

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำและมีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร ชัยนาท นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี จำนวน 465 แห่ง จำนวนพยาบาลวิชาชีพ 561 คน (งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดชัยนาท จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิจิตร จังหวัดอุทัยธานี ณ เดือนพฤศจิกายน 2556) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเครือข่ายบริการที่ 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร YAMANE ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 234 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลการคงอยู่ในงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิดและปลายปิด ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Walton (1975, pp. 12-15) เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิและวิเคราะห์หาค่า IOC ตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จากการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามพบว่าแบบสอบถามส่วนที่ 3 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาในระยะเวลาที่กำหนดครบ 100 % ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97, 3.91, 3.77 และ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66, 0.69, 0.42 และ 0.62 ตามลำดับ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50, 3.44, 3.41 และ 2.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 , 0.60, 0.50 และ 0.83 ตามลำดับ

2. ค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หรือระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงที่วางแผนจะยุติการปฏิบัติงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพต่อไป เฉลี่ยเท่ากับ 28.50 ปี ($\bar{X} = 28.50$ ปี S.D. = 10.56) ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เฉลี่ย 12.19 ปีและกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 91.0) มีความตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อไป เฉลี่ย 16.41 ปี เหตุผลของการที่จะไม่อยู่ปฏิบัติงานต่อในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่คือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพไม่ชัดเจนร้อยละ 42.86 รองลงมาคือต้องการทำงานให้ตรงกับความรู้และทักษะที่เรียนมาร้อยละ 33.33 และเพื่อลักษณะงานร้อยละ 23.81 มีการวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานอื่นพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้วางแผน ร้อยละ 62.4 และวางแผนจะไปปฏิบัติงานที่อื่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่วางแผนที่จะไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ ร้อยละ 16.7

3. คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.14$) เมื่อพิจารณารายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ($r= 0.26$ และ 0.23) ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.15 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 ผู้วิจัยมีประเด็นในการนำมาอภิปรายดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.46) สอดคล้องกับการศึกษาของ ทองเผื่อ เหล็งหวาน (2552) ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้านอภิปรายได้ว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจะมีตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ มีสิทธิต่างๆ เท่าเทียมเสมอภาคกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตที่กำหนด รับผิดชอบดูแล ให้การบริการประชาชนทั้งด้านการรักษาโรคเบื้องต้น ในขณะที่ไม่แพทย์ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสภาพแบบเบ็ดเสร็จ ผสมผสานเป็นองค์รวม และต่อเนื่อง พยาบาลวิชาชีพต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อการตัดสินใจให้บริการแก่ผู้ป่วยอย่างถูกต้องปลอดภัย (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกาญจนา จันทร์ไทย, 2556) มีภารกิจหลักที่กำหนดไว้ชัดเจนในคู่มือการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาทิ ด้านการจัดบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ การบริการรักษาโรคเบื้องต้น การจัดบริการพยาบาลที่บ้าน การจัดการและควบคุมกำกับการแพร่เชื้อโรค เป็นต้น (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกาญจนา จันทร์ไทย, 2556) ซึ่งเป็นงานที่ไม่ก้าวก่ายกันระหว่างบุคลากรด้านอื่น และเมื่อพิจารณาารายข้อคำถามพบว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับการเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกันตามความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งชูชัย ศุภวงศ์ (2552) กล่าวว่าในการทำงานร่วมกันในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพนั้นทำงานเป็นทีมที่ต่างคนต่างมีบทบาทที่เด่นชัดในแต่ละสายงานแต่ต้องมีการทำงานเป็นทีมที่ประสานกัน บรรยากาศการทำงานจึงเป็นแบบที่น้องมากกว่านายกับลูกน้อง และการทำงานที่เคารพความคิดเห็นกันย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน (ชูชัย ศุภวงศ์, 2552)

ส่วน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากอภิปรายได้ว่า ในการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่ จะมีพยาบาลวิชาชีพ 1-2 คน จึงเป็นกำลังสำคัญ

ในการช่วยเหลือประชาชน ให้การบริการพยาบาลทั้งในผู้ป่วยในทุกสถานะ ทั้งด้านการรักษาโรค การส่งเสริมการป้องกันโรค และการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลพยาบาลจะอยู่ปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง เวลาที่ประชาชนต้องการความช่วยเหลือสามารถรับความช่วยเหลือได้ จึงเป็นที่คุ้นเคย ได้รับการยอมรับจากประชาชนและร่วมประสานงาน ทำงานกับชุมชนเพื่อพัฒนางานของชุมชนอย่างต่อเนื่อง (กองการพยาบาล, 2545) นอกจากนี้ การปรับโฉมการบริการสุขภาพ ระดับปฐมภูมิให้เปลี่ยนจากบริการเชิงรับมาเป็นเชิงรุกทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ โดยได้รับการชี้แจงและอบรมตามแนวทางใหม่เพื่อให้การปฏิบัติในภารกิจหลักเป็นไปในแนวทางเดียวกัน พยาบาลวิชาชีพจึงต้องพัฒนาความรู้ และทักษะในการให้บริการผสมผสาน และมีทักษะเพิ่มเติมเฉพาะด้านอยู่เสมอ (ชูชัย ศุภวงศ์ และคณะ, 2552) จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในด้านต่างๆ ดังกล่าวในระดับมาก

เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม นั้นพบว่า อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ มยุรัตน์ วิรัชชัย (2552) ซึ่งศึกษาพบว่าด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรามาริบัติ อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน และสอดคล้องกับการศึกษาของชลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของบุคลากรด้านสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน คือ เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ได้แก่ ค่าปฏิบัติงานนอกเวลา และวันหยุดราชการ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พตส.) เงินประจำตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นอกจากต้องรับผิดชอบงานด้านการรักษาพยาบาลแล้ว ยังต้องรับผิดชอบงานด้านการบริหาร เช่น การเงิน งานพัสดุครุภัณฑ์ การบริหารเวชภัณฑ์ยาและไมโซยา รวมทั้งการบริหารจัดการโครงการต่างๆ ทำให้ (กองการพยาบาล, 2545) พยาบาลวิชาชีพจึงมีภาระงานต่อเนื่องจนถึงนอกเวลางาน ประกอบกับในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และโรงพยาบาลขนาดต่างๆ มีทักษะด้านการทำงานด้านการพยาบาลแตกต่างกัน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่มีโอกาสหารายได้พิเศษจากหน่วยงานอื่น เช่น โรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชน คลินิก โรงงาน และพบว่าในการรับรู้ในด้านค่าตอบแทนพิเศษเหมาะสมกับ

ความเสี่ยง เช่น เชื้อโรค อุบัติเหตุ นั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งพยาบาลวิชาชีพต้องออกเยี่ยมบ้านผู้ป่วยเรื้อรัง ที่เป็นกลุ่มเสี่ยง ตามบทบาทของพยาบาลชุมชน (กองการพยาบาล, 2545) ซึ่งรัฐบาลไม่เงินค่าตอบแทนพิเศษให้ ซึ่งในบางครั้งต้องออกเยี่ยมบ้านนอกเวลาราชการ และไม่มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการลงพื้นที่ และในช่วงที่เกิดโรคระบาด เช่น ไข้หวัดนก ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพจะต้องเข้าไปในชุมชนเพื่อควบคุมและป้องกันโรค เช่น การคัดกรองไข้หวัดในเด็กนักเรียน การเข้าไปดูแลสัตว์ปีกตายเพื่อดูลักษณะการตายเบื้องต้นและการแนะนำทำลายสัตว์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงที่ยังไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม จึงส่งผลกระทบต่อรับรู้ในด้านดังกล่าวที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ

2. การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.19 ปี ($\bar{X} = 12.19$ ปี, S.D. = 7.654) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ย้ายมาจากหน่วยงานอื่น เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอื่น โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไป ร้อยละ 57.3 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งนี้เป็นแห่งแรก ร้อยละ 42.7 โดยเหตุผลการมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในปัจจุบันเนื่องจากเป็นภูมิลำเนามากที่สุดถึงร้อยละ 34.2 สอดคล้องกับการศึกษาของ วริศรา เผือกสิงห์ (2554) ศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ตามแนวชายแดนภาคเหนือประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าเหตุผลที่พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มาปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันเนื่องจากเป็นภูมิลำเนาที่สุด ร้อยละ 47.1 และการศึกษาของดุษฎี เอกพจน์ (2551) ศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่าเหตุผลที่พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มาปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันเนื่องจากมีภูมิลำเนาอยู่ในสามจังหวัดชายแดนใต้ ร้อยละ 92.1

ค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หรือระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงที่วางแผนจะปฏิบัติงานต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.50 ปี ($\bar{X} = 28.50$ ปี, S.D. = 10.555) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพจะอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่ถึงช่วงเกษียณอายุราชการ ถ้ากลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ จะได้รับบำนาญเมื่อมีระยะเวลารับราชการ 25 ปี ตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 มาตรา 48 สมาชิกตามมาตรา 35 ซึ่งมีเวลาราชการตั้งแต่ 25 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปให้มีสิทธิได้รับบำนาญ เงินชดเชย และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าว เว้นแต่จะเลือกรับบำเหน็จแทน เมื่อพิจารณาระยะเวลา

ที่จะวางแผนปฏิบัติงานต่อไปจนเกษียณอายุราชการ (เมื่อพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จะสำเร็จการศึกษาเฉลี่ยอายุ 22 ปี) ของกลุ่มตัวอย่าง ควรจะวางแผนที่จะปฏิบัติงานต่ออีกเฉลี่ย 25.91 ปี แต่กลุ่มตัวอย่างวางแผนที่จะปฏิบัติงานต่อเพียงเฉลี่ย 16.41 ปี แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง มีแนวโน้มวางแผนคงอยู่มีระยะเวลาน้อยกว่าที่ควรจะเป็น เฉลี่ย 9.50 ปี ซึ่งอาจจะมีผลกระทบ ต่ออัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ถ้าการลาออกจากงาน ของบุคลากรมีปริมาณที่สูงมาก ย่อมส่งผลให้องค์การต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร ใหม่ การฝึกอบรมและการพัฒนา นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่คงอยู่ในองค์การรู้สึกสูญเสีย ขวัญ (Moral) และกำลังใจ (Lack of motivation) จากผลการวิจัยพบว่า ค่าใช้จ่ายในการสรรหา พยาบาลใหม่ 1 คน เท่ากับ 44,000 ดอลลาร์สหรัฐ (Kubar, et al., 2004 อ้างอิงใน บุญใจ ศรีสถิตย นรากร, 2550, หน้า 280)

จากการศึกษาในครั้งนี้ยังพบอีกว่ากลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อไป ร้อยละ 91 มีระยะเวลาที่ตั้งใจจะปฏิบัติงานเฉลี่ย 16.41 ปี และไม่ตั้งใจจะอยู่ต่อ ร้อยละ 9.0 ซึ่งพบสาเหตุของการไม่ตั้งใจจะอยู่ต่อ เช่น ต้องการทำงานให้ ตรงกับความรู้และทักษะที่เรียนมา เบื่อลักษณะงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพไม่ชัดเจน โดยกลุ่ม ตัวอย่างที่ไม่ตั้งใจจะอยู่ต่อวางแผนจะไปปฏิบัติงานที่อื่น พบว่า ส่วนใหญ่จะไปปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ ร้อยละ 16.7 และรองลงมาวางแผนจะไม่ปฏิบัติกรพยาบาลอีกถึง ร้อยละ 11.5 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษดา แสงวดี (2556) ซึ่งพบว่าการลาออกของ พยาบาลนั้นมีสาเหตุจากลักษณะงานและความก้าวหน้า ซึ่งในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นั้นไม่มีการกำหนดกรอบความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพที่สามารถเทียบเคียงได้กับโรงพยาบาล ในระดับอื่นจึงส่งผลกระทบต่อคงอยู่ของพยาบาลไม่ถึงระยะเวลาที่ควรจะเป็นหรืออยู่ปฏิบัติงานจน เกษียณอายุราชการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการคงอยู่ในงาน ของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.14 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษาครั้งนี้จะเห็นได้ว่า แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton 8 ประการ มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล เขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 โดยเฉพาะด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวก คือ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สมดุลเวลาทำงาน และชีวิตส่วนตัว และสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยของคุณภาพชีวิตการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพเพื่อให้เกิดการคงอยู่ในงาน ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งพินทุสร เหมพิสุทธิ (2554, หน้า 12-18) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ให้บริการหรือบุคลากรด้านสุขภาพย่อมต้องการให้ตนเองได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่ รวมทั้งมีทีมงานที่ดี มีระบบงานที่ใจที่เหมาะสม มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ชัดเจน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพที่ดี ทั้งการวางแผน การผลิตและฝึกอบรม และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ รวิศรา เผือกสิงห์ (2554) ศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการศึกษาของดุษฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า คุณลักษณะขององค์การด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และลักษณะของงานด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 9.00

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารการพยาบาล

1.1 จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงาน ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 ในเรื่องกำหนดนโยบายให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้เติบโตทางสายงานได้ เช่นตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ค่าตอบแทนทั้งการพิจารณาเงินเดือนที่เป็นธรรม การเบิกจ่ายค่าสวัสดิการต่างๆ เช่นเวรนอกเวลาราชการ การลงพื้นที่เป็นไปอย่างเหมาะสม เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตลอดจนนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพโดยมีบุคลากรพยาบาลเป็นบุคลากรหลักในการให้บริการที่มีคุณภาพ

1.2 พยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หรือระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงที่วางแผนจะปฏิบัติงานต่อไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เฉลี่ยเท่ากับ 28.50 ปี แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างจะไม่รับราชการไปจนเกษียณอายุราชการ ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพเพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.2 ควรมีการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อนำผลการวิจัยอันจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประกอบการพิจารณาหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล