

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและปัญหาของการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล นับว่ามีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากงานการพยาบาลเป็นงานบริการที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยหรือผู้รับบริการมากที่สุด พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล ทำหน้าที่ให้การดูแลผู้รับบริการที่ต้องการความช่วยเหลือโดยตรง มีบทบาททั้งในด้านป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพ รักษาอาการเจ็บป่วยและฟื้นฟูสุขภาพผู้รับบริการ เป็นผู้ประสานงานระหว่างทีมสุขภาพต่าง ๆ ที่ให้บริการแก่ผู้รับบริการ เมื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีคุณภาพการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้งานที่ได้มีคุณภาพที่ดีตามมาด้วย หากพยาบาลวิชาชีพเองยังไม่มีคุณภาพในการทำงาน งานที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพย่อมไม่ได้ประสิทธิภาพสูงสุดตามที่ควรจะเป็น ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย เนื่องจากเป็นการทำงานที่พบปัญหาต่าง ๆ มากมายหลายด้าน เช่น ความทุกข์ทรมานจากความเจ็บป่วยที่ได้พบเห็น การเผชิญกับเหตุการณ์ที่เป็นภาวะเร่งด่วนหรือวิกฤติ ปัญหาทางด้านส่วนตัว ครอบครัวและเศรษฐกิจของผู้มารับบริการ สภาพการทำงานที่เสี่ยงต่อการเกิดการเจ็บป่วยได้ง่าย ลักษณะการทำงานที่เป็นผลัด เพื่อให้บริการทางด้านสุขภาพครบ 24 ชั่วโมง ระบบสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปตามภาวะเศรษฐกิจและการเมือง รวมทั้งความคาดหวังจากหน่วยงานและสังคมที่มีต่อพยาบาลวิชาชีพ ความเบื่อหน่ายในวิชาชีพเนื่องจากงานหนัก ลักษณะงานจำเจ รายได้จากการทำงานในวิชาชีพพยาบาลน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ (สุคนธ์ ไช้แก้ว, 2539) สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดแก่พยาบาลวิชาชีพ จากลักษณะการทำงานดังกล่าวย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หากสภาพการทำงานที่ไม่เป็นสุข บุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน สภาพการทำงานไม่มั่นคง ความรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพลาออกจากวิชาชีพพยาบาลไปสู่งานที่มีสภาพการทำงานที่รู้สึกเป็นสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกว่าการทำงานของตนเองมีคุณค่า จากการศึกษาของ โอ คอนเนอร์ และหลุยส์ (O'Connor & Louise, 2004) ซึ่งทำการศึกษาเพื่อหาสาเหตุของการลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล Box Hill ประเทศออสเตรเลีย พบว่า สาเหตุของการลาออกของพยาบาลที่เพิ่มสูงขึ้น สาเหตุส่วนใหญ่มาจากเหตุผลที่ไม่พอใจองค์กร ไม่พอใจสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1973) ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงานในวิชาชีพพยาบาล สามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้ลดอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพได้ (วรมน เดชเมธาวีพงศ์, 2544)

คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกด้านความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับสภาพที่ตนเป็นอยู่ มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่เป็นสุข คุณภาพชีวิตจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างของชีวิตที่คนรับรู้ได้ คนจะเกิดความพึงพอใจได้เมื่อการดำเนินกิจกรรมของชีวิตทุกอย่างสอดคล้องกับระดับความต้องการ พื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2530) ในแต่ละกิจกรรมที่คนเราดำเนินชีวิตนั้น กิจกรรมการทำงานที่เป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งหมายถึงการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหลักของคุณภาพชีวิต เนื่องจากชีวิตคนเราต้องใช้เวลาในการทำงานเป็นเวลานาน ระยะเวลายาวนาน การทำงานจึงเป็นกิจกรรมสำคัญที่จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อองค์กรมีการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้นุคลากรมีความพึงพอใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล ยินดีเสียสละเวลาในการทำงานเพื่อให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมาย (ศิริกุล จันทุม, 2543) แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรพยาบาล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างเสริมให้นุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรจึงเกิดจากการที่องค์กรมีบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ ในการบริหารงานให้เกิดคุณภาพ จึงจำเป็นต้องสร้างให้นุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะส่งผลต่องานบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ เมื่อพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการดีตามไปด้วย ในทำนองเดียวกัน การที่บุคลากรคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ย่อมส่งผลให้การพัฒนานุคลากรไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จากเหตุผลดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการพัฒนานุคลากร ดังนั้น ประเด็นหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนานุคลากรทางพยาบาล เพื่อให้งานการพยาบาลมีคุณภาพตามเป้าหมาย และเกิดคุณภาพการบริการแก่ผู้รับบริการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้นุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ประภัสสร จันทศรัทธาการ, 2544) ดังที่ ดร.ณศรี สิริยศธำรง (2542) กล่าวว่าบุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพเกิดจากบุคลากรทุกคนในองค์กรร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และทุกคนต่างมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน มีความสุขที่เป็นสมาชิก

ขององค์กร มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร และมีความสุขทั้งกายและใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กร จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร สะท้อนให้เห็นว่าหากพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ย่อมส่งผลให้มีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลดีต่อองค์กรและผู้รับบริการ ผู้บริหาร จึงควรให้ความสนใจในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

โรงพยาบาลคัสตรที่ผู้วิจัยเลือกเป็นแหล่งเก็บข้อมูลในการวิจัย เป็นโรงพยาบาลสังกัดคณะแพทย์ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในกำกับของรัฐ มีรูปแบบการบริหารบางส่วนที่แตกต่างไปจากโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนทั่วไป โดยมีระบบการบริหารงานในรูปแบบองค์กรในกำกับของรัฐบาล เช่น งบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการในโรงพยาบาลได้รับจากรัฐบาลส่วนหนึ่ง และโรงพยาบาลจำเป็นต้องจัดหารายได้ของโรงพยาบาลอีกส่วนหนึ่ง เพื่อหมุนเวียนสำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับทางโรงพยาบาล ระบบค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่บุคลากรของโรงพยาบาลแตกต่างไปจากโรงพยาบาลรัฐบาล คือ พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นพนักงานสาย ข ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าข้าราชการ ในสัดส่วน 1.5 เท่า แต่ไม่มีสวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลจากรัฐบาล ไม่มีเงินบำเหน็จหรือบำนาญ ซึ่งได้มีการบริหารจัดการภายในโรงพยาบาลโดยจัดสรรเงินเดือนบางส่วนของบุคลากรเพื่อใช้เป็นงบประมาณสำหรับสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลของบุคลากรและครอบครัว และการพิจารณาเงินเดือนในการเลื่อนขั้น เป็นไปตามระบบการบริหารงานแบบองค์กรในกำกับของรัฐบาล ไม่มีระบบขึ้นเงินเดือนแบบข้าราชการ โดยมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นร้อยละของเงินเดือนตามผลการประเมินผลงานแต่ละปี

นอกจากความแตกต่างดังกล่าวข้างต้นแล้ว โรงพยาบาลที่คัดสรรยังมีนโยบายและภารกิจหลักบางส่วนแตกต่างจากโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอื่น ๆ ที่ไม่ใช่โรงเรียนแพทย์ โดยมีเป้าหมายและหน้าที่หลักที่สำคัญคือ การผลิตบัณฑิตแพทย์ การบริการวิชาการ และการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็นบทบาทที่สำคัญได้แก่

บทบาทด้านการผลิตบัณฑิต เป็นแหล่งจัดการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เป็นสถาบันในการจัดการเรียนการสอนระยะคลินิกของนิสิตแพทย์ รวมทั้งเป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนิสิตพยาบาลในบางสาขาวิชา

ด้านการวิจัย เป็นฐานการวิจัย เพื่อสร้างความชำนาญในแนวลึก เสริมสร้างศักยภาพ และพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลให้สูงขึ้น

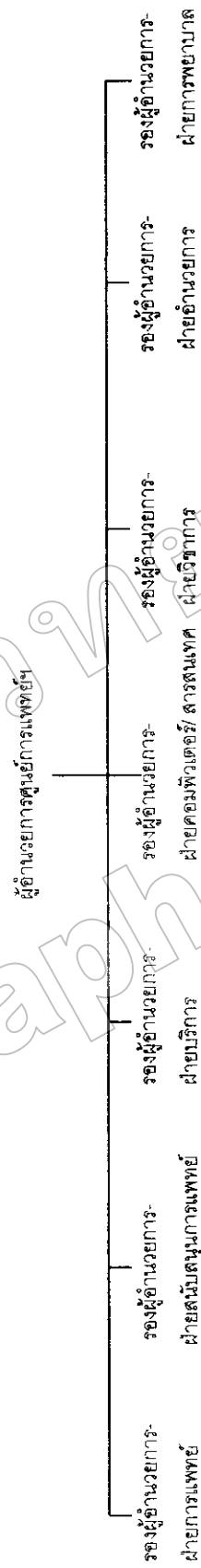
ด้านบริการวิชาการ ให้การบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน

นอกจากนี้ยังมีบทบาทด้านอื่น ๆ อีก เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้เกิด วัฒนธรรมของการบริการที่เอื้ออาทร และเนื่องจากเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูงในด้านบริการทาง สุขภาพของชุมชน สามารถสร้างรายได้จากโรงพยาบาลเพื่อเป็นรายได้ในการสนับสนุนงานของ คณะแพทยศาสตร์และมหาวิทยาลัยได้ต่อไป

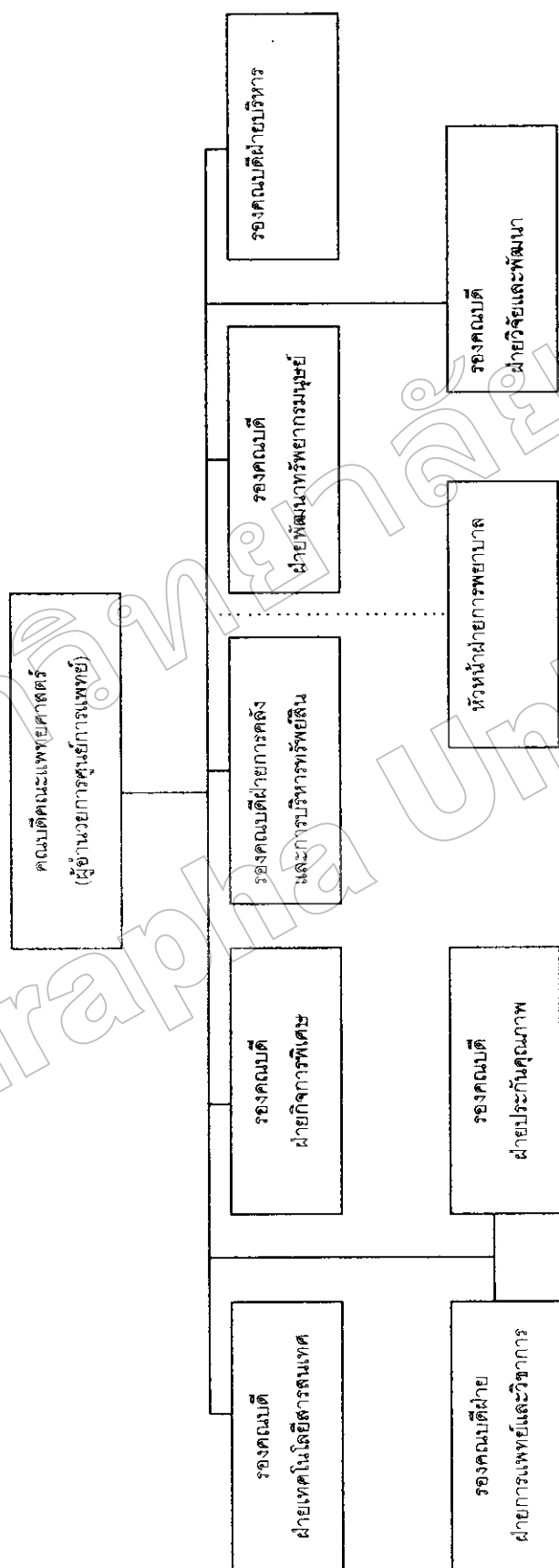
เนื่องจากบทบาทดังกล่าวที่แตกต่างกัน ทำให้โรงพยาบาลที่คัดสรรมีความแตกต่างจาก โรงพยาบาลทั่วไปในด้านโครงสร้างองค์การ โครงสร้างการบริหารงาน และภาระงานหลักของ โรงพยาบาล โครงสร้างสายการบังคับบัญชามีแพทย์เป็นผู้บริหารสูงสุด และมีแพทย์เป็นผู้ดูแล รับผิดชอบในงานด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาล ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้บริหารระดับหนึ่ง ในโครงสร้างการบริหารของโรงพยาบาล โดยมีโครงสร้างการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล แสดงดัง ภาพที่ 1 ในการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานโรงพยาบาลมีการปรับโครงสร้างองค์การและกำหนด คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ซึ่งคณะกรรมการองค์การพยาบาล (ฝ่ายการพยาบาล) เป็นคณะกรรมการ 1 ใน 15 คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ต่อมามีการปรับโครงสร้าง การปฏิบัติงานของโรงพยาบาล ในส่วนของฝ่ายการพยาบาลเป็นโครงสร้างเส้นประ ซึ่งแตกต่าง จากฝ่ายอื่น ๆ ในโรงพยาบาลที่มีโครงสร้างโดยตรงแสดงเป็นเส้นทึบ ดังภาพที่ 2 อีกทั้งบทบาท หน้าที่และลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่คัดสรรมีความแตกต่าง ไปจากพยาบาลที่โรงพยาบาลอื่นทั่ว ๆ ไป เช่น บทบาทในด้านการเรียนการสอน เนื่องจากเป็น โรงเรียนแพทย์ อาจารย์แพทย์ในโรงพยาบาลมีจำนวนไม่เพียงพอกับภาระงาน ที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งในด้านการเรียนการสอนนิสิตแพทย์และการให้บริการตรวจรักษาผู้รับบริการ จึงจำเป็นที่ พยาบาลวิชาชีพต้องมีบทบาทในด้านส่งเสริมการเรียนการสอนของนิสิตแพทย์ มีหน้าที่ช่วยดูแล การปฏิบัติงาน การทำหัตถการบางอย่าง ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ทาง การแพทย์ การดูแลรักษาเครื่องมือต่าง ๆ การให้ข้อมูลของผู้รับบริการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ การรักษา การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาล นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลยังมีบทบาทในด้านการฝึกปฏิบัติงานของนิสิตพยาบาล มีหน้าที่ต้องช่วยแนะนำ ดูแล กำกับ นิเทศร่วมกับอาจารย์พยาบาล ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีประสบการณ์ การทำงานอยู่ในระดับต้นถึงระดับกลาง โดยประสบการณ์การทำงานประมาณ 1-5 ปี แต่เนื่องจาก โรงพยาบาลเป็นโรงเรียนแพทย์ เป็นโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิ ผู้ป่วยส่วนใหญ่มีอาการของโรค ค่อนข้างรุนแรงจำเป็นต้องได้รับการดูแลรักษาพยาบาลที่ซับซ้อน ซึ่งต้องอาศัยทักษะ ประสบการณ์และการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และเนื่องจากประสบการณ์

การทำงานของบุคลากรทางการแพทย์บางส่วนใหญ่ค่อนข้างน้อย คุณภาพและลักษณะงานที่ปฏิบัติได้จริงอาจไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหารและผู้รับบริการ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวล้วนเป็นความแตกต่างของโรงพยาบาลที่คัดสรร เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลรัฐบาลหรือโรงพยาบาลเอกชนอื่น อีกทั้งโรงพยาบาลที่คัดสรรแห่งนี้ยังอยู่ในระยะเริ่มต้น โดยเปิดให้บริการตั้งแต่ 1 มกราคม 2543 ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานค่อนข้างมาก ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลแห่งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร และคุณภาพการบริการ

โครงสร้างการปฏิบัติงานโรงพยาบาลที่คัดสรร



ภาพที่ 1 โครงสร้างการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล



ภาพที่ 2 โครงสร้างการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล (2550)

ผู้วิจัยได้ทบทวนการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล และพบว่ามีการศึกษาที่เป็นวิทยานิพนธ์ไทยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล 8 เรื่อง ซึ่งเป็นการศึกษาในโรงพยาบาลระดับแตกต่างกัน เช่น โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยและโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพ บางงานวิจัยศึกษาด้วยกันทั้งในโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลจังหวัดและโรงพยาบาลศูนย์ แต่ทั้งหมดเป็นการศึกษาในโรงพยาบาลของรัฐบาล เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการทางด้านสุขภาพมาเป็นระยะเวลานาน ส่วนการศึกษาในต่างประเทศ พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยตรง 6 เรื่อง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณทั้งสิ้น ถึงแม้จะพบว่ามีการศึกษาในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยและโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิอยู่บ้าง แต่ยังเป็นการศึกษาในบริบทที่แตกต่างจากโรงพยาบาลที่คัดสรร ซึ่งเป็นโรงเรียนแพทย์ในกำกับของรัฐบาล และอยู่ในระยะก่อตั้งของโรงพยาบาล ที่มีรูปแบบการบริหารงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทนแก่บุคลากรแตกต่างไปจากโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนทั่วไป ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่คัดสรร ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกทำการศึกษาโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะเชิงนามธรรม การให้ความหมายอาจแตกต่างกันไปตามการรับรู้และความคาดหวังของแต่ละบุคคล และวิธีการในการได้มาซึ่งข้อมูลที่ครอบคลุมตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลอย่างแท้จริงควรเป็นการถามแบบเจาะลึก ร่วมกับการสังเกตจากผู้ให้ข้อมูลโดยตรง ซึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพให้ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งจากการสัมภาษณ์และการสังเกต ข้อคำถามในการสัมภาษณ์สามารถยืดหยุ่นได้ตามบริบทของผู้ให้ข้อมูล โดยที่ผู้ให้ข้อมูลสามารถอธิบายหรือบอกเล่าความรู้สึกตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลเองได้อย่างอิสระ ในการถามแต่ละครั้ง ผู้ให้ข้อมูลสามารถคิดตามคำถามแต่ละประเด็น และตอบตามความนึกคิดที่เกิดขึ้นอย่างตรงตามความรู้สึกมากที่สุด ทำให้ข้อมูลที่ได้มีความลึกซึ้ง ครบถ้วนและกระจ่างตามประเด็นที่ศึกษา อันจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารในการนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการพัฒนามูลค่าการเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อันจะก่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและบรรยายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่คัดสรร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2. เพื่อศึกษาสิ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่คัดสรร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่คัดสรร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คำถามการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่คัดสรร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นอย่างไร

คำถามเฉพาะ

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่คัดสรร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นอย่างไร
2. สิ่งใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่คัดสรร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่คัดสรร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นอย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และสิ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นว่าผู้ให้ข้อมูลเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่คัดสรร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการเล่าถึงความรู้สึกและการรับรู้ของตนเองเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและสิ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความคิดเห็น ทศนคติ ประสบการณ์ ความรู้สึกหรือการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในด้านการทำงาน

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล สำเร็จการศึกษาระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและ

การพัฒนาระบบหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ ในโรงพยาบาลที่คัดสรร สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University