

การจัดการความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์

โรงพยาบาลภาครัฐ ช่วงการระบาดของไวรัสโควิด 19 ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

**STRESS MANAGEMENT OF MEDICAL PERSONNEL IN GOVERNMENT HOSPITALS
IN BANGKOK METROPOLITAN REGION THAT AFFECT THE QUALITY OF WORK
LIFE DURING THE COVID-19 OUTBREAK**

นิธิศ อินทรา¹, ดร.กรเอก กาญจนานาโกกิน²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (F-Test) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.8571$, $SD = 0.53158$) (2) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ มีความแตกต่างกันในทุกด้าน โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน คือด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำสำคัญ : การจัดการความเครียด ,คุณภาพชีวิตการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the quality of working life of medical personnel in government hospitals in Bangkok and its vicinity; (2) to study the differences of personal factors and the quality of working life of medical personnel. Doctors at government hospitals in Bangkok and its vicinity Use quantitative research regulations The sample population consisted of 400 medical personnel in government hospitals in Bangkok and its vicinity. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. T test analysis One-way ANOVA (F-Test) Pearson correlation analysis. and multiple regression analysis

According to the objectives of the study, it was found that (1) the quality of working life of medical personnel Overall, it was also at the opinion level ($\bar{X} = 3.8571$, $SD = 0.53158$) (2) Comparison of personal factors with quality of working life of healthcare workers. They are different in every aspect. There are different personal factors for gender and job title. is the quality of work life.

Keywords : Stress management , Quality of work life

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโคโรนาไวรัส 2019 ในปัจจุบันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น พบว่ามียอดผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นทุกวันอย่างต่อเนื่อง และยังไม่สามารถควบคุมได้ ส่งผลให้บุคลากรทางการแพทย์ต้องทำงานกันอย่างหนัก และทุกคนมีความกลัว ตระหนักว่าจะพาโรคไปติดครอบครัวหรือไม่ และบุคลากรทางการแพทย์ยังต้องเผชิญกับความเครียดจากโควิด-19 ทั้งจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น การทำงานภายใต้สถานการณ์ที่มีทรัพยากรจำกัด ความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร ปัญหาในชีวิตส่วนตัวที่เป็นผลกระทบจากการระบาดของโรค ต้องเผชิญกับการสูญเสียต่าง ๆ ภาวะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไปกระทบต่อความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยภัยในการทำงาน อาจส่งผลให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความกลัว ความรู้สึกต่าง ๆ และปัญหาทางด้านสุขภาพจิตขึ้นโดยไม่ทันได้ตัว

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่องการจัดการความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภาครัฐ ช่วงการระบาดของไวรัสโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อศึกษาว่าวิธีการจัดการความเครียดที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์เพื่อให้ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

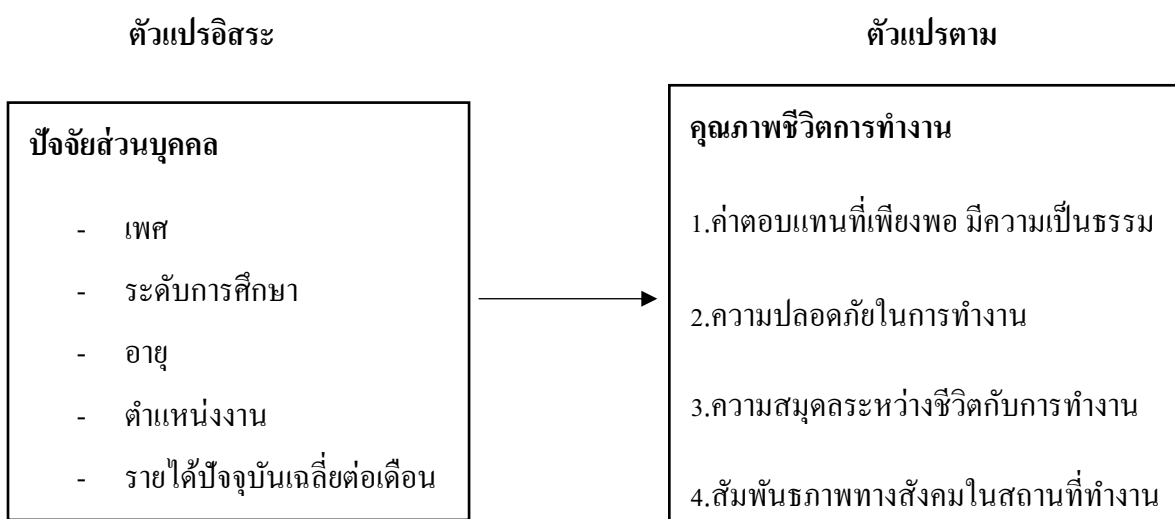
การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ของ โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ที่แตกต่างกัน

กรอบการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการจัดการความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภาครัฐ ช่วงการระบาดของไวรัสโควิด 19 ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎีการจัดการความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ตัวแปรการจัดการความเครียด

1.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษา คือบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ในการตอบแบบสอบถามทางออนไลน์

3.ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตพื้นที่ในการศึกษารอบคลุมพื้นที่ในเขตจังหวัดกรุงเทพและปริมณฑล

4.ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

เริ่มต้นดำเนินการศึกษาตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2564 ถึงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2564

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การจัดการความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด 19 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่างๆ และตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ประกอบด้วย

1.(David.D,2017,p.62) ได้แสดงถึง องค์ประกอบของการจัดการความเครียด การทำความเข้าใจธรรมชาติและความหมายของความเครียดเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการจัดการและป้องกันความเครียดอย่างครอบคลุม เมื่อคุณได้เรียนรู้แล้วว่าความเครียดนั้นเป็นกระบวนการแบบไดนามิก ที่ประกอบด้วยการตอบสนองต่อความเครียด ว่าความเครียดอาจเป็นความท้าทายที่รุนแรง ทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือในจินตนาการ โดยแบบจำลองการจัดการและป้องกันความเครียดที่น่าเสนอนี้เป็นการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญหลายคน ซึ่งทั้งหมดสรุปได้ว่าต้องใช้เทคนิคที่หลากหลายเพื่อจัดการกับปัญหาทุกด้าน แบบจำลองของนี้จะแสดงให้เห็นกระบวนการพัฒนา

ความเครียด 4 ขั้นตอน คือ (1) สาเหตุของความเครียด (2) การรับมือกับความเครียด (3) การตอบสนองกับความเครียด (4) ผลลัพธ์ของการจัดการความเครียด

2.(Heru Susanto,2019,p7) ได้แสดงถึง “คุณภาพชีวิตการทำงาน” โดยสะท้อนถึงชีวิตในองค์กรโดยรวมอย่างแท้จริงโดยอ้างถึง Richard E. Walton ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกองค์กรมี 8 ประการได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (3)โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ (4) การเติบโตและความมั่นคง (5) การรวมตัวทางสังคมในองค์กรงาน (6) การแบ่งแยกตามรัฐธรรมนูญ (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (8)งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและมีความรับผิดชอบ

วิธีดำเนินการวิจัย

1.การวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ และกระบวนการศึกษา โดยจะศึกษาถึงการจัดการความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด 19

2.ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 ราย

3.เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการงานวิจัย รวมถึงข้อมูลจากเว็บไซต์เพื่อนำมาสรุปกรอบ แนวคิดในการศึกษา และจัดทำแบบสอบถามให้มีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิด พร้อมทั้งผลการวัดค่าความเที่ยงตรง (Validity) และคำนวณค่า IOC หรือค่าความสอดคล้องของแต่ละข้อของแบบสอบถาม

4.การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบ คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ตัวแปรมีค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 0.91 และทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลที่ได้มีค่า 0.73

5.การเก็บรวบรวมในการศึกษาครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล 2 ส่วนได้แก่

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากการศึกษาค้นคว้า การรวบรวมข้อมูลจาก เอกสารโดยรวบรวมข้อมูลจาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการ งานวิจัย รวมถึงเว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) การวิเคราะห์ทดสอบที่การวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.25 และเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 18– 30 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่พบว่า เป็นเจ้าหน้าที่รักษาพยาบาล จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการทางการแพทย์จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23 รายได้ปัจจุบันเฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมา 30,001- 50,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์
โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทางการแพทย์	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความเป็นธรรม	3.5775	0.81280	เห็นด้วยมาก
2.ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.2242	0.61316	เห็นด้วยที่สุด
3.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	3.6742	0.75164	เห็นด้วยมาก
4.ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในสถานที่ ทำงาน	3.9525	0.53266	เห็นด้วยมาก
ผลรวม	3.8571	0.53158	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภาครัฐ
ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.8571 เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน ด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2242 รองลงมาด้านสัมพันธภาพ
ทางสังคมในสถานที่ทำงาน ค่าเฉลี่ยรวม 3.9525 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าเฉลี่ยรวม 3.6742
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความเป็นธรรมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยรวม
3.5775

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภาครัฐในเขต
กรุงเทพและปริมณฑล ที่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน					
ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าตอบแทนที่เพียงพอมือเป็นธรรม	ความปลอดภัยในการทำงาน	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	สัมพันธภาพทางสังคมในสถานที่ทำงาน	รวม
เพศ	t-Test = 4.76 Sig = 0.000 (แตกต่าง)	t-Test = 3.65 Sig = 0.001 (แตกต่าง)	t-Test = 6.35 Sig = 0.000 (แตกต่าง)	t-Test = 3.56 Sig = 0.000 (แตกต่าง)	t-Test = 6.25 Sig = 0.000 (แตกต่าง)
ระดับการศึกษา	F-Test = 0.478 Sig = 0.621 (ไม่แตกต่าง)	F-Test = 1.86 Sig = 0.157 (ไม่แตกต่าง)	F-Test = 0.913 Sig = 0.402 (ไม่แตกต่าง)	F-Test = 0.514 Sig = 0.599 (ไม่แตกต่าง)	F-Test = 1.19 Sig = 0.306 (ไม่แตกต่าง)
อายุ	F-Test = 0.836 Sig = 0.475 (ไม่แตกต่าง)	F-Test = 0.442 Sig = 0.723 (ไม่แตกต่าง)	F-Test = 0.701 Sig = 0.552 (ไม่แตกต่าง)	F-Test = 0.678 Sig = 0.566 (ไม่แตกต่าง)	F-Test = 0.397 Sig = 0.791 (ไม่แตกต่าง)
ตำแหน่งงาน	F-Test = 18.81 Sig = 0.000 (แตกต่าง)	F-Test = 13.98 Sig = 0.000 (แตกต่าง)	F-Test = 7.61 Sig = 0.000 (แตกต่าง)	F-Test = 7.90 Sig = 0.000 (แตกต่าง)	F-Test = 17.95 Sig = 0.000 (แตกต่าง)
รายได้ปัจจุบันเฉลี่ย	F-Test = 2.18 Sig = 0.70 (ไม่แตกต่าง)	F-Test = 1.89 Sig = 0.111 (ไม่แตกต่าง)	F-Test = 0.699 Sig = 0.593 (ไม่แตกต่าง)	F-Test = 1.55 Sig = 0.186 (ไม่แตกต่าง)	F-Test = 1.64 Sig = 0.163 (ไม่แตกต่าง)

*Sig < 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความเป็นธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านสัมพันธภาพทางสังคมในสถานที่ทำงาน พบว่าทุกด้านแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความเป็นธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านสัมพันธภาพทางสังคมในสถานที่ทำงาน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความเป็นธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านสัมพันธภาพทางสังคมในสถานที่ทำงาน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความเป็นธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านสัมพันธภาพทางสังคมในสถานที่ทำงาน พบว่าทุกด้านแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความเป็นธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านสัมพันธภาพทางสังคมในสถานที่ทำงาน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ สรุปและอภิปรายผลการวิจัยโดยมีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โดยความคิดเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความเป็นธรรม ร้อยละ 81.28 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 61.31 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ร้อยละ 75.16 และด้านสัมพันธภาพทางสังคมในสถานที่ทำงาน ร้อยละ 53.26 พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร กาญจนโชติชนกุล (2554) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจส่งออกและนำเข้า ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจส่งออกและนำเข้า ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) อยู่ระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยปัจจัยส่วนที่แตกต่างกันคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความเป็นธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านสัมพันธภาพทางสังคมในสถานที่ทำงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคลมีด้านเพศและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและด้านอายุและด้านระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลการวิจัยแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การจัดการความเครียดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภาครัฐ ช่วงการระบาดของไวรัสโควิด 19 ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1.การสำรวจแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างควรสำรวจให้ครอบคลุมกับบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑลให้มากกว่านี้
- 2.การวิจัยควรเพิ่มการสัมภาษณ์เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษางานวิจัย เพื่อจะได้เห็นมุมมองในส่วนของการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภาครัฐ ที่ปฏิบัติงานช่วงการระบาดของไวรัสโควิด 19

เอกสารอ้างอิง

- องค์การอนามัยโลก.2564. โรคโควิด 19 . ค้นเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2564, จาก : <https://www.who.int/docs/default-source/>
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข .โรคโคโรน่าไวรัส 2019 (COVID -19) ค้นเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2564, จาก <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2338>
- David .D (2017).Stress Management and Prevention. New York : Routledge.
- Heru Susanto (2019). Managng Human Capital in Today’s Globalization.USA: Apple Academic Press
- Jeffrey A. Kottler (2011). Stress management and prevention. New York: Routledge
- จิรภัทร กาญจน โชติชนกุล .(2554) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจส่งออก และนำเข้า ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ บพิตรพิมุข จักรวรรดิ.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง .(2556).ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตในบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.