

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขึ้น จะต้องมีการพัฒนาไปทุก ๆ ด้านพร้อม ๆ กัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาจะประสบความสำเร็จเพียงใด ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในประเทศเป็นสำคัญ ดังในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ที่มุ่งเน้น “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ดังนั้นคนจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน เพราะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น จึงกล่าวได้ว่า บุคคลเป็นทรัพยากรสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ โดยสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร รวมทั้งการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญของการตอบสนองความต้องการ และความหวังของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะบ่งบอกว่าเป็นคนที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีหรือไม่ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ การได้รับความยุติธรรม การมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข จะเห็นได้ว่าในช่วงเวลาการทำงานนี้หากมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตัวเองพอใจ ก็ช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี และส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลนั้นให้เป็นสุข ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลโดยรวมนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตการทำงาน

โรงพยาบาลเป็นองค์กรหนึ่งที่ให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรหลายสาขาวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพก็เป็นบุคลากรส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลและเป็นบุคคลสำคัญในการให้การพยาบาลผู้ป่วย ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดภาวะเครียดมากมาย ได้แก่ การที่ต้องเผชิญกับภาวะทางอารมณ์ที่แปรปรวนของผู้ป่วย และญาติ ความคาดหวังของผู้มารับบริการที่ต้องการให้ยี่มแยมแจ่มใสตลอดเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยความทุกข์และความหดหู่

การขึ้นปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนเวรกันตลอด 24 ชั่วโมง และมีวันหยุดไม่ตรงกับบุคลากรในสาขาอาชีพอื่น นอกจากนี้ยังเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคขณะปฏิบัติงาน จากสภาพปัญหาดังกล่าว พยาบาลวิชาชีพจึงเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ขาดกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน นำมาซึ่งการขาดงาน การโยกย้ายงาน และการลาออกจากวิชาชีพพยาบาล จากการศึกษาของทัศนาก (2537) เรื่องการศึกษาสถานภาพการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาลในประเทศไทย จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลที่ลงทะเบียนเข้าร่วมประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 9 จำนวน 595 คน พบว่าร้อยละ 90.3 ต้องการลาออกจากวิชาชีพพยาบาลโดยต้องการลาออกถ้ามีโอกาส

ดังนั้นการให้ความสนใจคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่ให้บริการสุขภาพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้อื่น จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้นก่อน แล้วจึงจะสามารถช่วยเหลือผู้อื่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้

คุณภาพชีวิตของพยาบาลก็มีลักษณะเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป คือ มีการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยเป็นชีวิตที่มีการกินดีอยู่ดี มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้โดยไม่ต้องเป็นภาระแก่ผู้อื่นหรือสังคม และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข การสร้างคุณค่าให้กับชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับเป็นการสร้างคุณภาพวิชาชีพของพยาบาล นั่นคือ เมื่องานในหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีคุณค่า โดยผู้ปฏิบัติมีความสุขที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดี คุณภาพงานก็ย่อมเกิดขึ้น เท่ากับมีการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลนั่นเอง ชีวิตการทำงานที่มีคุณค่าของพยาบาล มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานร่วมด้วย ผลการทำงานด้วยความพอใจและเป็นสุขทำให้บุคคลรอบข้างมีความสุขในการทำงานด้วย ช่วยให้งานทั้งระบบดำเนินไปได้ด้วยดีโดยตลอด เมื่อชีวิตการทำงานมีคุณค่า ชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวย่อมมีคุณค่าด้วย เนื่องจากชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะต้องผสมผสานกลมกลืนกันเป็นอย่างดีชีวิตจึงมีคุณค่าได้

โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดนนทบุรี เป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอขนาดเล็ก แต่มีผู้มารับบริการเป็นจำนวนมาก โดยไม่สามารถจำกัดจำนวนได้ และตั้งแต่มีโครงการบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า 30 บาทรักษาทุกโรค ทำให้ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชนต้องมารับการรักษาในโรงพยาบาลตามสิทธิ ถึงแม้ว่าโรคหรือความเจ็บป่วยดังกล่าวจะเกินขีดความสามารถของโรงพยาบาลชุมชนก็ตาม แต่ก็ต้องมาตั้งต้นรักษาที่นั่นก่อนเพื่อให้แพทย์ส่งต่อผู้ป่วยไปในโรงพยาบาลจังหวัดต่อไป ดังนั้นจะเห็นได้ว่าจากจำนวนผู้รับบริการที่เพิ่มมากขึ้น แต่พยาบาลยังคงมีจำนวนเท่าเดิม ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานต้องทำงานหนักมากขึ้น เพื่อให้ทันเวลา และปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนต้องดำเนินงานพัฒนาองค์กร ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข

โดยเฉพาะการพัฒนางานด้านการบริการ เพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพ (Hospital Accreditation) ซึ่งโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 5 แห่งในจังหวัดนนทบุรี กำลังดำเนินการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของตนเองเพื่อให้ได้การรับรองดังกล่าว ทำให้ภาระงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากขึ้นอีก

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ และปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดนนทบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง และปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพในการให้บริการด้านสุขภาพ และนำมาซึ่งผลประโยชน์ต่อผู้รับบริการ และประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี
3. สามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนนทบุรี โดยผู้วิจัยจะใช้แนวคิดของWalton(Walton1973:12-16) เป็นตัวบ่งชี้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยประชากรที่ใช้เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 216 คน ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี

นิยามศัพท์

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นพยาบาลตามพระราชบัญญัติสภาการพยาบาล ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการสุขภาพอนามัยทางการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี หมายถึง สถานบริการสาธารณสุขของรัฐที่ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนประจำอำเภอในจังหวัดนนทบุรีซึ่งมี 5 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลปากเกร็ด โรงพยาบาลบางบัวทอง โรงพยาบาลบางใหญ่ โรงพยาบาลไทรน้อย และโรงพยาบาลบางกรวย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินนับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันนับเป็นจำนวนปี ในกรณีพิเศษของอายุเกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1 น้อยกว่า 30 ปี

1.2 30-39 ปี

1.3 มากกว่า 40 ปี

2. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพปัจจุบันส่วนบุคคล แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1 โสด

2.2 สมรส

2.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

3. แผนกงาน หมายถึง หน่วยงานที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน โดยแบ่งตามลักษณะของงานบริการที่ให้แก่ผู้ป่วย เป็น 5 แผนก คือ

3.1 แผนกงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน

3.2 แผนกงานผู้ป่วยนอก

3.3 แผนกงานห้องคลอด

3.4 แผนกงานห้องผ่าตัด

3.5 แผนกงานผู้ป่วยใน

4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ นับตั้งแต่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

4.1 น้อยกว่า 10 ปี

4.2 10-19 ปี

4.3 20 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน หมายถึง สถานภาพของพยาบาลวิชาชีพภายใต้ข้อกำหนดของหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 5.1 หัวหน้าตึก
- 5.2 รองหัวหน้าตึก
- 5.3 พยาบาลประจำการ

6. รายได้ หมายถึง จำนวนค่าตอบแทนที่ได้รับรวมถึง เงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา และรายได้พิเศษต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในแต่ละเดือนแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 6.1 ต่ำกว่า 20,000 บาท
- 6.2 20,001 – 30,000 บาท
- 6.3 30,001 บาท ขึ้นไป

7. บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู หมายถึง บุคคลในครอบครัวหรือที่เกี่ยวข้องกับ พยาบาลวิชาชีพ ที่จะต้องดูแลในเรื่องการเงิน หรือการเลี้ยงดู เช่น บิดา มารดา บุตร หรือญาติ พี่น้อง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 7.1 มี
- 7.2 ไม่มี

8. ความถี่ในการขึ้นเวรбаяย – ตึก ต่อเดือน หมายถึง จำนวนครั้งที่พยาบาลต้อง เปลี่ยนกะขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเดือน ได้แก่ เวรบายคือ ตั้งแต่เวลา 16.30 – 00.30 น. และ เวรตึกคือ ตั้งแต่เวลา 00.30 – 08.30 น. แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 8.1 น้อยกว่า 10 ครั้ง
- 8.2 10 -14 ครั้ง
- 8.3 15 ครั้ง ขึ้นไป

ปัจจัยด้านการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย
2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางที่ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ในการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม รวมถึงลักษณะการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาด้วย

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของพยาบาลมีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วยคุณภาพชีวิตการทำงานรวม 8 ด้าน ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษและผลประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรอย่างเพียงพอและเหมาะสมตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับอย่างยุติธรรม

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ ความทันสมัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง การที่ได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน ทั้งในและนอกหน่วยงาน รวมทั้งโอกาสในการศึกษาต่อตามความเหมาะสม

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงานเพื่อสร้างผลงาน โดยได้รับการยอมรับและได้รับความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นกว่าเดิม การพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ เป็นต้น

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่มีการช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ไม่มีการแบ่งกลุ่มเป็นพรรคเป็นพวก

6. ธรรมเนียมวินัยในองค์กร หมายถึง การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีการเคารพในสิทธิส่วนของตนเองและผู้อื่น การมีสิทธิแสดงความคิดเห็น

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต สำหรับงาน เวลาสำหรับครอบครัว และ เวลาส่วนตัว

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง งานที่ทำมีกิจกรรมที่ทำให้ชุมชนมีความก้าวหน้าเป็นประโยชน์ต่อสังคม