

คุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงานหลังสถานการณ์โควิด - 19
ของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา
Quality of Life and Work Life Balance After Covid-19 Among Staff
in Chaingmuan Hospital, Chaingmuan District, Phayao Province

ภัทรวัญชัญ เอกลักษณ์ธรรม¹ และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์²
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์^{1,2}

Pakwaran Ekalaktam¹ and Rachen Noppanatwongsakorn²
South-East Asia University^{1,2}

Corresponding Author, Email: Thanpitchachumkong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและระดับความสมดุลในการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตภายหลังสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา จำนวน 114 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานประกอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรและทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ LSD (Least significant difference)

ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงใหม่ อยู่ในระดับระดับสูง ($\mu=3.91$) และมีระดับความสมดุลในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.85$) เช่นกัน
2. บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และบุคคลที่อาศัยอยู่ด้วยกันที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตภายหลังสถานการณ์โควิด-19 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่บุคลากรที่มี เพศ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ความสมดุลในการทำงาน; บุคลากรโรงพยาบาล

* ได้รับบทความ: 22 ธันวาคม 2566; แก้ไขบทความ: 17 มิถุนายน 2567; ตอรับตีพิมพ์: 28 มิถุนายน 2567

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of quality of life and level of work life balance and 2) to study the factors affecting quality of life of staff in Chaingmuan hospital, Chaingmuan District, Phayao Province, identified by personal status. The sample group included 114 people in Chaingmuan hospital, Chaingmuan District, Phayao Province, the tools used were a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics. Includes frequency, percentage, mean, standard deviation and A t-test was used to compare variables and One-way ANOVA was used to determine statistically significant differences. Finally, differences were individually compared by Fisher's Least Significant Difference (LSD).

The results of this study were completed:

1) the overall level of quality of life was at a high level and the overall of work life balance was at a high level.

2) the factors affecting quality of life, comparing identified by personal status; age, marital status, occupation, monthly income explored significant difference at 0.05, whereas in sex and level of education were not significantly different.

Keywords: Quality Of Life; Work Life Balance; Hospital Staff

บทนำ

โรคโควิด-19 (โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019) เป็นไวรัสอุบัติใหม่ที่มีการระบาดตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 สามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนผ่านการสัมผัสโดยตรงกับสารคัดหลั่ง ผู้ติดเชื้อจะมีอาการหลายแบบตั้งแต่ติดเชื้อไม่มีอาการ อาการเล็กน้อยคล้ายเป็นไข้หวัดธรรมดา อาการปานกลางเป็นปอดอักเสบ และอาการรุนแรงมากจนอาจเสียชีวิตได้ องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้โรคโควิด-19 เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern) เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2563 ประเทศไทยเผชิญปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในแง่สังคม เศรษฐกิจ วิถีชีวิต สุขภาพและสภาพจิตใจ ทำให้หลายภาคส่วนต้องเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดการแพร่ระบาดมีความรุนแรง ช่วงเวลาที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ยังสร้างความวิตกกังวลในความไม่แน่นอนของสถานการณ์ เพราะเป็นการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว ทำให้มีผู้ติดเชื้อจำนวนมากและผู้ติดเชื้อมีโอกาสเสียชีวิตสูงมากขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์

ทางสังคม การป้องกันโรคโควิด-19 ที่ดีที่สุด คือ การเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) เพื่อลดการรวมกลุ่มทางสังคม กักตัวอยู่ที่บ้าน ใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือเป็นประจำและทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) วิธีการป้องกันดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านสังคมของผู้คนจำนวนมาก การพบปะกัน รวมถึงวิธีการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในหลายกลุ่ม หลายองค์กรและหลายภาคส่วน บุคลากรทางการแพทย์ เป็นกลุ่มอาชีพสำคัญที่ต้องทำหน้าที่ดูแล เฝ้าระวังและรักษาคั่นใช้ที่ติดเชื้อโควิด-19 ต่อเนื่อง โรงพยาบาลหลายแห่งกลายเป็นสถานที่ที่มีความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของโควิด-19 (กรมสุขภาพจิต, 2564) อีกทั้งโรงพยาบาลหลายแห่งในประเทศไทยเป็นสถานที่ที่มีผู้ป่วยโควิด-19 เข้ามา รักษาจำนวนมาก จนทำให้โรงพยาบาลบางแห่งต้องหยุดการรับผู้ป่วยโรคอื่นที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ การติดเชื้อโควิด-19 ระยะเริ่มแรกของการระบาดบุคลากรทางการแพทย์ถือเป็นด่านหน้าในการต่อสู้กับ โรคระบาด ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน เสี่ยงต่อการได้รับเชื้อ จำเป็นต้องห่างจากสมาชิก ในครอบครัวเป็นเวลานาน เพื่อป้องกันไม่ให้แพร่เชื้อโรคไปสู่สมาชิกในครอบครัว ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิด ความวิตกกังวล ความเครียด นอกจากนี้บุคลากรทางแพทย์ต้องเผชิญความเครียดจากวิกฤตโควิด-19 อย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรทางการแพทย์มีสภาพจิตใจที่ไม่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการรักษา โรงพยาบาลโดยเฉพาะในยามวิกฤตโควิด-19 ที่คนไทยจำเป็นต้องพึ่งพาบุคลากรทางการแพทย์เป็นอย่างมาก (Stojanov et al., 2020)

ในปี พ.ศ. 2564 โรงพยาบาลเชียงใหม่เป็นหนึ่งในโรงพยาบาลสนามที่ต้องรับหน้าที่ในการดูแล ผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ของจังหวัดพะเยา และยังคงดูแลผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในเขตความรับผิดชอบ จำนวน ผู้ป่วยสะสม 100 ราย เป็นผู้ติดเชื้อในพื้นที่ จำนวน 3 ราย และเป็นผู้ติดเชื้อโควิด-19 จากกรุงเทพมหานคร และจังหวัดอื่น ๆ ที่ร้องขอกลับมารักษาตัวที่จังหวัดภูมิลำเนา จำนวน 97 ราย (ศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉิน ด้านการแพทย์และสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา, 2564) อีกทั้งยังทำหน้าที่ให้บริการ ฉีดวัคซีนป้องกันโควิดแก่ประชาชน จำนวน 11,626 ราย (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา, 2564) ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่เกินอัตรากำลัง ทำงานเสี่ยงต่อการได้รับเชื้อ จำเป็นต้องห่างจาก สมาชิกในครอบครัวเป็นเวลานาน จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้โรงพยาบาลต่าง ๆ รวมทั้งโรงพยาบาล เชียงใหม่ ต้องดำเนินการปรับตัวและปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมแบบออนไลน์ (Online Meeting) เป็นต้น ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตของบุคลากรด้วยเช่นกัน

ปัจจุบันการระบาดของไวรัสโควิด-19 ได้คลี่คลายลง การฉีดวัคซีนในประเทศต่าง ๆ เป็นปัจจัย สำคัญในการช่วยยับยั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดนี้ได้ จนประเทศต่างๆ ทั่วโลก ประกาศเป็นโรคประจำถิ่น สังคมโลกรวมถึงประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่บริบทของสังคมแบบ “ความปกติใหม่” (New normal) หรือ “รูปแบบการดำรงชีวิตวิถีใหม่หลังจากที่มีสิ่งรุนแรงมากระทบจนคนในสังคมต้องเปลี่ยนวิถีของ การดำรงชีวิต” กลายเป็นคำที่คนเริ่มพูดถึงกันหลังจากการสิ้นสุดของโรคระบาดโควิด-19 ชีวิตของผู้คน

ในสังคมเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการใช้ชีวิตประจำวัน การอยู่ร่วมกันในสังคม รวมไปถึงการประกอบธุรกิจ การทำงาน การศึกษา ที่มีการเว้นระยะห่างทางสังคม ทำให้รูปแบบการทำงานต้องเปลี่ยนแปลงไป ถึงแม้ว่าโรคระบาดโควิด -19 ได้คลี่คลายลงแล้วก็ตามแต่ผู้คนในสังคมยังคงการดำรงชีวิตวิถีใหม่ต่อไป

ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาผลกระทบที่มีต่อบุคลากรและการให้บริการทางการแพทย์ สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรให้มีความเท่าทันและตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ในอนาคต จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงานภายหลังสถานการณ์โควิด-19 ว่ามีบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา มีแนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตและสมดุลในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและระดับความสมดุลในการทำงานภายหลังสถานการณ์โควิด -19 ของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงใหม่ อำเภอยางตลาด จังหวัดพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตภายหลังสถานการณ์โควิด -19 ของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงใหม่ อำเภอยางตลาด จังหวัดพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการศึกษเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative study) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ อำเภอยางตลาด จังหวัดพะเยา โดยมีการกำหนดเจาะจงบุคลากร จำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และบุคคลที่อาศัยอยู่ด้วย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสมดุลในการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง

มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.92 และได้นำแบบสอบถามไปทดลองหาค่าความเชื่อมั่นกับบุคลากรโรงพยาบาลปง จำนวน 30 คน ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาช-แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากมหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเชียงม่วน อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา เพื่อให้ผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากบุคลากรโรงพยาบาลเชียงม่วน อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยามาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงานของบุคลากร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จำแนกเป็นรายด้าน
5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต ใช้สถิติ t-test ในการเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร และค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อหาความแตกต่างระหว่างตัวแปร และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ LSD (Least significant difference)

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมและคุณภาพชีวิตรายด้านของบุคลากร โรงพยาบาลเชียงม่วนอำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมและรายด้านของบุคลากร โรงพยาบาลเชียงม่วน อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา

คุณภาพชีวิตของบุคลากร	รายละเอียด		
	μ	σ	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านร่างกาย	3.58	0.41	สูง
2. ด้านจิตใจ	3.80	0.38	สูง
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4.13	0.46	สูง
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	4.13	0.42	สูง
คุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยภาพรวม	3.91	0.35	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.91$, $\sigma=0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านร่างกาย ($\mu=3.58$, $\sigma=0.41$) ด้านจิตใจ ($\mu=3.80$, $\sigma=0.38$) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($\mu=4.13$, $\sigma=0.46$) และด้านสิ่งแวดล้อม ($\mu=4.13$, $\sigma=0.42$) ตามลำดับ

2. ระดับความสมดุลในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงใหม่ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับความสมดุลในการทำงานโดยภาพรวมและความสมดุลในการทำงานรายด้านของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงใหม่ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดพะเยา

ความสมดุลในการทำงาน	รายละเอียด		
	μ	σ	ระดับคุณภาพความสมดุล
1. ด้านการทำงาน	4.25	0.39	สูง
2. ด้านครอบครัว	3.86	0.46	สูง
3. ด้านเวลา	3.64	0.62	สูง
4. ด้านการเงิน	3.51	0.55	สูง
5. ด้านสติปัญญา	3.94	0.49	สูง
ความสมดุลในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวม	3.85	0.39	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสมดุลในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงใหม่ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\mu=3.85$, $\sigma=0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความสมดุลในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการเงิน ($\mu=3.51$, $\sigma=0.55$) ด้านเวลา ($\mu=3.64$, $\sigma=0.62$) ด้านครอบครัว ($\mu=3.86$, $\sigma=0.46$) ด้านสติปัญญา ($\mu=3.94$, $\sigma=0.49$) และด้านการงาน ($\mu=4.25$, $\sigma=0.39$) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายค่า จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	18-30 ปี (4.07)	31-45 ปี (3.83)	46-60 ปี (3.91)
18-30 ปี	4.07	-	.241*	.184*
31-45 ปี	3.83		-	-.057
46-60 ปี	3.91			-

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 18-30 ปี มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-45 ปี และ 46-60 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด (4.18)	สมรส (4.04)	หม้าย (4.50)	หย่า/แยก (4.28)
โสด	4.18	-	.135	-.315	-.101
สมรส	4.04		-	-.450*	-.236
หม้าย	4.50			-	.214
หย่า/แยก	4.28				-

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยพบว่าสถานภาพสมรสหม้าย มีระดับคุณภาพชีวิตสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสสมรส

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย	แพทย์ (4.25)	พยาบาล (3.83)	เภสัชกร (4.14)	ทันตแพทย์ (3.93)	อื่นๆ (3.89)
แพทย์	4.25	-	.421*	.111	.318	.361*
พยาบาล	3.83		-	-.309	-.102	-.060
เภสัชกร	4.14			-	.206	.249
ทันตแพทย์	3.93				-	.049
อื่นๆ	3.89					-

จากตารางที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า อาชีพแพทย์ มีระดับคุณภาพชีวิตสูงกว่าอาชีพพยาบาลและกลุ่มอาชีพอื่น ๆ

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	<10,000 (3.72)	10,000-20,000 (3.36)	20,001-30,000 (3.55)	>30,000 (3.58)
<10,000	3.72	-	-.357*	.170	.088
10,000-20,000	3.36		-	-.187	-.269*
20,001-30,000	3.55			-	-.081
>30,000	3.58				-

จากตารางที่ 6 จากการวิจัยพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตสูงกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายค่า จำแนกตามบุคคลที่อาศัยอยู่ด้วย

บุคคลที่อาศัยอยู่ด้วย	ค่าเฉลี่ย	อยู่คนเดียว (4.09)	อยู่กับคู่สมรส (4.06)	อยู่กับคู่สมรสและบุตร (3.78)	อยู่กับญาติพี่น้อง (4.28)	อยู่กับคนอื่น (4.13)
อยู่คนเดียว	4.09	-	.031	.309*	-.194	-.190
อยู่กับคู่สมรส	4.06		-	.278*	-.225*	-.221
อยู่กับคู่สมรสและบุตร	3.78			-	-.503*	.500*
อยู่กับญาติพี่น้อง	4.28				-	.003
อยู่กับคนอื่น	4.13					-

จากตารางที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่อาศัยอยู่คนเดียว มีระดับคุณภาพชีวิตสูงกว่าอยู่กับคู่สมรสและบุตร และบุคลากรที่อาศัยอยู่กับพ่อแม่ญาติพี่น้อง มีระดับคุณภาพชีวิตสูงกว่าอยู่กับคู่สมรสและอยู่กับคู่สมรสและบุตร จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงานหลังสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงใหม่ อำเภอยางตลาด จังหวัดพะเยา สามารถนำมาสู่การอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. บุคลากรของโรงพยาบาลเชียงใหม่ อำเภอยางตลาด จังหวัดพะเยา มีระดับคุณภาพชีวิตหลังสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับสูง จากผลการวิจัยพบว่า ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 คุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้านของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ทั้งด้านร่างกายที่มีความเสี่ยงต่อการได้รับเชื้อโรคในขณะปฏิบัติงานลดลง การใช้ชีวิตประจำวันไม่ถูกจำกัดให้อยู่เฉพาะในโรงพยาบาล ด้านจิตใจที่มีความวิตกกังวล หดหู่ เศร้าเกี่ยวกับความรุนแรงของโรคที่เสี่ยงต่อชีวิตลดลง สามารถกลับไปอยู่กับครอบครัวและสังคมได้ สภาพแวดล้อมที่มีการระบาดของโรคลดลงและการป้องกันเชื้อโรคที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของ เบญจรงค์ อาจคงหาญ (2563 : 14-27) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่อง อำเภอยางตลาด จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยรองลงมา ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา กังสนันท์ และ วิภาวรรณ กลิ่นหอม (2560 : 72-82) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ระดับคุณภาพชีวิตและ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านร่างกาย และด้านสิ่งแวดล้อม

2. ความสมดุลในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงใหม่ อำเภอยางเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับสูง จากผลการวิจัยพบว่าภายหลังผ่านสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 บุคลากรมีความสมดุลในการทำงานระดับสูง ทั้งด้านการทำงานที่มีแผนปฏิบัติการรับมือสถานการณ์การแพร่กระจายเชื้อที่มีมาตรฐาน สามารถกลับมาใช้ชีวิตกับครอบครัวและสังคมได้อย่างปกติสุข สามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้นและพึงพอใจกับรายได้และค่าตอบแทนความเสี่ยงจากสถานการณ์โควิด-19 สอดคล้องกับการวิจัยของ อาทิตยา เปียณอม และคณะ (2564 : 144-153) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า นักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง คุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสองตัวแปรนี้ร่วมกันอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานได้

3. เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานะภาพสมรส อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและบุคคลที่อาศัยอยู่ด้วย ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ ดังนี้

อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของกัลยา กังสนันท์ และ วิภาวรรณ กลิ่นหอม (2560 : 72-82) ศึกษาในระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช

อาชีพ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยที่กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร หรือพยาบาลวิชาชีพ มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของสมเกียรติยศ วรเดช และคณะ (2558 : 262-272) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลงหวาด จังหวัดพัทลุง พบว่า ปัจจัยตำแหน่งวิชาชีพ ได้แก่ กลุ่ม-แพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกลุ่มลูกจ้างมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแตกต่าง จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตที่สูง สอดคล้องกับการศึกษาของ

สมเกียรติยศ วรเดช และคณะ (2558 : 262-272) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลงหระ จังหวัดพัทลุง พบว่า ปัจจัยรายได้ โดยเฉพาะบุคลากรสาธารณสุขที่มีรายได้มากกว่า 16,000 บาทต่อเดือน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกัลยา กังสนันท์ และ วิภาวรรณ กลิ่นหอม (2560 : 72-82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 และการศึกษาของณัฐปภัสร์ พัฒนโพธิ์ และคณะ (2553 : 61-73) ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ค่าตอบแทน แสดงให้เห็นว่าพยาบาลรู้สึกว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และการศึกษาของธนุทัศน์ ต้นดี (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เนื่องจากระดับค่าตอบแทนของราชการมีกฎเกณฑ์กำหนดเป็นขั้นตอนไว้ชัดเจน รายได้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบในการทำงานก็เพิ่มขึ้นตามไปด้วยตามประสบการณ์การทำงาน บุคลากรเกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

บุคคลที่อาศัยอยู่ด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านบุคคลที่อาศัยอยู่ด้วยที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่อาศัยอยู่กับพ่อแม่ญาติพี่น้องมีระดับคุณภาพชีวิตที่สูงกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของพรพรรณ พิทักษา และคณะ (2563 : 83-94) ศึกษาสมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและครอบครัวที่ให้การสนับสนุนกับบุคคลอย่างเต็มที่ในทุกด้าน จะทำให้บุคคลเกิดความเข้มแข็งทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้เกิดเป้าหมายและมีแรงผลักดันในการทำงาน เพื่อให้ครอบครัวของตนเองเกิดความสุขและความมั่นคงมากขึ้น ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดสมดุลชีวิตที่ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงพยาบาลควรรักษาหรือเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเฉพาะด้านร่างกายที่มีระดับคะแนนน้อยที่สุด ควรจัดให้ทำการติดตามสุขภาพร่างกายบุคลากรที่มีอาการเจ็บป่วยอย่างต่อเนื่อง ติดตามเฝ้าระวัง ส่งเสริม ป้องกัน ในกลุ่มบุคลากรที่มีโรคประจำตัวและบุคลากรที่มีภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรคในอนาคต

1.2 ผู้บริหารโรงพยาบาลควรรักษาหรือเพิ่มระดับ ความสมดุลในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเงิน บุคลากรของโรงพยาบาลควรได้รับค่าตอบแทนตามความเหมาะสมในสถานการณ์ หากมีเหตุการณ์หรือสถานการณ์ฉุกเฉินดังเช่นเหตุการณ์โควิด-19 จะได้มีแนวทางการบริหารได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพทันต่อเหตุการณ์

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

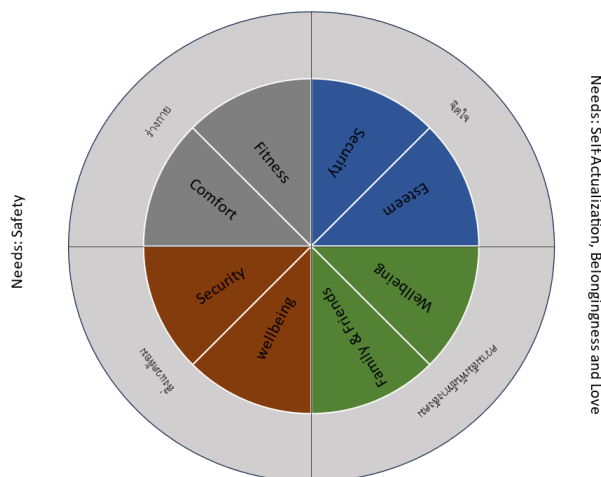
2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลในการทำงานของบุคลากร เพื่อจะได้หาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้อย่างครอบคลุม

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น ภาวะสุขภาพและโรคประจำตัว ความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

บุคลากรของโรงพยาบาลถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างมากและเป็นหน่วยงานที่ต้องรับมือกับสถานการณ์ในยุคที่มีการแพร่ระบาดของโรคอุบัติการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การระบาดของโรคไข้หวัดนก (SAR) โรคทางเดินหายใจตะวันออกกลาง (MERS) รวมถึงโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัสหรือโควิด-19 (Coronavirus) เช่นที่ผ่านมา จากผลการวิจัยจะพบว่าคุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงานของบุคลากรที่ได้ศึกษา จะเห็นได้ว่าการได้รับการสนับสนุนด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนความเสี่ยง เป็นสิ่งที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถมีระดับคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น จากสถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้น ถึงแม้ว่าตามองค์กร หน่วยงานภาครัฐ หรือทีมผู้บริหารประเทศจะลงมาดูแลกำกับสถานการณ์ต่าง ๆ แต่ช่วงเวลาระบาด การดูแลช่วยเหลือ สนับสนุน การจัดสรรงบประมาณและสวัสดิการอื่น ๆ ให้กับบุคลากรที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์เสี่ยงอย่างรวดเร็วเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บุคลากรสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

ในยุคที่มีการแพร่ระบาดของโรคอุบัติการณ์ใหม่ๆ ช่วยให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรอยู่ในระดับที่ดี สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการพิจารณานโยบาย เตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับความท้าทายในระบบสุขภาพในยุคของการเปลี่ยนแปลงการใช้วิถีชีวิตใหม่ต่อไปในอนาคต ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2564). แนวสังคมไทยพัฒนาจิตใจด้วย“วินัย-สุขนิสัย”ป้องกันโควิด-19 กรมสุขภาพจิต. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.dmh.go.th/covid19/news2/view.asp?id=32>
- กัลยา กังสนันท์ และ วิภาวรรณ กลิ่นหอม. (2560). คุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช. *WMS Journal of Management มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 6(2), 72-82.
- ณัฐปัทม์ พัฒนโพธิ์. (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 28, 61-73.
- ดนุทัศน์ ตันดี. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เบญจรงค์ คงอาจหาญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารการบริหารและพัฒนา วิทยาลัยพิษณุพนธ์*, 3(1-2), 14-27.

- พรพรรณ พิทักษ์ และคณะ. (2563). สมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารกฎหมายสุขภาพและนโยบายสาธารณสุข*, 6(ฉบับเพิ่มเติม), 83-94.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา. (2564). แผนปฏิบัติการรองรับการเปิดประเทศและการระบาดโควิด-19 จังหวัดพะเยา พ.ศ.2565. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.pyomoph.go.th/backoffice/files/41593.pdf>
- สมเกียรติยศ วรเดช. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลงขลา จังหวัดพัทลุง. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 24(2), 262-272.
- อาทิตยา เปียถนอม และคณะ. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 31(1), 144-153.
- Stojanov, J., et al. (2020). Quality of sleep and health-related quality of life among health care professionals treating patients with coronavirus disease-19. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(2), 1-7.