

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรใดหากมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างยั่งยืน บุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร หากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานถือเป็นสาเหตุใหญ่ของการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ทำให้คนขาดงาน ลาออกจากงานสูง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร ผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทุกคนในองค์กรที่จะประสานความร่วมมือร่วมใจและเต็มใจดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมุ่งมั่นทุ่มเทหรือบุคลากรต้องมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีกับองค์กรนั่นเอง ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยแก้ปัญหาในการทำงานได้ เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานดีขึ้นและส่งผลให้พนักงานทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากตามไปด้วยซึ่งหมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร. 2540 : 5)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุข จากสภาพที่ตนได้รับขณะปฏิบัติงาน เป็นการประสานงานระหว่างบุคคลและงาน ให้ชีวิตและการทำงานผสมผสานกันอย่างกลมกลืนผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข หากมนุษย์มีความสุขในการทำงาน จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมจะปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่มีความสุขในการทำงาน จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2547 : 25) การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า และส่งผลต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานให้ทำงานได้อย่างมีความสุขเนื่องจากคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ และเป็นผู้ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากคุณภาพของคนอยู่ที่ผลของงานที่เป็นกุญแจสำคัญไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (กึ่งแก้ว ปาจริย์. 2540 : 12)

มาตรฐานที่กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วไปนั้นพิจารณาจากการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีโอกาสที่จะพัฒนาขีดความสามารถของตนมีความก้าวหน้ามั่นคงในงานที่ทำมีการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน สามารถปกป้องในสิทธิของตนได้ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนงานนั้นต้องมีคุณค่าทางสังคมด้วย (ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์. 2541 : 5)

การรักษาพยาบาลเป็นงานที่สำคัญยิ่งแขนงหนึ่งของงานสาธารณสุข ในการที่จะนำประชาชนไปสู่ความสุขสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ งานรักษาพยาบาลต้องอาศัยความร่วมมือของทีมสุขภาพหลายประเภท อาทิ แพทย์ พยาบาล ฯลฯ พยาบาลจัดว่าเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรในทีมสุขภาพประเภทอื่น และเป็นผู้ที่ต้องให้การดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดตลอด 24 ชั่วโมง หน้าที่เฉพาะพยาบาลคือ การช่วยเหลือบุคคลซึ่งอาจเป็นผู้มีสุขภาพดีหรือเจ็บป่วยในการปฏิบัติกิจกรรมใดก็ตาม เพื่อที่จะให้บุคคลนั้นมีสุขภาพดีขึ้นหรือหายจากการเจ็บป่วยเร็วขึ้น เพื่อช่วยให้เขาเหล่านั้นมีกำลังใจ มีความรู้ และสามารถที่จะช่วยตัวเองได้เร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้ แต่ในทางปฏิบัติกิจกรรมที่พยาบาลกระทำทุกวันมิได้มุ่งเฉพาะแต่เรื่องการรักษาผู้ป่วยเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่หรือโรงพยาบาลขนาดเล็ก พยาบาลจะต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในด้านการพยาบาลผู้ป่วย ด้านธุรการ และด้านบริหารงานในหน่วยงานหรือแผนกพยาบาลตลอดจนเป็นผู้ประสานงานในทีมสุขภาพและระหว่างทีมสุขภาพกับผู้ป่วยและญาติ จะเห็นได้ว่างานของพยาบาลเป็นงานที่มีความสลับซับซ้อนและมีขอบเขตความรับผิดชอบกว้างขวาง บุคลากรพยาบาลจึงมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพของบริการด้านสุขภาพอนามัย และมีส่วนในการสร้างภาพจน์ที่ดี หรือ ไม่ดีแก่ โรงพยาบาลและหน่วยงาน เป็นอย่างมาก (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ. 2545 : 7)

การปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการนั้นจำเป็นต้องมีการจัดอัตรากำลังพลของบุคลากรพยาบาลที่มีจำนวนเพียงพอเหมาะสมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (สุภารัตน์ ครุฑทะเล. 2546 : 3) แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพของรัฐ ขาดแคลน และภารกิจในการให้บริการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเพิ่มมากขึ้น ความเสี่ยงต่อการติดโรค การต้องปฏิบัติงานในยามวิกาลทำให้พยาบาลลาออกมีจำนวนร้อยละ 10 ในปี พ.ศ. 2546 ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลทำให้บุคลากรพยาบาลที่เหลืออยู่ต้องปฏิบัติงานหนัก มีชั่วโมงการทำงาน 60 – 100 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจะต้องหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และความเครียดในการปฏิบัติงาน (ทัศนยา บุญทอง. 2543 : 41) การปฏิบัติกรพยาบาลของบุคลากรจึงมุ่งเพียงให้งานเสร็จโดยเฉพาะงานประจำเท่านั้น ไม่มีเวลาพอที่จะค้นหาปัญหาของผู้ป่วยและไม่ได้ มุ่งที่ผล

ของการพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญารักษ์, 2544 :37) การปล่อยให้มิพยาบาลปฏิบัติการเป็นกิจวัตรประจำวันทุกวันจนคุณภาพการพยาบาลตกต่ำ อาจทำให้กระเทือนต่อวิชาชีพและถูกฟ้องร้องได้ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2537 : 28) เนื่องจากความเร่งรีบในการปฏิบัติงานจนอาจเกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน หรือข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน และกับผู้ใช้บริการ (ทัศนาศา บุญทอง, 2543 : 19)

จากปัญหาความเครียดและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่ ทำให้พยาบาลเกิดความเครียดสูง เกิดความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ ขาดกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานต่ำ (สุภรศรี เดชเกษม และยุพิน อังสุโรจน์, 2546 : 36 - 47) ได้ให้ความเห็นว่า ข้อจำกัดดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ลดลงตรงกันข้ามกับแนวคิดของ (Hackman and Oldham, 1980 : 9 ; อ้างอิงจาก สุภารัตน์ ครุฑทกะ, 2546. ผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. หน้า 4) ทั้งนี้ (ณัฐฉิมล โฉพันธ์ศรี, 2543 : 3) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลอยากปฏิบัติงานมากขึ้นและปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการไม่ดีได้และการปฏิบัติงานทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างไว้ซึ่งการบริการที่ดีและมีคุณภาพ จำเป็นที่พยาบาลประจำการ จะต้องมีความพอใจในคุณภาพชีวิตตนเองก่อน นั่นคือพยาบาลประจำการควรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงจะสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนทั่วไปได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศและเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ และใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดงานบริการต่อผู้มาใช้บริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรและตอบสนองต่อนโยบาย of โรงพยาบาลไปสู่การเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิในระดับประเทศและเป็นสถาบันฝึกอบรมที่มีคุณภาพระดับประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
2. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่นที่ลักษณะคล้ายคลึงกัน ของกรมแพทย์ทหารอากาศ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ประชากรพยาบาลจำนวน 732 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ตามแผนกที่ปฏิบัติงาน 11 แผนก จำนวน 732 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportion Stratified random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973 : 886 – 887) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 259 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ (Walton. 1974 : 143) ประกอบด้วย 8 ด้านได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

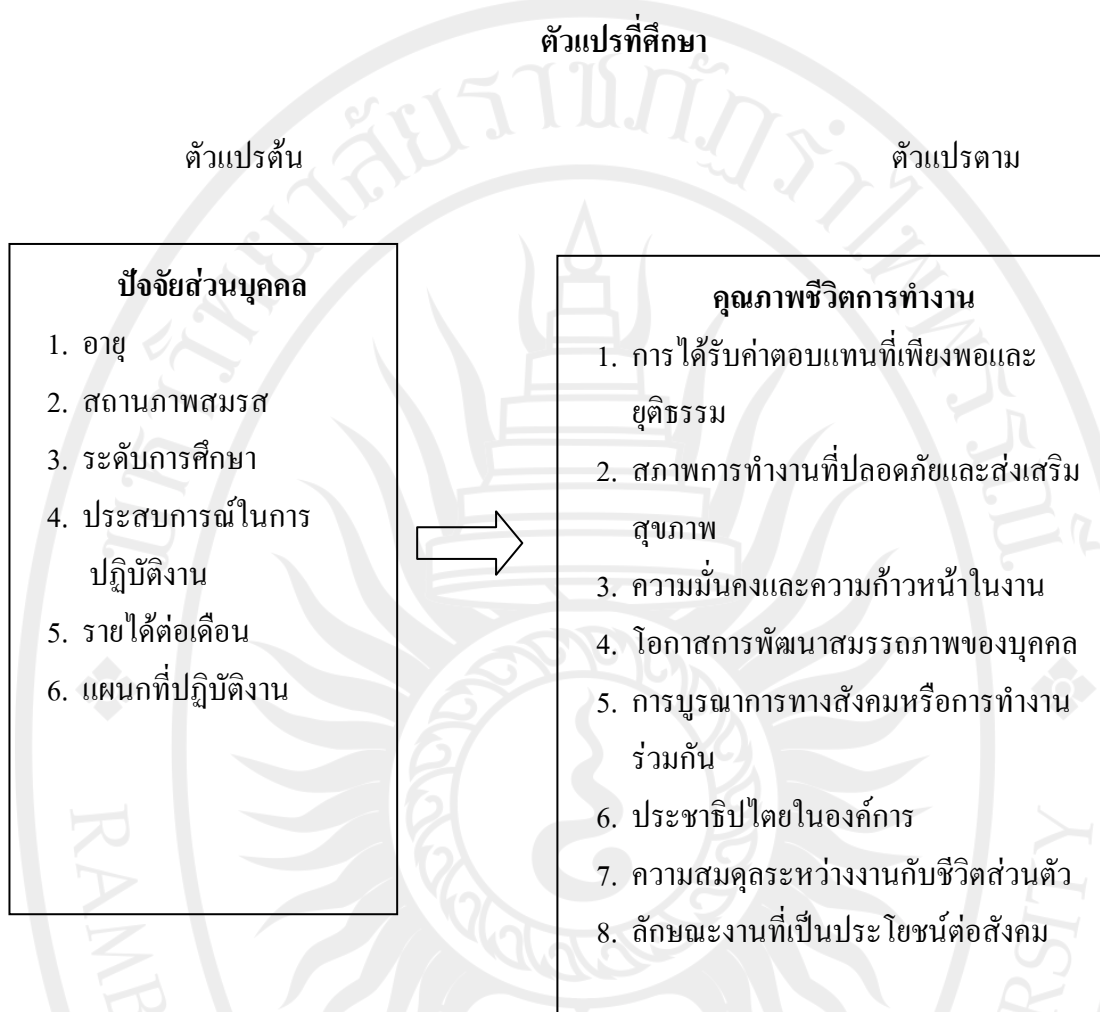
1. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศมีความพึงพอใจในการทำงานของตนรู้สึกรู้สึกว่าการทำงานมีความสำคัญ น่าภูมิใจและสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจได้

2. **พยาบาลประจำการ** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีพื้นฐานความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาล ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล และปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ในแผนกต่าง ๆ ซึ่งจำแนกได้ 11 แผนก คือ กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก, กองออร์โธปิดิกส์กองอายุรกรรม, กองสูตินรีกรรม, กองศัลยกรรม, กองกุมารเวชกรรม, กองจักษุ โสต ศอ นาสิกกรรม, กองการพยาบาล, กองวิสัญญีและห้องผ่าตัด, กองผู้ป่วยพิเศษ, กองกิจกรรมพิเศษ

3. **โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ** ตั้งอยู่ถนนพหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารอากาศ เป็นโรงพยาบาลที่ให้การดูแลระดับตติยภูมิ มีอาคารคุ้มเกล้า ๆ เป็นอาคารหลักในการให้บริการผู้ป่วย โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการให้บริการ คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง ครอบครัวของกองทัพอากาศและประชาชนทั่วไปและเป็นสถาบันผลิตแพทย์ร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน