforce development program, such as one that provided training for nurses to enhance their knowledge, would be an important factor to motivate them and promote their work morale. To further improve quality of working life, the management team should provide necessary support for activities that could develop and tighten inter-departmental relationships to build stronger unity in the hospital.

KEY WORDS: QUALITY OF WORKING LIFE / PROFESSIONAL NURSES

113 pages