



สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลประจำการจำนวน 742 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากประชากร คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 7,294 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ จำนวน 1 ชุด ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 74 ข้อ สร้างจากรายละเอียดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้จากการสัมภาษณ์รวมเป็นองค์ประกอบ 10 ด้าน คือ 1) รายได้และประโยชน์ตอบแทน 6 ข้อ 2) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 9 ข้อ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 9 ข้อ 4) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 7 ข้อ 5) ความสัมพันธ์ด้านสังคม 7 ข้อ 6) สิทธิส่วนบุคคลหรือความมีอิสระในงาน 5 ข้อและ 7) งานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต 4 ข้อ 8) ความพึงพอใจในงาน 12 ข้อ 9) ลักษณะงาน 11 ข้อ และ 10) ด้านจินตภาพ 4 ข้อ แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 8 ท่าน คำนวณหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงจากการทดลองใช้เครื่องมือ .95 และค่าความเที่ยงจากการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS[®] คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบสอบถาม รายข้อ วิเคราะห์ตัวประกอบด้วยวิธีการสกัดตัวประกอบหลัก และหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรโทเนลด้วยวิธีแวนริแมกซ์

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หลังจากการสกัดตัวประกอบและหมุนแกนตัวประกอบแล้ว ได้ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ มีจำนวน 7 ตัวประกอบ และตั้งชื่อตามกลุ่มตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบ ดังนี้คือ

- 1) ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล
- 2) ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา

- 3) ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- 4) ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงาน
- 5) ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
- 6) ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเวลาทำงานที่เหมาะสม
- 7) ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

โดยเรียงลำดับจากค่าผลรวมความแปรปรวนของตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยซึ่งตัวประกอบ ทั้ง 7 ตัวประกอบ มีค่าความแปรปรวนรวมกัน 35.849 คิดเป็นร้อยละ 48.446

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรย่อยที่อธิบายแต่ละตัวประกอบ

2.1 ตัวประกอบด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล

ตัวประกอบด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 8.276 คิดเป็นร้อยละ 11.184 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่าตัวแปรดังกล่าว อธิบายถึง คุณลักษณะของงานพยาบาล มีทั้งหมด 15 ตัวแปร เป็นแหล่งรวมของตัวแปรและกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่มคือ ด้านคุณค่าของงานพยาบาล และด้านลักษณะเฉพาะของงานพยาบาล ดังนี้

2.1.1 กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านคุณค่าของงานพยาบาล ตัวแปรที่อธิบาย มีทั้งหมด 7 ตัวแปร เรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ งานบริการพยาบาล เป็นงานที่ทำให้ภาคภูมิใจที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยทุเลาและหายจากการเจ็บป่วย งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่บุคคลทั่วไปและสังคมให้การยอมรับว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญ งานบริการพยาบาลมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับของสังคม งานบริการพยาบาลทำให้เห็นคุณค่าในวิชาชีพ วิชาชีพพยาบาลช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต และงานบริการพยาบาลทำให้ได้ทำในสิ่งที่คาดหวังตามอุดมการณ์

2.1.2 กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านลักษณะเฉพาะของงานพยาบาล มีทั้งหมด 8 ตัวแปร เรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ท้าทายและทำให้มีโอกาสใช้ความสามารถสูง เนื่องจากการดูแลด้านสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและศิลปะที่ละเอียดอ่อน งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มีโอกาสประสานงานวางแผนการดูแลผู้ป่วยร่วมกับทีมสุขภาพ งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ควรมีการปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะกับสถานการณ์และยุคสมัย งานบริการพยาบาลเป็นงาน

ที่ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ทางการแพทย์ในการให้การดูแลผู้ป่วย งานบริการพยาบาล เป็นงานที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และระเบียบปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน และงานบริการพยาบาล เป็นงานที่สามารถวางแผนและตัดสินใจในการให้การดูแลผู้ป่วยได้ด้วยตนเอง

2.2 ตัวประกอบด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา

ตัวประกอบด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ เท่ากับ 7.092 คิดเป็นร้อยละ 9.584 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่า ตัวแปรดังกล่าวอธิบายถึง ความก้าวหน้าและการพัฒนา มีทั้งหมด 15 ตัวแปร เป็นแหล่งรวมของ ตัวแปรและกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม คือ ด้านความก้าวหน้าในงานอาชีพ และด้านการพัฒนาความสามารถ ดังนี้

2.2.1 กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านความก้าวหน้าในงานอาชีพ ตัวแปรที่อธิบาย มีทั้งหมด 8 ตัวแปร เรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ทางด้านการพยาบาล ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ปัจจุบัน ได้รับการส่งเสริมให้เสนอผลการปฏิบัติงานและผลงานวิชาการเพื่อความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดและแจ้งให้ทราบ โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพการพยาบาล หน่วยงานมีการวางแผนการพัฒนานุคคลแต่ละระดับ อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง กลุ่มงานการพยาบาลมีการจัดกิจกรรมเพิ่มความรู้และทักษะเพื่อ เตรียมการสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น หน่วยงานมีอัตราตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างเพียงพอเมื่อมีความรู้ความสามารถ และ การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานภายในกลุ่มงานการพยาบาลกระทำโดยยุติธรรมและโปร่งใส

2.2.2 กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านการพัฒนาความสามารถ ตัวแปรที่อธิบาย มีทั้งหมด 7 ตัวแปร เรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อย คือ มีโอกาสเข้าฝึกอบรมหรือประชุมวิชาการนอกหน่วยงาน พยาบาลประจำการทุกระดับมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน กลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีการอบรมความรู้ทักษะอื่นๆ ที่บุคลากรในหน่วยงานควรทราบนอกเหนือจากงานบริการพยาบาล หน่วยงานมีการสอบถามความต้องการของบุคลากรเพื่อจัดการฝึกอบรมความรู้และทักษะในการบริการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม ได้ เข้าร่วมประชุมวิชาการของหน่วยงานทุกครั้งที่มีโอกาส หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทางวิชาการที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก บุคลากรในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นในการพัฒนางานอยู่เสมอ

2.3 ตัวประกอบด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ตัวประกอบด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 6.079 คิดเป็นร้อยละ 8.215 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายตัวแปรด้านนี้ พบว่าตัวแปรดังกล่าวอธิบายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีทั้งหมด 10 ตัวแปร เป็นแหล่งรวมของตัวแปรและกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม คือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ดังนี้

2.3.1 กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรที่อธิบายมีทั้งหมด 5 ตัวแปร เรียงลำดับจากน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีช่วยเหลือกันทำงาน บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อนร่วมงานทุกคนให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน และ ได้รับการยอมรับและส่งเสริมความสามารถจากผู้ร่วมงาน

2.3.2 กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ตัวแปรที่อธิบายมีทั้งหมด 5 ตัวแปร เรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเป็นประจำ ผู้บังคับบัญชาดูแลทุกข์สุขและไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวของบุคลากร มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงงาน มีความเชื่อในความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดูแลบุคลากร และ มีผู้บังคับบัญชาหรือพยาบาลอาวุโสเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.4 ตัวประกอบด้านความมีอิสระในการทำงาน

ตัวประกอบด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 4.626 คิดเป็นร้อยละ 6.252 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่าตัวแปรดังกล่าวอธิบายถึงความมีอิสระในการทำงาน มีทั้งหมด 8 ตัวแปร เรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ มีโอกาสได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางาน มีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการตัดสินใจให้การพยาบาลผู้ป่วยในขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ หน่วยงานมีการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการบริหารจัดการดูแลผู้ป่วยในความรับผิดชอบ ในการทำงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และ ได้ประสบการณ์หลากหลายจากงานที่ทำ

2.5 ตัวประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ตัวประกอบด้าน สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ เท่ากับ 4.408 คิดเป็นร้อยละ 5.956 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่า ตัวแปรดังกล่าวอธิบายถึงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีทั้งหมด 5 ตัวแปร เรียงลำดับตาม น้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานมีการจัดสภาพการทำงานที่ควบคุมและ ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค สถานที่ทำงานเป็นระเบียบช่วยให้สะดวกและเกิดความ ปลอดภัยในการทำงาน หน่วยงานมีข้อกำหนดหรือระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนในการตรวจสอบ ความปลอดภัยของสถานที่ทำงานและการป้องกันอุบัติเหตุ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ที่มีคุณภาพและเพียงพอสำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงาน และ หน่วยงานมีระบบการ บำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

2.6 ตัวประกอบด้านเวลาทำงานที่เหมาะสม

ตัวประกอบด้านเวลาทำงานที่เหมาะสม มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ เท่ากับ 3.041 คิดเป็นร้อยละ 4.110 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่าตัวแปรดังกล่าว อธิบายถึงเวลาทำงานที่เหมาะสม มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมาก ไปหาน้อย คือ สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำส่วนตัว ครอบครัว สังคมได้อย่างเหมาะสม ในชีวิตประจำวัน สามารถทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ลักษณะงานไม่เป็น อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และ ได้รับโอกาสการเลือกเวลาปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ ความจำเป็นในชีวิต

2.7 ตัวประกอบด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

ตัวประกอบด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ เท่ากับ 1.741 คิดเป็นร้อยละ 2.353 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่าตัวแปร ดังกล่าวอธิบายถึงสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อย คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เงินเดือน และค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน การทำงานในหน่วยงานมี ปริมาณเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มี และ มีความพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับทั้งสำหรับ ตนเองและครอบครัว

อภิปรายผลการวิจัย

1. ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

จากผลการวิจัย ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ มีทั้งหมด 7 ตัวประกอบ ได้แก่ ตัวประกอบด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล ตัวประกอบด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา ตัวประกอบด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตัวประกอบด้านความมีอิสระในการทำงาน ตัวประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ตัวประกอบด้านเวลาทำงานที่เหมาะสม ตัวประกอบด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งเรียงตามลำดับค่าความแปรปรวนของตัวประกอบจากมากไปหาน้อยไว้คือ 8.276 7.092 6.079 4.626 4.408 3.041 และ 2.327 ตามลำดับ เนื่องจากผู้วิจัยวิเคราะห์ตัวประกอบ ด้วยวิธีการสกัดตัวประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และหมุนแกนแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax) ซึ่งสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวประกอบทุกตัวประกอบได้ครบถ้วน โดยตัวประกอบอันดับท้าย ๆ จะอธิบายค่าความแปรปรวนได้น้อยลงตามลำดับ และทุกตัวประกอบที่ได้เป็นอิสระต่อกันไม่มีความสัมพันธ์กัน (อุทุมพร จามรมาน, 2532)

งานวิจัยนี้ได้ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นอิสระต่อกัน จำนวน 7 ตัวประกอบ คือคุณลักษณะของงานพยาบาล ความก้าวหน้าและการพัฒนา สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความมีอิสระในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เวลาทำงานที่เหมาะสม และสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งมีความแตกต่างจากแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผู้ได้นำไปศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดต่าง ๆ โดยที่ ทวีศรี กรีทอง (2530) ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) อรพิน ดันติมูรธา (2538) ดรุธศรี สิริยศำรง (2542) และ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ซึ่งศึกษาตามแนวคิด องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านของ Walton (1973, 1974) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคล งานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม นอกจากนี้ ศิริกุล จันพุ่ม (2543) ได้ศึกษาตามแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Kerce and Kewley (1993) และแนวคิดของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน

ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ ที่ได้จากผลการวิจัยนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, 1974); Kerce and Kewley (1993) และอื่นๆ จะพบว่ามี ความแตกต่างและ สอดคล้องกันในบางตัวประกอบ ดังนี้

ตัวประกอบที่ 1 ด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล เป็นตัวประกอบที่แตกต่าง จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, 1974) ซึ่งไม่ได้กล่าวไว้ใน 8 ด้าน เนื่องจาก ในแนวคิดของ Walton พิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยคำนึงถึงคุณลักษณะแนว ทางความเป็นบุคคล สังคมและองค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จ องค์ประกอบทั้ง 8 ด้านจึง เกี่ยวข้องกับบุคคล และสังคมเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้เน้นที่งาน และเป็นแนวคิดที่ไม่จำกัดเฉพาะ วิชาชีพ จึงมีผู้สามารถนำแนวคิดนี้ไปศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ในหลากหลายอาชีพ แต่ การวิจัยนี้ศึกษาในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งนำแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรม จากการสัมภาษณ์ พยาบาล มาศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาล จึงได้ตัวประกอบคุณลักษณะของงานพยาบาล ที่ เน้นถึงคุณค่างานพยาบาลและลักษณะเฉพาะของงานพยาบาล ซึ่งคล้ายคลึงกับองค์ประกอบ คุณภาพชีวิตการทำงานของ Kerce and Kewley (1993) 1 ใน 4 ด้าน คือ ลักษณะงาน แต่ ประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระในงาน การ ให้ข้อมูลป้อนกลับ โอกาสการสร้างมิตรภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสำคัญของงาน และ โอกาสการใช้ความสามารถ และ Kast and Rosenzweig (1985) คือ ลักษณะงานที่มี เกียรติและศักดิ์ศรี

ตัวประกอบที่ 2 ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นตัวประกอบที่คล้ายคลึง กับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, 1974) ในด้านที่ 3 และ 4 คือ โอกาส ในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และ Kast and Rosenzweig (1985) คือ โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา อธิบายได้ว่า ในทุกสาขาอาชีพ บุคคลจะทำงานได้อย่างมีความสุข ฟังพอใจในการทำงานนั้น การพัฒนาความสามารถในการ ทำงานซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน และเป็นแนวทางสู่ความก้าวหน้าในงานและอาชีพ อันเป็น ความต้องการพื้นฐานของบุคคล และคล้ายคลึงกับ Schermerhorn (1999) คือ การเติบโตและ ก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวประกอบที่ 3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นตัวประกอบที่คล้ายคลึงกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, 1974) ในด้านที่ 5 คือ การบูรณาการทางสังคม และ Lewin (1981) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อธิบายได้ว่า ในการทำงานส่วนใหญ่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน

ตัวประกอบที่ 4 ด้านความมีอิสระในการทำงาน เป็นตัวประกอบที่สอดคล้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Lewin (1981) คือ การมีอิสระในการทำงาน และ Kast and Rosenzweig (1985) คือ การควบคุมตนเองหรือมีอิสระในการทำงาน Knox and Irving (1977) คือ การมีอิสระในการทำงาน อธิบายได้ว่า การมีอิสระในการทำงานปราศจากการควบคุมบังคับในขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของตน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวประกอบที่ 5 ด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เป็นตัวประกอบที่คล้ายคลึงกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, 1974) ในด้านที่ 2 คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ Schermerhorn (1999) คือสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทางสุขภาพ เนื่องจากเป็นสถานบริการทางสุขภาพ จึงมีการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคด้วย

ตัวประกอบที่ 6 ด้านเวลาทำงานที่เหมาะสม เป็นตัวประกอบที่คล้ายคลึงกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, 1974) ในด้านที่ 7 คือ งานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต ซึ่งจะกล่าวถึงการแบ่งเวลาให้กับงานและชีวิตที่นอกเหนือจากงานอย่างสมดุลย์ แต่จากผลการวิจัยนี้ จะเป็นลักษณะการจัดรูปแบบการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับเวลาการทำงาน เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลต้องทำงานผลัดเปลี่ยนเวลาอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง

ตัวประกอบที่ 7 ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เป็นตัวประกอบที่คล้ายคลึงกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, 1974) ในด้านที่ 1 คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม Lewin (1981) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ Arnold (1986) รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรม Cascio (1989) ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ของลูกจ้าง Schermerhorn (1999) รายได้ที่ยุติธรรม และ Knox and Irving (1977) คือ ค่าตอบแทนที่

เพียงพอและยุติธรรม จากผลการวิจัยนี้ สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม ยังเกี่ยวข้องกับปริมาณงานที่เหมาะสมและสวัสดิการในการทำงาน

2. ตัวแปรที่อธิบายลักษณะตัวประกอบ

2.1 ตัวประกอบด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล

ตัวประกอบที่ 1 เป็นตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 8.276 คิดเป็นร้อยละ 11.184 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ .426 - .845 จำนวน 15 ตัวแปร ที่สามารถจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความหมายสอดคล้องกันได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรที่อธิบายด้านคุณค่าของงานพยาบาล และกลุ่มตัวแปรที่อธิบายด้านลักษณะเฉพาะของงานพยาบาล ได้ดังนี้

2.1.1 กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านคุณค่าของงานพยาบาล จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ยังคำนึงถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องของคุณค่าทางด้านจิตใจ แม้ว่าวิชาชีพพยาบาลจะมีลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง โดยลักษณะหน้าที่รับผิดชอบและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ตัวแปรที่อธิบายคุณค่าของงานพยาบาล ได้แก่ งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ทำให้ภาคภูมิใจที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยทุเลาและหายจากการเจ็บป่วย เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่บุคคลทั่วไปและสังคมให้การยอมรับว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญ งานบริการพยาบาลมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับของสังคม งานบริการพยาบาลทำให้เห็นคุณค่าในวิชาชีพ วิชาชีพพยาบาลช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต และวิชาชีพพยาบาลทำให้ได้ทำในสิ่งที่คาดหวังตามอุดมการณ์

2.1.2 กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านลักษณะเฉพาะของงานพยาบาล เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่มีลักษณะเป็นวิชาชีพเฉพาะ พยาบาลผู้ทำหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วย ต้องมีความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลโดยตรงและศาสตร์สาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งงานพยาบาลต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรอื่นทั้งในและนอกทีมสุขภาพ พยาบาลประจำการจึงให้ความสำคัญของลักษณะเฉพาะของงานพยาบาล ตัวแปรที่อธิบายลักษณะเฉพาะของงานพยาบาล ได้แก่ งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ทำหายและทำให้มีโอกาสใช้ความสามารถสูง เนื่องจากการดูแลด้านสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและศิลปะที่ละเอียดอ่อน เป็นงานที่มีโอกาสประสานงานวางแผนการดูแลผู้ป่วยร่วมกับทีมสุขภาพ เป็นงานที่ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย เป็นงานที่ควรมีการปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์

และยุคสมัย เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ทางการพยาบาลในการให้การดูแลผู้ป่วย เป็นงานที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และระเบียบปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน และเป็นงานที่สามารถวางแผนและตัดสินใจในการให้การดูแลผู้ป่วยได้ด้วยตนเอง

โดยสรุป จากผลการวิจัยนี้พบว่า คุณลักษณะของงานพยาบาล เป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ซึ่งพบว่า พยาบาลประจำการ มีการรับรู้คุณค่างาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับสูง และลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร แจ่มสมบุญ (2539) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้ต่อค่าของงานของพยาบาลโรงพยาบาลโรคทรวงอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาล

2.2 ตัวประกอบด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา

ตัวประกอบที่ 2 เป็นตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า และการพัฒนา มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 7.092 คิดเป็นร้อยละ 9.584 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ .413 - .778 จำนวน 15 ตัวแปร ที่สามารถจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความหมายสอดคล้องกัน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านความก้าวหน้าในงานอาชีพ และกลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านการพัฒนาความสามารถ ได้ดังนี้

2.2.1 กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านความก้าวหน้าในงานอาชีพ เนื่องจากในการทำงาน บุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจส่วนตัว และการได้รับรางวัลตอบแทนทางด้านการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าด้วยเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2535) ในทำนองเดียวกัน โดยลักษณะงานของวิชาชีพ พยาบาลนอกจากจะทำงานเพื่อให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้ป่วยแล้ว ก็มุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าทางวิชาชีพเช่นกัน ตัวแปรที่อธิบายถึงด้านความก้าวหน้าในงานอาชีพ ได้แก่ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อทางด้านการพยาบาล ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ปัจจุบัน ได้รับการส่งเสริมให้เสนอผลการปฏิบัติงานและผลงานวิชาการเพื่อความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดและแจ้งให้ทราบโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพการพยาบาล หน่วยงานมีการวางแผนการพัฒนาบุคคลแต่ละระดับอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง กลุ่มงานการพยาบาลมีการจัดกิจกรรมเพิ่มความรู้และทักษะเพื่อเตรียมการสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น หน่วยงานมีอัตราตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างเพียงพอเมื่อมี

ความรู้ความสามารถ และการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานภายใน กลุ่มงานการพยาบาลกระทำโดยยุติธรรมและโปร่งใส

2.2.2 กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านการพัฒนาความสามารถ เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานให้แก่พยาบาลประจำการ เพื่อให้บริการทางการพยาบาลที่มีคุณภาพแก่ผู้ป่วยนับเป็นสิ่งจำเป็น ที่จะช่วยให้พยาบาลเกิดความมั่นใจในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและทีมสหวิชาชีพ ทำให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข ตัวแปรที่อธิบายถึงด้านการพัฒนาความสามารถ ได้แก่ มีโอกาสเข้าฝึกอบรมหรือประชุมวิชาการนอกหน่วยงาน พยาบาลประจำการทุกระดับมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน กลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีการอบรมความรู้ทักษะอื่นๆที่บุคลากรในหน่วยงานควรทราบนอกเหนือจากงานบริการพยาบาล หน่วยงานมีการสอบถามความต้องการของบุคลากรเพื่อจัดการฝึกอบรมความรู้และทักษะในการบริการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการของหน่วยงานทุกครั้งที่มีโอกาสหน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก และบุคลากรในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นในการพัฒนางานอยู่เสมอ

โดยสรุป จากผลการวิจัยนี้พบว่า ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร แจ่มสมบุญ (2539) ที่ศึกษาพบว่า การอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ซึ่งอธิบายได้ว่า การอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทำให้พยาบาลปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ทำให้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับทั้งจากตนเองและผู้ร่วมงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 ตัวประกอบด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ตัวประกอบที่ 3 เป็นตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 6.079 คิดเป็นร้อยละ 8.215 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ .440 - .810 จำนวน 10 ตัวแปร ที่สามารถจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความหมายสอดคล้องกัน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และกลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ได้ดังนี้

2.3.1 กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้ทำงานได้อย่างมีความสุข (กัลยา ดิษเจริญ, 2537) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานบริการพยาบาลต้องมีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในทีมสุขภาพทั้งในและนอกหน่วยงาน การได้รับความร่วมมือในการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะช่วยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุขเช่นกัน ตัวแปรที่อธิบายถึงด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีช่วยเหลือกันทำงาน บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อนร่วมงานทุกคนให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน ได้รับการยอมรับและส่งเสริมความสามารถจากผู้ร่วมงาน

2.3.2 กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ในลักษณะงานของพยาบาลที่ต้องเผชิญกับความเครียดและภาระงานที่ค่อนข้างหนัก หากผู้บังคับบัญชาให้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญของพยาบาลประจำการในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะเป็นขวัญและกำลังใจให้พยาบาลประจำการทำงานอย่างมีความสุข ตัวแปรที่อธิบายถึงด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเป็นประจำ ผู้บังคับบัญชาดูแลทุกข์สุขและไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวของบุคลากร มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงงาน มีความเชื่อในความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดูแลบุคลากร และมีผู้บังคับบัญชาหรือพยาบาลอาวุโสเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.4 ตัวประกอบด้านความมีอิสระในการทำงาน

ตัวประกอบที่ 4 เป็นตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 4.626 คิดเป็นร้อยละ 6.252 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ .429 - .643 จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางาน มีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการตัดสินใจให้การพยาบาลผู้ป่วยในขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ หน่วยงานมีการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการบริหารจัดการดูแลผู้ป่วยในความรับผิดชอบ ในการทำงานมีโอกาสดำเนินการด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ ได้ประสบการณ์หลากหลายจากงานที่ทำ

เนื่องจากปัจจุบันวิชาชีพการพยาบาลได้เจริญก้าวหน้าขึ้น มีการพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลให้แก่ผู้ป่วยได้ด้วยตนเองอย่างมีเหตุมีผล โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ทางการพยาบาล เป็นการทำงานอย่างเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจของพยาบาล ส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่า จากผลการวิจัยนี้ ความมีอิสระในการทำงาน เป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วันทนา ลีพิทักษ์วัฒนา (2542) ที่พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เจ้าพระยาอมราช

2.5 ตัวประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

ตัวประกอบที่ 5 เป็นตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ เท่ากับ 4.408 คิดเป็นร้อยละ 5.956 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ .664 - .741 จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดสภาพการทำงานที่ควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค สถานที่ทำงานเป็นระเบียบช่วยให้สะดวกและเกิดความปลอดภัยในการทำงาน หน่วยงานมีข้อกำหนดหรือระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนในการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงานและการป้องกันอุบัติเหตุ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและเพียงพอสำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงาน และหน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

เนื่องจาก สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ไม่เพียงแต่มีความสะอาดเป็นระเบียบหรือสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น โดยเฉพาะในสถานบริการทางสุขภาพ จะรวมถึงความปลอดภัยจากการแพร่กระจายของเชื้อโรค ซึ่งจะมีผลต่อสุขภาพของพยาบาล ส่งเสริมให้เกิดความสบายใจ มีความสุขในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่าจากผลการวิจัยนี้สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับ ผาณิต สกุลวัฒนะ (2537) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง

2.6 ตัวประกอบด้านเวลาทำงานที่เหมาะสม

ตัวประกอบที่ 6 เป็นตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเวลาทำงานที่เหมาะสม มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ เท่ากับ 3.041 คิดเป็นร้อยละ 4.110 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ .676 - .795 จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำส่วนตัว ครอบครัว สังคมได้อย่างเหมาะสม ในชีวิตประจำวัน สามารถทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ลักษณะงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และได้รับโอกาสการเลือกเวลาปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิต

เนื่องจากลักษณะการทำงานของพยาบาลประจำการ ที่มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเวลาในการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง และใช้เวลาในการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน เพราะต้องมีการรับ-ส่งรายงานอาการผู้ป่วยและเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อให้มีการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน แต่พยาบาลประจำการก็เข้าใจและยอมรับสภาพการทำงานซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของวิชาชีพ โดยพยายามจัดรูปแบบการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับเวลาการทำงาน และในบางโอกาสสามารถเลือกเวลาทำงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิตได้ เช่น การขอวันหยุดเพื่อทำกิจธุระจำเป็น เป็นต้น สรุปได้ว่า เวลาทำงานที่เหมาะสม เป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

2.7 ตัวประกอบด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

ตัวประกอบที่ 7 เป็นตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ เท่ากับ 2.327 คิดเป็นร้อยละ 3.145 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ .460 - .824 จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน การทำงานในหน่วยงานมีปริมาณเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มี มีความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับทั้งสำหรับตนเองและครอบครัว

เนื่องจากบุคคลทำงาน นอกจากเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามสถานภาพทางสังคม ยังต้องการการตอบสนองทางด้านจิตใจ ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย จากการวิจัยของ ผาณิต สุกุลวัฒน์ (2537) พบว่า ปัจจัยด้านรายได้มีความสัมพันธ์

กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ และศิริกุล จันทุม (2543) พบว่าการมีรายได้เพียงพอมีความสัมพันธ์ทางลบ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ในขณะที่มีภาระงานหนัก แต่สวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอ สรุปได้ว่า สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ มี 7 ตัวประกอบ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านเวลาทำงานที่เหมาะสม และด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนหรือส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

2. ด้านวิชาการ ผลการศึกษานี้เป็นมิติของเครื่องมือในการวิจัย ควรนำเครื่องมือไปพัฒนาต่อ จากตัวประกอบที่ได้ นำไปสร้างเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ คำนวณระดับโดยหาค่าคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างเกณฑ์มาตรฐาน และพัฒนาเกณฑ์ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์ที่สุด

3. ศึกษาตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในกลุ่มอื่น เปรียบเทียบว่าแตกต่างกันหรือไม่ ถ้าไม่แตกต่างก็สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ได้ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหาร
2. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการระหว่างกลุ่มต่างๆ เช่น สังกัดต่างกัน ประเภทหอผู้ป่วยต่างกัน
3. ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ศึกษาทดลองเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

5. ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการครั้งต่อไป แบบสอบถาม ใช้มาตราส่วนประมาณค่า จาก เห็นด้วยมากที่สุด ถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด เปรียบเทียบผลที่ได้กับผลการวิจัยครั้งนี้

6. การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล จากพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อาจได้ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการที่แตกต่างได้