

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายได้ จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-9 ที่มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพของคน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ข้าราชการนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่ายิ่งของภาคราชการและเป็นกลไกหลักที่จะช่วยให้ประเทศเจริญก้าวหน้า (สมหวัง พิริยานูวัฒน์, และคนอื่น ๆ, 2540, หน้า 1) ดังนั้นข้าราชการจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยเน้นการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ให้เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบและมีรายได้เพียงพอที่จะใช้ดูแลสุขภาพในครอบครัวให้มีความสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549, หน้า 4)

ในปัจจุบันการพัฒนาประเทศได้เปลี่ยนทิศทางการพัฒนาจากในอดีตที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมาเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะถ้าไม่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว การพัฒนาประเทศก็จะเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพ รัฐบาลจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ ให้ประชาชนมีการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ การพัฒนาเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลหรือประชาชนควบคู่ไปกับการพัฒนาบริการสังคมและประชาชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้นเพื่อให้เกิดการพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด รัฐได้กำหนดการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่พึงปรารถนาว่าคนทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทั้งร่างกาย จิตใจและปัญญา เพื่อให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และการที่ประชาชนจะมีสุขภาพที่ดีต้องอาศัยบุคลากรทางด้านสาธารณสุขในการให้ความดูแลและให้บริการรักษาพยาบาล หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน คือ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีหน้าที่ดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศชาติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

คุณภาพชีวิตหรือชีวิตมีคุณภาพ เป็นลักษณะของการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า และสามารถดำเนิน

ชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพ (สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง, 2536, หน้า 1) จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองทำให้เป็นคนที่มีความรู้ คุณค่าที่ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตจะเป็นความรู้สึกทางด้านความพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวกับสภาพที่ตนเป็นอยู่ มีอยู่ ได้รับอยู่ และปฏิบัติอยู่เป็นประจำวัน หรือสภาพการดำรงชีวิตโดยมีแนวทางดำเนินชีวิตที่มีความสุข คุณภาพชีวิตจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างในชีวิตที่คนรับรู้ได้ และเกิดความพึงพอใจเมื่อลักษณะการดำเนินกิจกรรมของชีวิตทุกอย่างสอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2536, หน้า 212) ซึ่งโดยทั่วไป คุณภาพชีวิตน่าจะหมายถึง “ กินดี อยู่ดี ” หรือ “ อยู่ดี มีสุข ” จากการมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคลซึ่งมีมาตรฐานแตกต่างกันอันเนื่องมาจากพื้นฐานทางความคิด ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมที่ตนดำรงอยู่ (กิ่งแก้ว ปาจริย์, 2540, หน้า 279) เห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มนุษย์ใช้เวลาอันยาวนานในชีวิตไปกับการทำงาน เพราะการทำงานเป็นที่มาของรายได้ สินค้า และบริการที่มนุษย์จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังมีการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิต ด้วยเหตุนี้จึงมีนักวิชาการและผู้บริหารให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับชีวิตการทำงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานมากขึ้น ซึ่งเรียกกันในปัจจุบันว่า “ คุณภาพชีวิตการทำงาน ” (พิมลพรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2535, หน้า 1-3)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นแนวคิดในการทำงานแนวคิดหนึ่งซึ่งงานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกลมกลืน มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขพร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดตามความคาดหวังของสังคม (Davis & Newstrom, 1997, p. 53) ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การ จะเห็นได้ว่าการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนับเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น อันเป็นการขจัดปัญหาต่างๆ ที่อาจตามมา อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร

คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี ซึ่งมีองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญของผู้ปฏิบัติงานอันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2542, หน้า 5) ดังนั้นการทำงานของบุคลากรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ผู้บริหารต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การ

และผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กรฯ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรฯตลอดไป

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้ประชาชนมีสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์เท่าเทียมกัน รวมถึงการได้รับบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขอย่างเสมอภาครัฐบาลจึงมีนโยบายสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า 30 บาท รักษาทุกโรค ซึ่งในโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้านี้ มีนโยบายว่า สถานบริการสาธารณสุขที่เข้าร่วมโครงการจะต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ที่เท่าเทียมกัน (อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล, 2542, หน้า 88) มีการบริหารงบประมาณในรูปแบบการเหมาจ่ายรายหัว (cappitation) และการวินิจฉัยโรคร่วม (diagnosis related group) ซึ่งงบประมาณที่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้มาใช้บริการและศักยภาพในการให้บริการของแต่ละสถานพยาบาล ทำให้โรงพยาบาลสระบุรีต้องปรับบทบาทการให้บริการให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว และต้องปรับตัวเพื่อให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นในขณะเดียวกันต้องบริหารทรัพยากรให้คุ้มค่าทำงานให้ได้คุณภาพดีภายใต้ต้นทุนที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับพยาบาลวิชาชีพนั้น มีลักษณะเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไป คือ เป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินดี อยู่ดี ถูกต้องตามสุขลักษณะมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นมาเป็นภาระช่วยเหลือ ทั้งเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม โดยมีส่วนร่วมในการเสริมสร้าง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ได้เต็มที่ตามกำลังความสามารถ และสถานภาพของตนเอง สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตซึ่งเป็นการทำงานที่ไม่ผิดกฎหมาย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีรายได้เพื่อการเลี้ยงชีพตามความเหมาะสม การทำงานยังเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำเพื่อการอยู่รอด (อนันต์ แก้วกำเนิด, 2543, หน้า 2) ดังนั้นการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงเป็นกิจกรรมสำคัญที่ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ และไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานออกจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้ การทำงานจึงต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมี คือมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข (พรจันทร์ สุวรรณชาติ, 2539, หน้า 24-26) ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงควรได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำงานเช่นนี้ก็คือน คุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ความจำเป็นในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะปัจจุบันสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชนกำลังเผชิญภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างวิกฤต งานดูแลผู้ป่วยทั้งฟื้นฟูสุขภาพ งานป้องกันโรค และงานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อมวลมนุษยชาติ เป็นงานที่ประชาชนต้องการและขาดไม่ได้ คุณภาพชีวิตของประชาชนและความสุขสบายของผู้ป่วยเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก หากขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพหรือจำนวนพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอในสภาวะปัจจุบัน สาเหตุของการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพนั้นอาจเกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาระบบบริการรักษาพยาบาลของประเทศเจริญก้าวหน้าทำให้ความต้องการบุคลากรพยาบาลระดับวิชาชีพเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว ค่าตอบแทนต่ำ ขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากทำให้พยาบาลลาออกไปประกอบอาชีพอื่นมากขึ้น สาเหตุที่ต้องตัดสินใจลาออกเกิดจากความไม่พอใจที่เกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานและปัญหาด้านการบริหาร เช่น ความไม่สะดวกในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนสภาพแวดล้อมของที่ทำงานไม่เอื้ออำนวย ความสะดวกให้กับพยาบาลวิชาชีพ จำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ป่วยรายได้ไม่เหมาะสม ขาดสวัสดิการที่ดี งานไม่มีความมั่นคงปลอดภัย ไม่ก้าวหน้า ภาพลักษณ์ของวิชาชีพไม่เด่นชัด ประกอบกับการที่พยาบาลไม่รู้จักวิชาชีพจริงก่อนเข้าเรียน เมื่อจบการศึกษาแล้วเกิดความเบื่อหน่ายในวิชาชีพ เนื่องจากงานหนัก จำเจ ต้องอดทน มีอาชีพอื่นมาเสนอมากขึ้น มีรายได้น้อยเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ (สุคนธ์ ไข่แก้ว, 2539, หน้า 96-97)

บุคลากรของโรงพยาบาลประกอบด้วย บุคลากรหลายกลุ่มงานและหลายระดับพยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ในโรงพยาบาลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการทำงานที่ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการและต้องอยู่กับงานบริการสุขภาพมากที่สุด การที่พยาบาลวิชาชีพจะต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการ ย่อมต้องอาศัยความมีคุณภาพของตัวพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542, หน้า 96) งานพยาบาลเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ เพราะเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ พยาบาลมิใช่จะใช้ความรู้แต่เพียงอย่างเดียวในการทำงาน ต้องอาศัยความรัก ความพึงพอใจในวิชาชีพ ใช้ศิลปะอย่างละเอียดอ่อน ประณีต เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วยและบุคลากรในทีมสุขภาพ ซึ่งในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีอยู่มากมาย ได้แก่ ความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้เป็นผู้เสียสละ อดทน ยิ้มแย้มแจ่มใส ตลอดเวลาในการทำงาน ความคาดหวังของหน่วยงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยผู้ที่มีความทุกข์กายทุกข์ใจ เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค มีวันหยุดไม่เหมือนกับอาชีพอื่น อีกทั้งต้องปฏิบัติงานในยามวิกาลต้องอยู่เวรสลับช่วงเวลาเช้า-บ่าย-ดึกเสี่ยงต่อภัยอันตราย และการอยู่เวรสลับช่วงเวลาจะมีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน กล่าวคือ ต้องเปลี่ยนแปลงเวลานอน เวลารับประทานอาหาร และรูปแบบการทำกิจกรรมทางสังคม ซึ่งจะส่งผลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้าน

ร่างกาย จิตใจ ชีวิตสังคม และด้านการปฏิบัติงาน (ประไพพรรณ ด้านประดิษฐ์, และวิมลมาศ ปันยารชุน, 2537, หน้า 197) การลดการบรรจุข้าราชการตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ทำให้อัตรากำลังของพยาบาลซึ่งเดิมไม่เพียงพออยู่แล้วถูกจำกัดลงกว่าเดิมในขณะที่ประชาชนกลับมาใช้บริการในสถานบริการของรัฐเพิ่มขึ้น (อารียา สัพพะเลขา, 2542, หน้า 83-84) จากการศึกษาของสภาการพยาบาล (ทัศนาศู บุญทอง, 2542, หน้า 27) ที่ศึกษาการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในสถานบริการสุขภาพทุกระดับพบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบมากที่สุด คือ ปริมาณงานมากเกินไปจนทำให้แต่ละอย่างให้สมบูรณ์ได้ เนื่องจากปริมาณงานที่มีมาก และปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ จึงทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยล้าขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและเกิดความไม่พึงพอใจในงานทำให้เกิดการขาดงาน ลาออกจากงาน ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลทำให้โรงพยาบาล มีรายได้น้อยลง และมีงบประมาณที่จำกัด ส่งผลให้รายได้เสริมของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาลดลงด้วย พยาบาลขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากสภาพปัญหาต่างๆ ดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี มีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรีว่าเป็นอย่างไร ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อโรงพยาบาลสระบุรี เพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี และพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรีกับปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรีจำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่โรงพยาบาลสระบุรี ในการปรับปรุงการบริหารบุคลากรตลอดจนถึงการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลให้ดีขึ้น
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี โดยศึกษาตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร การสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี มีจำนวนทั้งหมด 487 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 220 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด คำนวณได้โดยใช้สูตรหาจำนวนตัวอย่างของยามาเน (Yamane's) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (non-probability sampling) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบไม่เจาะจง (non-purposive sampling) กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับร้อยละ 5 (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 129-130)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 อายุ แบ่งออกเป็น

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30-40 ปี
- 3) 41-50 ปี
- 4) 51 ปีขึ้นไป

3.1.2 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หม้าย / หย่าร้าง

3.1.4 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น

- 1) ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) 10-15 ปี
- 4) มากกว่า 15 ปี

3.1.6 ตำแหน่งหน้าที่ แบ่งออกเป็น

- 1) พยาบาลวิชาชีพระดับบริหาร
- 2) พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

3.1.7 รายได้ต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 - 15,000 บาท
- 3) 15,001 - 20,000 บาท
- 4) 20,001 - 25,000 บาท
- 5) มากกว่า 25,000 บาท

3.1.8 แผนกที่ปฏิบัติงาน

- 1) แผนกผู้ป่วยใน
- 2) แผนกผู้ป่วยนอก
- 3) แผนกผู้ป่วยหนักและหน่วยงานพิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3.2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.2.4 การพัฒนาความรู้ความสามารถ

- 3.2.5 การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 3.2.6 ธรรมเนียมในองค์กร
- 3.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ
- 3.2.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการทำงานในโรงพยาบาล ซึ่งได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร การสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และการเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือน หรือ เงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถความตั้งใจในการทำงานเพื่อสร้างผลงาน และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง ความมากมายของโอกาสในการให้บุคลากรมีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนถึงทักษะในการปฏิบัติงาน

การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีการรวมกันเป็นกลุ่มเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่มีจุดหมายเพื่อร่วมกันทำงานด้วยดี มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีแบบแผนและบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง การกำหนดเวลาให้เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การรับรู้ว่าการมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านสุขภาพ และการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตร ปริญญาตรี / หรือเทียบเท่า หรือสูงกว่า ได้รับอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสระบุรี

พยาบาลวิชาชีพระดับบริหาร หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี และได้ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 และเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าตึกหรือปฏิบัติงานด้านการบริหาร

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี และได้ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานทั้งเวรเช้า - บ่าย - ดึก ในโรงพยาบาล

รายได้ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆที่ได้รับจากทางโรงพยาบาลทั้งหมด (ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาราชการ เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนแก่พยาบาลเวรผลัดบ่ายดึก) และรายได้พิเศษอย่างอื่นที่พยาบาลได้รับทั้งหมดต่อเดือน

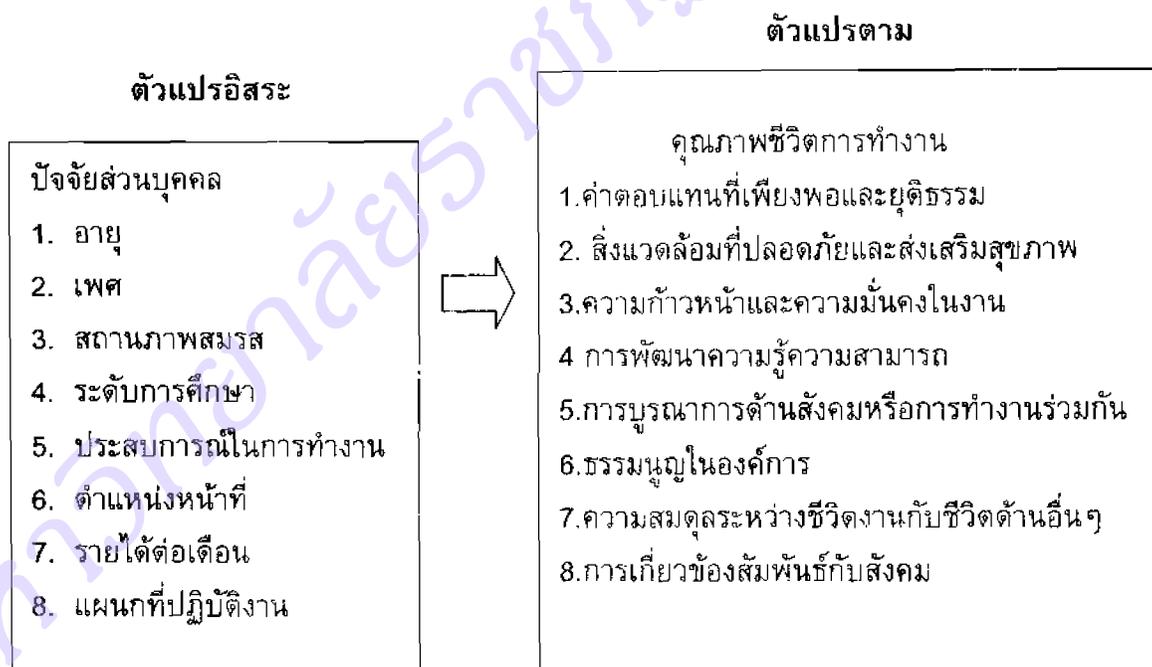
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยแนวคิดทฤษฎีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1974, pp. 12-18) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. การพัฒนาความรู้ความสามารถ
5. การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ เพราะคนที่อยู่ในองค์กรทุกคนย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และความต้องการที่เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เป็นเงิน ซึ่งสิ่งเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองจากองค์กร ก็จะทำให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นภายใต้องค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน และมีตัวแปรอื่นเช่น ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้คนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการรับรู้และความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรีมีความสัมพันธ์กับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรีมีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน