

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน โดยงานส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ รวมทั้งยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล เกิดความสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความรู้สึกผูกพัน และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ชนินฐา ไตรปักษ์, 2548) การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงออกถึงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิ และความพึงพอใจในชีวิต และการทำงาน นอกจากนั้นยังมีผลต่อชีวิตของบุคคลในสังคมปัจจุบันหลายประการ เช่น รายได้หรือผลตอบแทนในทางเศรษฐกิจ การได้รับการยอมรับในสังคม (ทัศนีย์ จังกาจิตต์, 2547) ลักษณะงานของพยาบาลมีโครงสร้าง กระบวนการทำงาน ที่เป็นผลัด ระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน พยาบาลต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติกรพยาบาล ที่มีภาวะกดดันทั้งทางร่างกาย และสภาพอารมณ์ (กรรณิการ์ คูประสิทธิ์, 2550) พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจที่ได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดผลดีต่อทั้งองค์กรที่พยาบาลปฏิบัติงานอยู่ ต่อวิชาชีพพยาบาล และต่อตัวพยาบาลเอง ในทางตรงกันข้าม หากพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ พยาบาลต้องทำงานหนักจากการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาลที่ไม่เหมาะสม พยาบาลแต่ละคนต้องดูแลผู้ป่วยจำนวนมาก ทำให้อ่อนเพลีย เหนื่อยล้า และไม่มีเวลาให้กับครอบครัว (นงนุช อินเจือจันทร์, 2549) สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดผู้รับบริการมากที่สุด เป็นผู้ส่งมอบบริการสุขภาพโดยตรง ทั้งต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ต้องปฏิบัติงานไม่ให้เกิดความผิดพลาดที่อาจจะทำให้ผู้รับบริการ ได้รับอันตราย ทุพพลภาพ และเสียชีวิต (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550) นอกจากนั้นในการเสริมสร้าง และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่มารับบริการด้านสุขภาพในโรงพยาบาลต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงพยาบาลก่อน โดยเฉพาะพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมาก และใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด จึงกล่าวได้ว่าโรงพยาบาลจะเกิดความก้าวหน้า และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการได้ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลต้องดีก่อน (Tucson & Brooks, 2001)

อ้างถึงใน กิมบวย เพ็ชรพันธุ์, 2551)

วิสัญญีพยาบาลเป็นพยาบาลที่ผ่านการอบรมด้านวิสัญญีวิทยา โดยบทบาทหน้าที่ในวิชาชีพพยาบาลนั้น วิสัญญีพยาบาลมีบทบาทหน้าที่ไม่แตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพโดยทั่วไป แต่จะมีความแตกต่างกันในลักษณะงาน กล่าวคือ งานของวิสัญญีพยาบาล เป็นการปฏิบัติงานให้ยาระงับความรู้สึกแก่ผู้รับบริการ โดยการวินิจฉัยปัญหาของผู้รับบริการ เพื่อเลือกวิธีการ และดำเนินการให้ยาระงับความรู้สึกได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับบริการแต่ละราย ปฏิบัติการช่วยชีวิตผู้รับบริการในภาวะวิกฤตเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ และให้การอภิบาลผู้รับบริการภาวะวิกฤตภายหลังการให้ยาระงับความรู้สึก ดังนั้นงานของวิสัญญีพยาบาล จึงเป็นทั้งงานการพยาบาล และงานเวชปฏิบัติควบคู่กันไป เพราะการให้ยาระงับความรู้สึกเพื่อทำผ่าตัดนั้น ถือเป็นการประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามพระราชบัญญัติการประกอบวิชาชีพเวชกรรม แต่เนื่องจากหลายโรงพยาบาล ประสบปัญหาการขาดแคลนวิสัญญีแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขจึงออกระเบียบให้ราชวิทยาลัยวิสัญญีแพทย์แห่งประเทศไทย ผลิตวิสัญญีพยาบาลภายใต้หลักสูตรวิสัญญีพยาบาล หลักสูตร 1 ปี เพื่อประกอบวิชาชีพเวชกรรมในการให้บริการให้ยาระงับความรู้สึกชนิดทั่วไป ภายใต้ความควบคุมของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมในโรงพยาบาลของรัฐ (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2539)

การพยาบาลด้านการให้ยาระงับความรู้สึก ถือว่าเป็นการพยาบาลผู้รับบริการที่อยู่ในภาวะวิกฤตที่ต้องการพยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะ และเป็นการขยายขอบเขตของการพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน (สมจิต หนูเจริญกุล, 2553) การให้ยาระงับความรู้สึกนั้นมีความซับซ้อน ประกอบกับความก้าวหน้าทางศัลยกรรม ทำให้วิสัญญีแพทย์ และวิสัญญีพยาบาลมีโอกาสนำบริการที่มีความเสี่ยงสูงขึ้นทั้งในด้านผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้รับบริการสูงอายุ ผู้รับบริการเด็ก ผู้รับบริการที่มีความรุนแรงของโรคมะเร็ง และด้านศัลยกรรม ได้แก่ การผ่าตัดหัวใจ และทรวงอก ศัลยกรรมประสาท ดังนั้นการให้ยาระงับความรู้สึก เพื่อการผ่าตัด จึงมีโอกาสนำให้เกิดภาวะแทรกซ้อนได้มาก (สมรัตน์ จารุลักษณะนันท์, 2550) อาจก่อให้เกิดอันตรายถึงชีวิตกับผู้รับบริการหรือผู้เสียหายมีสิทธิที่จะฟ้องเรียกค่าเสียหายได้ (วรรณ ศิริโรจนกุล, 2548) ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดได้มาก เมื่อพยาบาลเกิดความเครียดสูง จะมีผลต่อการทำงาน ทำให้สมาธิในการทำงานลดลง คุณภาพการทำงานต่ำลง (สุจิต ทุมจันทร์, 2546) พนิชานุกรปัญญา (2551) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจะทำให้ดีได้ จำเป็นที่บุคลากรในองค์การสาธารณสุขต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีก่อน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาลจึงเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารองค์การพยาบาล ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลนั้นเท่ากับได้พัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย (American Nurses Association, 2004) ซึ่งการที่จะพัฒนาสิ่งใด ๆ นั้นจำเป็นต้องทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อสิ่งนั้น ในกรณีนี้จึงต้องศึกษาปัจจัยที่มีผล

ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของวิสัญญีพยาบาล เพื่อจะได้หาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิสัญญีพยาบาลได้

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ให้บริการด้านสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ เช่น บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน (ซัท เมืองโคตร, 2550; ถวิล ชำคง, 2550; รินดา กาพนตร, 2552; ณภัทร เดชไกรสร, 2552) บุศรา กาญ (2546) พบว่าสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว การส่งเสริมสุขภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน Werther and Davis (1982) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ความเครียดในงาน เป็นปัจจัยด้านองค์การที่พยาบาลต้องเผชิญอยู่เสมอ ภาระงานที่หนักงานหลายหน้าที่ งานซ้ำซากจำเจ ต้องทุ่มเทให้กับงานอย่างมาก เนื่องจากสังคมคาดหวังว่าพยาบาลจะต้องสามารถดูแลเอาใจใส่ผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี ทำให้พยาบาลมีความวิตกกังวล และความเครียดสูงในการทำงาน (กนกภรณ์ ใจแก้ว, 2551) ลักษณะของวิชาชีพพยาบาลที่ต้องเผชิญกับภาวะวิกฤต และความตาย การมีภาระงานมาก (McCrain, Lambert, & Lambert, 1987; Tyler & Ellison, 1994) การต้องตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของผู้ป่วย และญาติที่มีความคาดหวังสูง (Bailey, Steffen, & Grout, 1980; Riding & Wheeler, 1995) ช่วงเวลาทำงานที่ยาวนานติดต่อกันมากเกินไป และการทำงานเป็นกะ มีตารางเวรในการทำงานไม่แน่นอน ต้องขึ้นเวรในยามวิกาล (Copper, 1978 อ้างถึงในสุริย์พร กุมภคาม, 2545) ถ้าต้องอยู่เวรวันหยุด หรือรอการเรียกตัวขึ้นปฏิบัติงาน (On call) สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุของการเกิดความเครียดในการทำงานของพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิสัญญีพยาบาลที่ต้องทำงานภายใต้การควบคุมของผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม ทำให้วิสัญญีพยาบาลเกิดความสับสนในบทบาทของตนเอง นอกจากนั้นโอกาสความก้าวหน้าทางด้านการพยาบาลของวิสัญญีพยาบาลมีน้อย ไม่มีหลักสูตรการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งเหตุผลดังกล่าวเป็นผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของวิสัญญีพยาบาลลดลงด้วย (พิภพพลัง ใจคอดี, 2552)

บรรยากาศองค์การจัดว่าเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Werther & Davis, 1982) Litwin and Burmeister (1992) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยส่งเสริมบุคลากรในองค์การให้มีความรัก ความตั้งใจ และร่วมมือในการปฏิบัติงานองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะมีผลทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สนุกในการทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ หากองค์การใดมีบรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรจะเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และขาด

ความกระตือรือร้นในการทำงาน (จิตติมา จ่านงเลิศ, 2550) ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรลดลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) และอรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาล

จากการทบทวนวรรณกรรม จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยความเครียดในงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ให้บริการทางด้านสุขภาพ เช่น วิชาชีพพยาบาล ปัจจุบันมีวิชาชีพพยาบาลทั่วประเทศประมาณ 3,000 คน ในขณะที่มีวิชาชีพแพทย์ ประมาณ 700 คน ดังนั้นวิชาชีพพยาบาลจึงเป็นกำลังหลักของประเทศในการให้ยาระงับความรู้สึก เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการผ่าตัด (สมจิต หนูเจริญกุล, 2553) นอกจากนั้น ข้อมูลของราชวิทยาลัยวิชาชีพแห่งประเทศไทย พบว่า ในโรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่ วิชาชีพพยาบาลเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการให้ยาระงับความรู้สึก (สมรัตน์ จารุลักษณะนันท์, ขอดยิ่ง ปัญจสวัสดิ์วงศ์ และสุวรรณี สุรเสณินวงศ์, 2548) ขณะที่โรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ มีจำนวนทั้งสิ้น 806 แห่ง แต่มีวิชาชีพพยาบาลประมาณ 1500-1800 คน (สมรัตน์ จารุลักษณะนันท์ และคณะ, 2548) เมื่อเทียบปริมาณงาน กับหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลทั่วไป ซึ่งมีขีดความสามารถรองรับมาจากโรงพยาบาลศูนย์ภารกิจหลักของวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง การบริการต้องเป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งวิชาชีพพยาบาลมีบทบาทอย่างมากในการปฏิบัติงานโดยต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย เพื่อประสิทธิผล และความสำเร็จของงาน นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น ความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากเชื้อโรค ความเหนื่อยล้าจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่าปกติ ความเครียดจากปริมาณงานที่หนักมากเกินไป หรือการทำงานที่เกินทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความยุ่งยาก หรือความกดดันต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน และความรู้สึกไม่เป็นอิสระในบทบาททางวิชาชีพในการปฏิบัติงาน (สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2550) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของวิชาชีพพยาบาล

ดังนั้นการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน และอิทธิพลของความเครียดในงาน และบรรยากาศองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของวิชาชีพพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จึงมีความจำเป็น เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ปรับปรุง หรือส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของวิชาชีพพยาบาลให้ดีขึ้นหรือแก้ไขปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากนั้นยังช่วยให้วิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตระหนักถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถ

นำไปปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำงานได้อย่างมีความสุข มีความภูมิใจในงาน และวิชาชีพ เมื่อวิสัญญีพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนดีตามไปด้วย

คำถามการวิจัย

1. วิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดในงาน และบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านความเครียดในงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขหรือไม่ เพียงใด
3. ปัจจัยด้านความเครียดในงาน และบรรยากาศองค์การ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดในงาน และบรรยากาศองค์การของวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยความเครียดในงาน และปัจจัยบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัยและเหตุผลสนับสนุน

สุจริต ทุมจันทร์ (2546) พบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานของพยาบาล กล่าวคือ พยาบาลที่มีความเครียดในงานสูง จะทำให้สมาธิในการทำงานลดลง ขาดงาน และคุณภาพในการทำงานต่ำลง แต่ถ้าพยาบาลมีความเครียดในงานในระดับต่ำ จะเกิดความรู้สึกท้าทาย และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น เกิดเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากนั้น ปราณี สุคันธมัลย์ (2549) ได้สรุปผลกระทบของความเครียดในงาน ที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนไป เช่น สูบบุหรี่มากขึ้น ดื่มสุรา เป็นเหตุให้คุณภาพชีวิตการทำงานตกต่ำ ขาดงาน จนถึงลาออกจากงาน ความเครียดจากการทำงานเป็นทั้งคุณ

และโทษ ระดับของความเครียดมีความสัมพันธ์ทั้งทางบวก และทางลบกับผลสัมฤทธิ์ของงาน

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การที่ดีสามารถสร้างแรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน จนทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานดีขึ้น (ธงชัย สันติวงศ์, 2545) บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ศศินันท์ หล้านามวงศ์, 2545; อรุณี เอกวงศ์ตระกูล, 2545) ในทางตรงข้าม หากองค์การใดมีบรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน บุคคลจะเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน (จิตติมา จันทงเลิศ, 2550) ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรลดลง

สรุปจากแนวคิด และเหตุผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ความเครียดในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. ปัจจัยความเครียดในงาน และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์ และทำนาย (Correlational and Predictive Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 891 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นวิสัญญีพยาบาล ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไปในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ จำนวน 269 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ความเครียดในงาน และบรรยากาศองค์การ ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระหว่าง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2554 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วิสัญญีพยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลผดุงครรภ์ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิสัญญีพยาบาล หลักสูตร 1 ปี จากสถานฝึกอบรม ซึ่งรับรองโดยราชวิทยาลัยวิสัญญีแพทย์แห่งประเทศไทย และได้รับประกาศนียบัตรวิสัญญีวิทยาสำหรับพยาบาล ปฏิบัติงานในตำแหน่ง

พยาบาลวิชาชีพด้านการพยาบาลวิสัญญีในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับจังหวัด หรืออำเภอขนาดใหญ่ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายใน ตั้งแต่ 120 - 500 เตียง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของวิสัญญีพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของวิสัญญีพยาบาลที่มีต่อการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข สามารถทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถประเมินได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Brooks and Anderson (2005) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ความสมดุลของชีวิต หมายถึง การรับรู้ถึงความสมดุลของเวลาในการดำเนินชีวิตประจำวัน เวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับพักผ่อน ที่สามารถทำให้วิสัญญีพยาบาลปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ทั้งในหน้าที่ และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

3.2 การออกแบบงาน หมายถึง การที่วิสัญญีพยาบาลรับรู้ถึงการ ได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสม ทั้งปริมาณงาน และความยากง่ายของงาน ทำให้ได้ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบทางวิชาชีพ มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน

3.3 บริบทการทำงาน หมายถึง การที่วิสัญญีพยาบาล ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงานจากการมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากโรงพยาบาล อีกทั้งได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงาน

3.4 คุณค่าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การรับรู้ของวิสัญญีพยาบาลถึงการยอมรับในสังคม รับรู้ว่างานมีความมั่นคง มีคุณค่าต่อสังคม และมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ

4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ วิสัญญีพยาบาล หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของวิสัญญีพยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพของงานเพิ่มขึ้น หรือลดลง ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

4.1 ความเครียดในงาน หมายถึง การที่วิสัญญีพยาบาลรับรู้ และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของงานที่มาคุกคาม ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียดในงานสามารถประเมินได้โดยการใช้แบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือประเมินความเครียดในงานที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Wheeler and Ridging (1994) ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

4.1.1 ปริมาณงาน หมายถึงการที่วิสัญญีพยาบาลต้องดูแลผู้ป่วยจำนวนมาก ในขณะที่มีจำนวนบุคลากรน้อย และการทำงานด้านอื่น ๆ ให้ได้มาตรฐาน เช่น งานเอกสาร

4.1.2 ปัญหาในองค์กรและการจัดการ หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลต้องแก้ไขปัญหาในองค์กร เช่น โครงสร้างองค์กรไม่เหมาะสม การไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน หน่วยงานไม่ได้รับการสนับสนุน ขาดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาล ขาดการยอมรับจากหัวหน้า และผู้ร่วมงานในการเสียสละเพื่องานของท่าน

4.1.3 สัมพันธภาพในงาน หมายถึง การที่วิทยาลัยพยาบาลมีความขัดแย้ง ไม่ได้ได้รับการยอมรับจากแพทย์ และวิชาชีพอื่น และการที่แพทย์ไม่สามารถช่วยเหลือผู้ป่วยได้ การขัดแย้งกับผู้ป่วย และญาติ รวมทั้งขัดแย้งกับวิทยาลัยพยาบาลอื่นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งการปฏิบัติงานแทนผู้ที่ลา หรือปฏิบัติงานในวันหยุด

4.1.4 สภาพการทำงาน หมายถึง หน่วยงานที่วิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติงานมีสภาพไม่เหมาะสม เช่น คับแคบ ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิร้อนหรือเย็นเกินไป มีเสียงรบกวน เป็นต้น

4.2 บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ของวิทยาลัยพยาบาล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงาน และการทำงานร่วมกันที่มีผลต่อการดำเนินงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ซึ่งสามารถประเมินได้โดยการใช้แบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือประเมินบรรยากาศองค์กรที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Stringer (2002) ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

4.2.1 โครงสร้างองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อม และลักษณะเฉพาะของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

4.2.2 มาตรฐานงาน หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลรับรู้ว่ามีแนวทางการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น มีการปรับปรุงมาตรฐาน และมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่วางไว้ โดยมีเป้าหมายเพื่อการประเมินคุณภาพ

4.2.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลรับรู้ในการได้รับโอกาสให้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พัฒนางานอย่างอิสระ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานที่สำคัญของหน่วยงาน

4.2.4 การยอมรับ หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลรับรู้ว่า เมื่อปฏิบัติงานได้ดีก็จะได้รับคำชมเชย หรือรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน และมีการดำหนิ หรือลงโทษ เมื่อทำความผิด โดยเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้

4.2.5 การสนับสนุน หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มีความไว้วางใจ และให้กำลังใจในการทำงานต่อการปฏิบัติงาน มีการทำงานเป็นทีม ได้รับการสนับสนุนจากระดับสูง

4.2.6 ข้อผูกพัน หมายถึงวิทยาลัยพยาบาลรับรู้ถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน ร่วมกัน มีความยึดมั่นต่ออุดมการณ์ของหน่วยงาน มีความภูมิใจ และผูกพัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

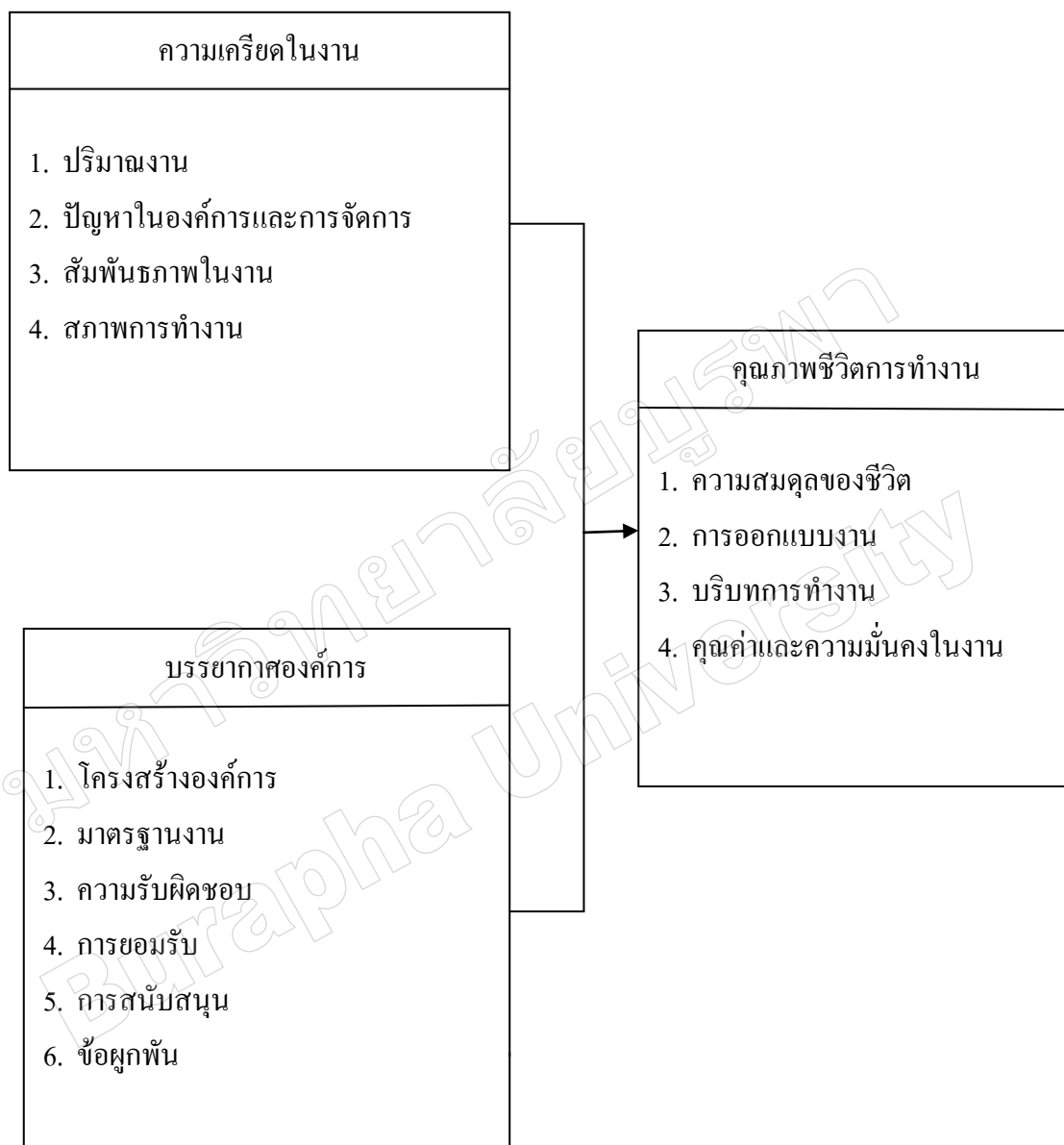
กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แนวคิดของ Werther and Davis (1982) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา แนวคิดนี้ระบุว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 3 กลุ่มได้แก่ 1) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล เช่น การรับรู้ ค่านิยม ทักษะ 2) ปัจจัยด้านองค์การ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การ ได้แก่ อุดมการณ์ การบริหารจัดการ ความเครียดในงาน กิจกรรมการทำงาน และ 3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรม สังคม และเทคโนโลยี

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ Werther and Davis (1982) มาศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ความเครียดในงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Wheeler and Riding (1994) ในการศึกษาความเครียดในงาน 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม คือ บรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Stringer (2002) ในการศึกษาบรรยากาศองค์การ ส่วนองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Brooks and Anderson (2005) ซึ่งประกอบด้วย ความสมดุลของชีวิต การออกแบบงาน บริบทการทำงาน และคุณค่าและความมั่นคงในงาน มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิทยาลัยพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังแผนภูมิที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย