

บทที่ 2

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ดังเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
3. สภาพการทำงาน of พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ที่เน้นในเรื่องการแก้ไขปัญหาระงจางนให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมาย โดยมีความเชื่อ 2 ประการ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งชอบธรรมในการเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และ คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นจะทำให้ผลผลิตที่เกิดจากการทำงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งต่อมามีการนำเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในองค์กรสุขภาพ ได้แก่ โรงพยาบาล เพื่อใช้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในโรงพยาบาลสามารถปฏิบัติงานในการดูแลผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักวิชาการหลายคนให้ความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละมุมมอง ได้แก่

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล (Walton, 1973)

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อคนทำงาน งาน และองค์กร (Kast & Rosenweig, 1985)

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการทำงานของสมาชิกในองค์กรที่เกิดจากความเครียดที่ตีทางด้านร่างกายและจิตใจ (Harrison, 1987)

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทุกอย่างในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพ (Schermerhorn, 1989)

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในองค์กรและการปฏิบัติงานและการรับรู้ของพนักงานต่อความปลอดภัย ความพึงพอใจ ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของตนเอง (Cascio, 1992)

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในที่ทำงาน (Harri, 1995)

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจาก โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาท เส้นทางอาชีพ การติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และทรัพยากร (Knox & Irving, 1997)

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของคนที่มีต่องาน และวิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้ในการทำงานในองค์กร (Cummings & Worley, 2001)

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทุกอย่างในการทำงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงานที่ทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้านี้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานตามกรอบแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) ซึ่งหมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การที่ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (Kast & Rosenzweig, 1985) ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดี ทำให้ผู้ทำงานรู้สึกมีความมั่นคงในงาน จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น (Cummings & Worley, 2001) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังส่งผลให้ผู้ทำงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ดร.สุเมธ สิริยศจารง, 2542; นิยม สี่สุวรรณ, 2544) ทำให้มีความทุ่มเทให้กับงาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ในงาน และมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (Organ, 1988) ในทางตรงกันข้ามหากมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี เช่น งานไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีความเหนื่อยล้า เจ็บป่วย เกิดภาวะเครียดในงาน (The Canadian Nurses Association [CAN], 2006)

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มจากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมาสเตอร์ (Maslow อ้างใน สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ, 2545) ได้เสนอแนวคิดเรื่องมนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้น ตั้งแต่ขั้นแรก คือ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ ขั้นที่สอง คือ ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง ขั้นที่สามคือ ความต้องการในทางสังคมความรักใคร่และความเป็นเจ้าของ ขั้นที่สี่ คือ ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องและเป็นที่ยอมรับ และขั้นสูงสุดคือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน และต่อมาเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg cited in Steer & Porter, 1987) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจเช่นเดียวกับมาสเตอร์ แต่มุ่งถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory)

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจอีกมากมาย ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิต (quality of life) ที่มองในเรื่องของสิ่งแวดล้อมและคุณค่าความเป็นคนในสังคม อุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นเรื่องเทคโนโลยี ผลิตผล และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งต่อมาได้มีการให้ความสำคัญกับคนทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดแนวคิด คุณภาพของคนในสถานที่ทำงาน (quality of human experience in the work place) ขึ้น แต่ยังคงมุ่งเน้นให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น เช่นเดิม จนในระยะต้นของศตวรรษที่ 20 มีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับผู้ทำงานขึ้น เช่น จัดให้มีกฎหมายแรงงานเด็ก มาตรฐานของเวลาในการปฏิบัติงาน ระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ทำงาน ระเบียบว่าด้วยการป้องกัน การได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานขึ้น ทำให้มีการเริ่มแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) ขึ้น โดยในปี ค.ศ.1930 ถึง 1950 ซึ่งเป็นช่วงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและองค์กรต่างๆอย่างรวดเร็ว แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานจะมุ่งเน้นไปที่สถานที่ปลอดภัย ต่อการทำงาน กระบวนการทำงาน และเศรษฐกิจเป็นหลัก (Walton, 1973) ต่อมาในช่วงปี ค.ศ. 1951 ถึง 1960 คุณภาพชีวิตการทำงานจะเน้นรวมไปถึงสภาพทางจิตใจที่ส่งผลต่อผลผลิตและ การสร้างสัมพันธภาพในหน่วยงาน (Cummings & Worley, 2001) และถึงช่วงปี ค.ศ. 1961 ถึง 1970

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานจะมุ่งเน้นไปที่ความเสมอภาค และการได้รับประโยชน์ต่างๆจากการทำงาน (Walton, 1973) จากนั้นต่อมา ได้มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานตามกรอบแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเรื่องการจัดการทั่วไปและการบริหารองค์กร มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเกี่ยวกับความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ซึ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของความมุ่งมั่นของผู้ทำงาน สมรรถนะการทำงาน และการส่งเสริมการพัฒนามูลค่าขององค์กร โดยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนต้องทำงานเพื่อชีวิตอยู่รอด นอกจากจะคำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะนำไปใช้ในชีวิตรส่วนตัวและครอบครัวที่เหมาะสมแล้ว ยังต้องมองถึงเรื่องการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สัมพันธ์กับลักษณะงานที่เปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกัน

1.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ทำงานไม่ควรที่จะสัมผัสต่อสภาวะทางกายภาพที่เป็นอันตรายหรือไม่เหมาะสมต่อสุขภาพ รวมไปถึงชั่วโมงในการทำงานที่มีเหมาะสมตามระยะเวลาการทำงานมาตรฐาน (reasonable hours) สภาวะแวดล้อมต้องมีการเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บน้อยที่สุดซึ่งจะมองรวมถึงเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา และการจัดการด้านอายุที่เหมาะสมในการทำงานในแต่ละแผนก หรือหน่วยงาน

1.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (immediate opportunity to use and develop human capacities) การเปลี่ยนแปลงของลักษณะงานตามแนวโน้มของสังคมและการแข่งขันทางเศรษฐกิจทำให้งานมีความแตกต่างกันมากขึ้น ยิ่งงานมีความแตกต่างกันมากขึ้นเท่าใด ผู้ทำงานต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้สามารถทำงานที่ตนเองรับผิดชอบนั้นได้ โดยการหาความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเอง โดยสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ ได้แก่ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมงานด้วยตนเอง สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่มาใช้อย่างหลากหลายมากกว่าการใช้ทักษะการทำงานแบบเดิมอยู่ตลอดเวลา รู้จักหาความรู้ใหม่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการพัฒนา

สมรรถนะ ความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายทั้งหมด และควรมีการวางแผนในการทำงานที่ดี เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (opportunity for continued growth and security) เป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการรับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพิจารณาจากการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้น การได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จะนำมาใช้ในงานที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานอาชีพและองค์กร เป็นที่ยอมรับจากเพื่อน ครอบครัว และสังคม และความมั่นคงในด้านรายได้ที่สัมพันธ์กับงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social integration in work organization) ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานจนงานประสบความสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบนี้สามารถพิจารณาได้จากการทำงานโดยคำนึงถึงความสามารถในการทำงานมากกว่าการแบ่งแยกในเรื่องของเพศ ศาสนา ชาติกำเนิด หรือลักษณะทางร่างกาย มีความเสมอภาคในองค์กร การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น การช่วยเหลือกันระหว่างผู้ทำงานร่วมกันในด้านสังคม อารมณ์ โดยอาศัยความเข้าใจความรู้สึกของกลุ่มคนที่ทำงานในองค์กรและการที่ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดและความรู้สึกของตนเองอย่างเปิดเผย

1.6 สิทธิส่วนบุคคล (constitutionalism in the work organization) สมาชิกในองค์กรสามารถเลือกในสิ่งที่ตนพอใจได้ โดยได้รับสิทธิที่พึงมีและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ มีสิทธิในการปกป้องตนเองจากอารมณ์ของนายจ้าง เรียกร้องในสิ่งที่ยุติธรรมในขอบเขตของความเป็นส่วนตัว ยึดมั่นในหลักของความเสมอภาคในองค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพิจารณาจาก สิทธิต่อความเป็นส่วนตัวของบุคคล เช่น การขัดขวางจากนายจ้างในเรื่องของการลาออกจากงาน หรือ การดำเนินกิจกรรมของครอบครัว สิทธิในการแสดงออกอย่างเปิดเผยต่อผู้บังคับบัญชา โดยปราศจากการโต้แย้ง สิทธิในการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน การให้รางวัล และความมั่นคงในงาน และการปกครองในองค์กรที่เหมาะสมโดยใช้กฎระเบียบและกฎหมาย

1.7 จังหวะชีวิต (work and the total life space) การทำงานของแต่ละคนมีผลทั้งด้านบวกและด้านลบต่อสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวเขา เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ช่วงระยะเวลาที่ยาวนานในการปฏิบัติงานล่วงเวลา มีผลกระทบที่ร้ายแรงต่อชีวิตครอบครัว ถ้าเกิดขึ้นบ่อยจะมีผลต่อด้านจิตใจ และสังคมทั้งเพื่อนและญาติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยพิจารณาจากการที่ผู้ปฏิบัติงานจัดตารางงาน ความต้องการด้านอาชีพ และความต้องการในด้านครอบครัว และกิจกรรมอื่น ได้อย่างเหมาะสมและสมดุลระหว่างการทำงานและเวลาในชีวิตส่วนตัว

1.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of work life) บทบาทที่มีประโยชน์ต่อสังคมและการตระหนักถึงผลกระทบที่เป็นอันตรายต่อสังคมขององค์กร เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถมองเห็นได้ การที่ผู้ทำงานรับรู้ว่าองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องของผลผลิตที่ผลิตขึ้น การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง เป็นต้น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานและอาชีพที่ตนเองปฏิบัติมีคุณค่า ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของคาสท์และโรเซนวิก (Kast & Rosenweig, 1985) ซึ่งให้แนวคิดว่าการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน ควรมองถึงความสำคัญของคน งาน และองค์กร ซึ่งเน้นที่การตระหนักเกี่ยวกับผลกระทบของงานต่อคนและประสิทธิภาพขององค์กร และความคิดของส่วนรวมในการสรุปและตัดสินใจในปัญหาขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้คนมีความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

2.1 การได้รับการยอมรับ (dignity and respect) คือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

2.2 การมีอำนาจควบคุมในการทำงาน (self control or authority) คือ การที่บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเองและมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

2.3 การตระหนักรู้ (recognition) คือ การที่บุคลากรตระหนักถึงการกระทำที่สามารถทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร

2.4 รางวัลตอบแทน (reward) คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสมรรถนะและความสามารถ รวมไปถึงโอกาสในการพัฒนาความสามารถ การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง

2.5 แหล่งความภาคภูมิใจ (sources of pride) คือ ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีความภาคภูมิใจในการทำงานในกลุ่ม และองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

2.6 สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม (group and inter group relation) คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน

2.7 ความปลอดภัยในงาน (job security) คือ ทำงานด้วยความปลอดภัย มีสิ่งป้องกันอันตราย ไม่มีความเสี่ยง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอน (Schermerhorn, 1989) ซึ่งให้แนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการยอมรับที่สำคัญของคนต่อสิ่งแวดล้อมทุกอย่างในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ทำงาน ซึ่งเปรียบได้กับเครื่องยนต์หากได้รับการดูแลไม่ดีและจัดวางไว้ในที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดการเสียหายได้ ดังนั้นควรต้องดำเนินการในการทำให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair pay) คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สำหรับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร

3.2 สภาพะการทำงาน (working environment) คือ การปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย และมีการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในองค์กร

3.3 โอกาสในการเรียนรู้ (opportunity to learn) คือ การมีโอกาสดำเนินการการเรียนรู้เพิ่มเติม การเรียนรู้วิชาการรวมถึงทักษะการทำงานที่ใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

3.4 การเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (grow and progress) คือ การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง และมีความเจริญก้าวหน้าในงานอาชีพ

3.5 การรวมกลุ่มในองค์กร (social integration) คือ การที่สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี

3.6 การปกป้องสิทธิ (individual right) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนในการปกป้องสิทธิของตนเองในการทำงาน

3.7 ความสมดุลของเวลา (work and nonwork demand) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีช่วงเวลาในการทำงาน และช่วงเวลาที่นอกเหนือเวลางานมีความสมดุลกัน

3.8 ความภาคภูมิใจ (pride itself) คือ การที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกภูมิใจในงานที่ตนเองทำ เป็นงานที่น่าภูมิใจ และมีความภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

4. คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของแฮร์รี่ (Harri, 1995) ซึ่งศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล ให้แนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ในที่ทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) คือ การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ รวมไปถึงการจัดสถานที่ทำงานด้วย

4.2 สิ่งสนับสนุนในงาน (support at work) คือ การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อการได้รับความร่วมมือ สนับสนุนจากผู้ร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

4.3 ภาระงาน (workload) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของตนเอง

4.4 บรรยากาศในการทำงาน (atmosphere) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงระดับของความร่วมมือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร

4.5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (interaction) คือ การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึงระดับของปฏิสัมพันธ์ที่ตนเองมีต่อผู้ร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

4.6 ความเครียดในงาน (stress at work) คือ การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

4.7 ความสมดุลของเวลา (time balance) คือ การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึงระดับของความสมดุลของเวลาในการทำงาน ครอบครัว และการพักผ่อนของตนเอง

5. คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของน็อกซ์และเออร์วิง (Knox & Irving, 1997) ได้ให้แนวคิดว่าการที่บุคคลจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่ระหว่างปรับเปลี่ยนองค์กร ต้องมีสภาพการดำรงชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจที่เป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1 โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร (organizational structure and function) ในช่วงการปรับเปลี่ยนองค์กร ผู้ปฏิบัติงานต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงด้านเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ และมาตรฐานวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ ขององค์กรได้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้ตามเป้าหมายขององค์กร

5.2 การรับรู้ของบุคลากรแต่ละคน (individual staff perception) ในช่วงของการปรับเปลี่ยนองค์กร บุคลากรส่วนหนึ่งจะรู้สึกยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นความรู้สึกในด้านบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่อีกส่วนหนึ่งรู้สึกว่าเป็นผลในด้านลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นการรับรู้ของบุคคลจึงมีผลโดยตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน การนำกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงมาใช้จะช่วยให้เกิดผลในด้านบวกได้

5.3 ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาท (scope and complexity of role) เมื่อเกิดการปรับเปลี่ยนองค์กร บุคลากรต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทให้เป็นไปตามที่องค์กรกำหนด โดยองค์กรต้องสนับสนุนตั้งแต่การจัดรูปแบบการปฏิบัติงานที่ดี กำหนดขอบเขตและความซับซ้อนของ

บทบาทที่ชัดเจน ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการเพิ่มความเครียดให้กับบุคลากรและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.4 เส้นทางอาชีพ (career paths) การปรับเปลี่ยนองค์กร ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและบทบาทในเส้นทางอาชีพที่มีการปรับตัวใหม่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคลากรมีความเข้าใจในความคาดหวังขององค์กรใหม่ ก็จะทำให้บุคลากรสามารถประเมินทักษะ ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จได้

5.5 การติดต่อสื่อสารประสานความร่วมมือ (collaborative communication) การติดต่อสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญในความสำเร็จของกระบวนการเปลี่ยนแปลงช่วงการปรับเปลี่ยนองค์กร บุคลากรจึงต้องแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน เชื่อถือได้ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มความเข้าใจในบทบาทและการเปลี่ยนแปลง ลดความกลัว ความสงสัย และส่งเสริมให้มีความรู้สึกในด้านบวกกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (work environment) ในช่วงการเปลี่ยนแปลง บุคลากรจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับทีมงานใหม่และสภาพแวดล้อมใหม่ที่ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและด้านจิตใจ ที่มีความหลากหลายมากขึ้น เช่นความไม่มั่นคงและคาดคะเนไม่ได้ ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.7 ลักษณะงาน (nature of the work) เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ลักษณะของงานจะมีการปรับเปลี่ยนไปตามพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรใหม่ ซึ่งบุคลากรต้องใช้สมรรถนะและทักษะใหม่ๆตามสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยน

5.8 ทรัพยากร (resources) ในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร บุคลากรจะมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในบทบาทความรับผิดชอบใหม่ที่รวมถึงทรัพยากรทั้งหมดที่ใช้ในการบริการ โดยนำหลักการบริหารทรัพยากรมาประยุกต์ใช้ด้วย ซึ่งการเพิ่มทักษะและสมรรถนะเหล่านี้เป็นการเพิ่มความเครียดและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของคาสท์และโรเซนวิก (Kast & Rosenweig, 1985) จะเน้นเฉพาะเรื่องคน งาน และองค์กร กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของเชอร์เมอร์ฮอน (Schenmerhorn, 1989) เน้นที่ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของแฮร์รี่ (Harri, 1995) เน้นเรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมที่เป็นสถานศึกษาทางการแพทย์พยาบาลซึ่งมีลักษณะงานที่มีความเครียดสูง โดยประเมินจากการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

ในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบที่จะชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานจะเน้นที่สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน การได้รับความสนับสนุนที่ดีในที่ทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งแนวคิดนี้ มีความคล้ายกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและสังคมในองค์กร ส่วนที่มีความแตกต่าง คือ ภาระงานที่เหมาะสม ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน จากแนวคิดนี้จะเน้นที่สิ่งแวดล้อมรอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน แต่ไม่ครอบคลุมถึงลักษณะความเป็นบุคคล ซึ่งลักษณะความเป็นบุคคลถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของน็อกซ์และเออร์วิง (Knox & Irving, 1997) เน้นสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดขึ้นช่วงที่หน่วยงานอยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยนองค์กร การปรับโครงสร้างองค์กร ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน บทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งแนวคิดนี้จะชี้วัดถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้น สามารถปรับตัวในช่วงการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) ซึ่งให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ใช้ได้กับทุกกลุ่มวิชาชีพ สามารถนำมาใช้ได้กับทุกองค์กร โดยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีความครอบคลุมทั้ง คุณภาพชีวิตด้านความเป็นบุคคล สภาพแวดล้อมทางสังคม และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของผู้ทำงานที่ตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจของผู้ทำงานสามารถประเมินในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานได้ง่าย ซึ่งเหมาะสมกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์ ที่ต้องปฏิบัติงานให้การดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลและประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นต่างๆ เช่น แกนนำ และประชาชนในชุมชน เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชน

การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถประเมินได้หลายวิธี เช่น ใช้การสัมภาษณ์ การสังเกตการใช้แบบสอบถาม ซึ่งจากการทบทวนการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล พบว่า มีผู้นำกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายคนมาให้แนวคิดความหมาย แตกต่างกันไปในแต่ละมุมมอง มาใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของ

พยาบาล ผู้ที่นำกรอบแนวคิดเหล่านี้มาประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ได้แก่ คาววรณ์ คุณยศยิ่ง (2542) ซึ่งศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล มหาราชนครเชียงใหม่ ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ซึ่งกำลังอยู่ในช่วงของการริเริ่มเพื่อเตรียมความพร้อมทั้งด้านการปรับเปลี่ยนสภาพองค์กรในการกำกับของรัฐบาลและการใช้ระบบประเมินและรับรองคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เพื่อมุ่งสู่การรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล ทั้งผู้บริหารการพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ จำนวน 356 คน ประเมินการรับรู้โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของน็อกซ์และเออร์วิง (Knox & Irving, 1997) จำนวน 58 ข้อ ประกอบด้วย คำถามปลายปิด 57 ข้อ และปลายเปิด 1 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านในด้าน โครงสร้างและหน้าที่องค์กร ด้านการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทการติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเส้นทางอาชีพอยู่ในระดับต่ำ และรงทิพย์ วัฒนชัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตร ในประชากรพยาบาล จำนวน 282 คน ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ 231 คน พยาบาลเทคนิค 51 คน ซึ่งกลุ่มการพยาบาล มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสายการบังคับบัญชางานบริหารการพยาบาล ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อการประเมินและการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของน็อกซ์และเออร์วิง (Knox & Irving, 1997) ประกอบด้วยคำถามปลายปิด 69 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นทั้งเชิงบวกและลบ เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบ 5 ระดับ การแปลผลการศึกษาแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ ต่ำมาก ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้าน โครงสร้างและหน้าที่องค์กร ด้านการรับรู้ของบุคลากรแต่ละคน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาท ด้านเส้นทางอาชีพ ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ ด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนใจ ไไล ผาเงิน (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกเด็ก โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ในประชากรพยาบาลวิชาชีพ 35 คน และ พยาบาลเทคนิค 25 คน โดยใช้แบบสอบถามการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่สร้างขึ้นเองตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของแฮร์รี่ (Harri, 1995) จำนวน 70 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ และแปลผลคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 5 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก ผลการศึกษา

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคอยู่ในระดับ ปานกลาง และพบว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลเทคนิคเล็กน้อย

นอกจากนี้ยังพบว่า มีผู้นำกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) มาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ได้แก่

ผาณิต สกุลวัณณะ (2537) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ในพยาบาลวิชาชีพทั้งผู้บริหารการพยาบาลและพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 270 คน ซึ่งในช่วงปี 2531 – 2536 โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีอัตราการลาออก โอนย้ายของพยาบาลเพิ่มขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องรับภาระงานหนักและทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อการเกิดโรค โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สร้างขึ้นเอง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามปลายปิดแบบประเมินค่า 5 ระดับ รวมจำนวน 45 ข้อ การแปลผลโดยแบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุและรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ส่วนสถานภาพสมรสและรายได้พิเศษไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตน การรับรู้ต่อระบบการบริหาร การบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยม ปัจจัยเหล่านี้สามารถร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 67.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดรุณศรี ศิริยศธำรง (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรการของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ 25 โรงพยาบาล จำนวน 532 คน โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดที่สร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก จำนวน 53 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด แบบให้เลือกรับตอบในมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เป็นระดับคะแนน 0 ถึง 4 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ และการแปลผลแบ่งเป็น 3 ระดับคือ สูง ปานกลาง ต่ำ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ มี

คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีขนาด 90 เตียงขึ้นไป 19 โรงพยาบาล จำนวน 327 คน โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สร้างขึ้นเอง จำนวน 46 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การแปลผลการศึกษาแบ่งเป็นระดับดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ ควรปรับปรุง ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรรณ เดชมหาวิพงศ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร 13 โรงพยาบาล จำนวน 369 คน โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งพัฒนาจากแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ซึ่งมีจำนวน 46 ข้อ คำถาม โดยพัฒนาให้มีคำถามแบบเชิงรับและเชิงปฏิเสธ เหลือจำนวนข้อคำถาม 44 ข้อ ซึ่งมีการเพิ่มข้อคำถามในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรม ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และลดข้อคำถามในด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีข้อคำถามเชิงปฏิเสธ 3 ข้อ คือ ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล 1 ข้อ และในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม 2 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล เช่นเดียวกับจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ผลการวิจัยพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 18

บุศรา กาญ (2546) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่ ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารและพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลแมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 221 คน โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่สร้างขึ้นโดยผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) ซึ่งใช้เกณฑ์การให้คะแนนเดียวกัน แต่ปรับเปลี่ยนเกณฑ์การแปลผลเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพทั้ง ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด

จากการทบทวนงานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้องยังไม่พบว่า มีผู้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน โดยเฉพาะโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิษฐ์ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเลือกกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน ซึ่งกำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมาใช้ในการศึกษาและเลือกใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่สร้างขึ้น โดยผาณิต สกุลวัฒน์ (2537)

ซึ่งมีข้อความของแบบสอบถามเป็นคำถามที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ครอบคลุมเนื้อหาในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน และเหมาะสมกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิษฐ์มากที่สุด เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลนี้มีข้อความที่ครอบคลุมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ประกอบด้วยข้อความที่ถามถึงเรื่อง การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายค้ำค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน รวมถึงการได้รับสวัสดิการที่พึงอาศัยและสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วยข้อความที่ถามถึงเรื่องงานที่หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีการดำเนินการที่มุ่งเน้นความสะอาดและการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การจัดหอบุคลากรให้มีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ อย่างเพียงพอ และได้รับการบำรุงรักษา หรือซ่อมบำรุงให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา จัดให้บุคลากรทุกระดับได้รับการตรวจสุขภาพ อย่างน้อยปีละครั้ง รวมถึงการดูแลบริหารจัดการเรื่องภาระงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ประกอบด้วยข้อความที่ถามถึงเรื่องผู้ที่ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น ให้โอกาสในการศึกษาต่อและสนับสนุนให้ขอผลงานเป็นผู้ชำนาญการได้ สามารถสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม มีการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นรองรับและประสบผลสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ประกอบด้วยข้อความที่ถามถึงเรื่อง การมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชานับสนุนและเปิดโอกาสให้ไปประชุมหรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน การมีโอกาเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน อีกทั้งยังจัดให้มีการประชุมวิชาการในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีแหล่งความรู้ ข้อมูลและข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประกอบด้วยข้อคำถามที่ถามถึง เรื่องการที่บุคลากรทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ของหน่วยงาน บุคลากรใน หน่วยงานมีความสัมพันธ์กันดี มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน บุคลากรทุกคนได้รับทราบข้อมูลต่างๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการ คิดแก้ไขและป้องกันการเกิดปัญหา ส่วนการมอบหมายงานให้เป็นผู้นำกลุ่มนั้น ได้พิจารณาตาม ความสามารถของบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามที่ถามถึงเรื่องผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่าย เรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ให้สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย มี ความเสมอภาคในการทำงาน ให้สิทธิปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความ รับผิดชอบ บุคลากรทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน และสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกผู้บริหารของหน่วยงานได้โดยอิสระ

ด้านจังหวะชีวิต ประกอบด้วยข้อคำถามที่ถามถึงเรื่องการทำงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว มีเวลาพักผ่อนอย่าง เพียงพอ สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมอย่าง เหมาะสม

และด้านความเป็นประ โยชน์ต่อสังคม ประกอบด้วยข้อคำถามที่ถามถึงเรื่องการ ได้มีส่วน สนับสนุนให้ครอบครัวของตนเองมีคุณภาพ หน่วยงานมีการจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป็นที่น่าสนใจแก่ผู้รับบริการ การมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานใน หน่วยงาน รวมถึงการให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อมีกิจกรรมบริการแก่ ชุมชนและสาธารณประโยชน์

สภาพการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชนที่จัดอยู่ในพื้นที่ทุรกันดารและขาดแคลนระดับ 2 คือ โรงพยาบาลบ้าน โศก ซึ่งดูแลประชาชนในเขตชายแดนติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว มีระยะเวลาเดินทางโดยรถยนต์ประมาณ 3 ชั่วโมง ผ่านพื้นที่ภูเขาถึงอำเภอเมือง 165 กิโลเมตร โรงพยาบาลที่จัดอยู่ในพื้นที่ทุรกันดารและขาดแคลนระดับ 1 คือ โรงพยาบาลปากท่า และโรงพยาบาลน้ำป่าด ส่วนโรงพยาบาลท่าปลา โรงพยาบาลตรอน โรงพยาบาลลับแล

โรงพยาบาลทองแสนขัน และโรงพยาบาลพิชัย จัดอยู่ในพื้นที่ปกติ (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย, 2548) ซึ่งโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งเข้าร่วม โครงการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลและ โครงการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โดยโรงพยาบาลพิชัยผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพแล้ว ส่วนอีก 7 โรงพยาบาลที่เหลืออยู่ในระหว่างการประเมินโรงพยาบาลคุณภาพ ชั้น 2 และ 3 แต่ผ่านการประเมิน และรับรองเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพแล้ว โดยมีกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนรับผิดชอบการให้บริการพยาบาลตามกรอบหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนของกระทรวงสาธารณสุขใน 7 งาน คือ งานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยใน งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานห้องคลอด งานห้องผ่าตัด งานซัฟฟอก และงานจ่ายกลาง โดยมีหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และหัวหน้างานการพยาบาลเป็นผู้ควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการให้ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เติบโตของโรงพยาบาล และหน่วยงาน

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วยตำแหน่งข้าราชการ 221 คน และ ลูกจ้างชั่วคราวทดแทนวิชาชีพ 26 คน รวม 247 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์, 2548) ซึ่งให้บริการพยาบาล โดยมีหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และหัวหน้างานการพยาบาลเป็นผู้ควบคุมและ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำบรรยายลักษณะงาน โดยพยาบาลงานผู้ป่วยนอกต้องเป็นพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในเวรเช้า หรือในเวลาราชการ โดยมีหน้าที่ประเมินสภาพผู้ป่วย เพื่อคัดกรองผู้ป่วยให้ เข้ารับการตรวจจากแพทย์ ช่วยเหลือแพทย์ และดูแลผู้ป่วยในการตรวจกับแพทย์ในห้องตรวจ พยาบาลงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ปฏิบัติหน้าที่ในการซักประวัติ ประเมินอาการผู้ป่วย และดูแล แก้ไขภาวะฉุกเฉินของผู้ป่วย รายงานแพทย์อย่างทันที่ เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยปลอดภัย รอดพ้นจาก การเสี่ยงอันตรายถึงชีวิต อีกทั้งยังต้องให้การบริการ ณ จุดเกิดเหตุ (EMS) ทั้งในและนอกเวลา ราชการด้วย (คณะกรรมการงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลท่าปลา, 2548) พยาบาลงานผู้ป่วยใน ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมงโดยต้องมีการส่งต่อเวรกันทุก 8 ชั่วโมง เพื่อรายงานอาการผู้ป่วย ทั้งหมดที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยพยาบาลหัวหน้าเวรซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพต้องมีหน้าที่ใน การดูแล ควบคุมการปฏิบัติงานของทั้งทีมพยาบาล พยาบาลผู้ร่วมทีม รับหน้าที่ในการปฏิบัติตาม คำสั่งของหัวหน้าเวร เชื่อมโยง การสื่อสารระหว่างหัวหน้าเวร กับผู้ป่วย พยาบาลงานห้องคลอด รับผิดชอบหน้าที่ในการดูแลผู้รอคลอด ทำคลอด ดูแลมารดาและเด็กหลังคลอด พยาบาลงานห้อง ผ่าตัด รับผิดชอบตั้งแต่การประเมินสภาพผู้ป่วยก่อนการผ่าตัด เตรียมผู้ป่วยและญาติก่อนการผ่าตัด ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดูแลในระยะผ่าตัด และหลังผ่าตัด พยาบาลงานจ่ายกลางและงานซัฟฟอก ในโรงพยาบาลชุมชน จะเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานหลักอยู่แล้ว ได้แก่ งาน ผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยใน แต่ได้รับมอบหมายหน้าที่พิเศษจากกลุ่มการพยาบาลให้ดูแลหน่วยงานจ่าย

กลางและซัฟฟอก พยาบาลผู้ทำหน้าที่นี้ จะเป็นพยาบาลที่ต้องมีความรู้เพิ่มเติมในด้านการป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาลด้วย

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน นอกจากจะทำหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานพัฒนาคุณภาพโดยรวมเป็นคณะกรรมการที่พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ได้แก่ ทีมบริหารความเสี่ยง ทีมป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล ซึ่งบางคนเป็นกรรมการที่พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมากกว่า 1 ทีม โดยต้องร่วมประชุมและปฏิบัติกิจกรรมของทีมทุกครั้ง ทำให้พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานแบบผลัดหมุนเวียนที่รับผิดชอบหน้าที่นี้ใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่าคนอื่น ส่วนพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานเวรเข้าตลอด จะใช้เวลาไปกับการดำเนินกิจกรรมของทีมช่วงหนึ่ง เมื่อกลับจากการประชุม ต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานหลักต่อ บางครั้งต้องนำงานในหน่วยงานไปทำก่อนนอกเวลา ซึ่งสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุตรดิตถ์ มีดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุตรดิตถ์ ทุกคนที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ ได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนตามตำแหน่งของตนเองตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการกระทรวงสาธารณสุข โดยค่าตอบแทนการปฏิบัติเวรผลัดบ่าย หรือผลัดดึก ที่เสมือนเป็นการปฏิบัติราชการในเวลาปกติ พยาบาลวิชาชีพได้รับในอัตรา 200 บาทต่อเวร พยาบาลเทคนิคอัตรา 150 บาทต่อเวร ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานคลินิกพิเศษนอกเวลาราชการ พยาบาลวิชาชีพอัตรา 80 บาทต่อชั่วโมง พยาบาลเทคนิคอัตรา 60 บาทต่อชั่วโมง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มีใช้การขึ้นปฏิบัติเวรบ่าย ดึก หรือเวลาราชการตามปกติ พยาบาลวิชาชีพจะได้รับในอัตรา 500 บาทต่อเวร พยาบาลเทคนิคในอัตรา 400 บาทต่อเวร (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย, 2548) ซึ่งการจัดให้มีขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลาราชการนั้นขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละโรงพยาบาล ได้แก่ งานผู้ป่วยใน ให้มีพยาบาลขึ้นเพิ่มในการปฏิบัติงานเวรบ่าย 1 คน เมื่อมีผู้ป่วยในการดูแลมากกว่า 30 คนขึ้นไป ทุก 5 คน หรือ ให้พยาบาลขึ้นเพิ่มอีก 1 คน เมื่อมีผู้คลอดระยะที่ 2 จำนวนตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไป เป็นต้น พยาบาลประจำการทุกคนได้รับสิทธิในการอาศัยบ้านพักของโรงพยาบาล ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการบ้านพักของโรงพยาบาลร่วมกันกำหนดขึ้น ได้แก่ ผู้ที่สถานะโสด พักห้องพักเดี่ยวของแฟลตพยาบาล ผู้ที่สถานะสมรสและคู่สมรสอยู่ด้วยจัดให้อยู่บ้านพักเดี่ยวตามระดับตำแหน่ง (คณะกรรมการบ้านพัก, 2549) นอกจากนี้ทุกโรงพยาบาลยังมีการจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากร ซึ่งรูปแบบของสวัสดิการที่จัดขึ้นจะเป็นไปตามปัญหาและข้อเสนอแนะตามความต้องการของบุคลากร ได้แก่ การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าในโรงพยาบาล จัดให้

ญาติสายตรงสามารถเข้าพักห้องพิเศษได้กรณีเจ็บป่วยและห้องพิเศษว่างโดยไม่เสียค่าห้อง เป็นเจ้าภาพในการบำเพ็ญกุศลศพญาติสายตรง ของบุคลากรทุกคน 1 คืน เป็นต้น (โรงพยาบาลท่าปลา, 2548)

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากการทำที่โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดอุตรดิตถ์เข้าร่วม โครงการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลและ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพนั้นทำให้ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์เห็นความสำคัญของการดูแลสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลมากขึ้น ทั้งในรูปแบบของคณะกรรมการ ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยงที่ต้องดูแลสิ่งแวดล้อมทุกอย่างในโรงพยาบาล ไม่ให้เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ มีคณะกรรมการ 5 ศ ที่คอยจัดกิจกรรมวันทำความสะอาดใหญ่ (big cleaning day) ที่ช่วยกระตุ้นบุคลากรของโรงพยาบาลทุกคนเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้สิ่งแวดล้อมของการทำงานที่อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ในเรื่องการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลที่ช่วยส่งเสริมเรื่องการจัดขยะที่ถูกวิธี การจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน และการป้องกันต่างๆที่จะก่อให้เกิดโรคหรืออันตรายจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลได้ และบางโรงพยาบาลได้เข้าร่วม โครงการสถานที่ทำงานนำอยู่ที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการดูแลที่ทำงานของตนเองให้น่าอยู่ นำทำงานยิ่งขึ้น

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุตรดิตถ์ทุกแห่ง มีการประชุมร่วมกันด้านการบริหารการพยาบาล ในการพัฒนามูลนิธิพยาบาล โดยมี การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเนื่องจากพยาบาลเทคนิคเป็นพยาบาลวิชาชีพ โดยการสอบคัดเลือก และคณะกรรมการระดับจังหวัดเป็นผู้คัดเลือกตามเกณฑ์ด้านอาวุโสทางการปฏิบัติงานและโควตาการศึกษาปริญญาตรีเป็นปริญญาโทโรงพยาบาลแต่ละแห่งกำหนดเกณฑ์ขึ้น โดยใช้หลักของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยมีเงื่อนไขตามสถานการณ์ของแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งโดยแบ่งเป็นแบบในเวลาราชการซึ่งลาไปศึกษาต่อ และนอกเวลาราชการในทุกระดับ ไม่มีการจำกัดจำนวน แต่ต้องมีการขออนุญาตในระดับโรงพยาบาลและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดด้วยกรณีที่ต้องมีการใช้เวลาราชการบางครั้งในการฝึกปฏิบัติงานหรือศึกษาดูงาน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์, 2548) การเลื่อนตำแหน่งหรือการปรับขึ้นเงินเดือนในทุกโรงพยาบาลมีเกณฑ์หลักที่เหมือนกัน ส่วนในแต่ละโรงพยาบาล หรือหน่วยงานย่อยจะมีเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันสร้างขึ้น โดยมีการเสนอจากหน่วยงานย่อยทั้ง 7 งาน เพื่อเข้าแข่งขันกันระดับโรงพยาบาล และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่อไป ซึ่งการเลื่อนระดับเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นสำนักงานสาธารณสุขจะเป็นผู้ที่ดูแลบุคลากรทุกคน โดยส่งรายชื่อผู้ที่สามารถเขียนวิชาการเสนอผลงานเพื่อการประเมิน

เข้าสู่ตำแหน่ง โดยกำหนดว่าจะส่งได้เมื่อใด และจัดให้มีการอบรมการเขียนผลงานและวิชาการให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งจังหวัด การจัดการความรู้ในกลุ่มการพยาบาลเป็นการกำหนดเองในแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งบางโรงพยาบาลจัดให้มีการเสนอวิชาการสัปดาห์ละ 1 - 2 เรื่อง โดยการจับบอร์ดบางแห่งใช้การเสนอหลังจากรับเวรเช้า มีการใช้สารสนเทศในการส่งเสริมการเรียนรู้และศึกษาวิชาการที่ทันสมัย ได้แก่ มีคอมพิวเตอร์ที่ใช้อินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตไว้ให้พยาบาลได้ศึกษาค้นคว้า แต่ในบางโรงพยาบาลยังมีการดำเนินการในส่วนนี้น้อยมาก

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การอบรมในโรงพยาบาลมีการจัดขึ้นตลอด โดยการสำรวจความต้องการของพยาบาลทุกคนเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจ และเสนอเข้าแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติงานในแต่ละปี การอบรมและศึกษาดูงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อ มี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งาน 5 ส งานบริหารความเสี่ยง เป็นต้น จะมีการเชิญหนังสือถึงผู้รับผิดชอบงานให้ต้องไปรับการอบรม หรือศึกษาดูงานเพื่อมาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ และรูปแบบบุคลากรต้องการเข้ารับการอบรมตามที่มีการตีพิมพ์ประกาศ จะมีเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นโดยทางคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลหรือคณะกรรมการบริหารกลุ่มการพยาบาล เช่น บางโรงพยาบาลจะให้สิทธิในการใช้งบประมาณของโรงพยาบาล ไม่เกินคนละ 5,000 บาท ต่อปีงบประมาณ และหากต้องการเพิ่มสามารถไปได้โดยใช้งบประมาณของตนเอง เป็นต้น (กลุ่มการพยาบาล, 2548)

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ลักษณะงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์ นอกจากจะมุ่งเน้นที่การใช้กระบวนการพยาบาล และศิลปะอันละเอียดอ่อนในการวางแผนและตัดสินใจด้วยตนเอง ในการปฏิบัติการพยาบาลให้ปัญหาด้านการพยาบาลของผู้ป่วยลดลงหรือหมดไปทั้งในและนอกเวลาราชการแล้ว พยาบาลประจำการยังต้องรับผิดชอบในการเป็นคณะกรรมการดำเนินงานในทีมคุณภาพของกลุ่มการพยาบาลและโรงพยาบาล ได้แก่ งาน 5 ส งานบริหารความเสี่ยง งานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล งานสุขศึกษา และประชาสัมพันธ์ งานตรวจสอบเวชระเบียนผู้ป่วย หรือ งานสารสนเทศด้านสุขภาพ เป็นต้น (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลท่าปลา, 2548) ซึ่งหน้าที่รับผิดชอบเหล่านี้จะมุ่งเน้นไปที่นำทักษะต่างๆ ได้แก่ การพูด การชักชวน มาใช้ในการประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพทางด้าน สุขภาพทั้งในและนอกโรงพยาบาล ได้แก่ สถานีอนามัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและบุคลากรช่วยเหลือ ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อีกทั้งยังต้องมีการประสานงานกับวิชาชีพ หรืออาชีพอื่น ได้แก่ ฝ่ายปกครองอำเภอ ปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครู หรือพระ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม

พันธกิจ ให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลที่จะเป็นโรงพยาบาลคุณภาพ และส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะส่งผลให้โรงพยาบาลได้รับการรับรองเป็นโรงพยาบาลคุณภาพ และได้รับการรับรองคุณภาพต่อเนื่องจากโครงการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้วย

จากการที่มีการพบกันในหน่วยงานบ่อยครั้งทั้งอย่างเป็นทางการในเรื่องของการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการพยาบาลแล้ว โรงพยาบาลบางแห่งยังมีการจัดให้มีการสังสรรค์ขึ้นในโรงพยาบาล เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงพยาบาล ได้แก่ การจัดแข่งกีฬา โดยมีการแจกเสื้อ เสื้อไอศกรีมในกิจกรรมวันทำความสะอาดใหญ่ (big cleaning day) ทุกกิจกรรมจะมีผู้บริหารทั้งระดับโรงพยาบาลและกลุ่มการพยาบาลเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมเสมอ โดยจะมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมทุกครั้ง ได้แก่งานเลี้ยงปีใหม่ งานเลี้ยงรับเลี้ยงส่ง โดยจะมีการแบ่งรับหน้าที่ในการดูแลเรื่องอาหาร สถานที่ ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดงาน บางแห่งแสดงถึงความใกล้ชิดและสัมพันธ์ที่ดีมากกว่า เช่น การจัดวันเกิด การมอบของขวัญให้แก่บุตรที่คลอดใหม่ การทำบุญโรงพยาบาล บุคลากรที่พักอยู่บ้านพักในโรงพยาบาลทำให้มีความสนิทสนมกัน เดินมาทำงานร่วมกัน รับประทานอาหารกลางวันและออกกำลังกายพร้อมกัน ใกล้ชิดกันแบบเพื่อน พี่น้อง สามารถปรึกษาเรื่องที่สำคัญได้นอกเวลางาน ทำให้มีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน มีการจัดอบรมพัฒนาองค์กร (organization development) นอกสถานที่โดยให้บุคลากรทุกคนเสนอและจัดลำดับความเป็นไปได้ ยิ่งทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กันดียิ่งขึ้น

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนทุกคนปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และคำบรรยายลักษณะงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งแต่ละโรงพยาบาลจะมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ของแต่ละโรงพยาบาล บางโรงพยาบาลอาจมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุก 6 เดือน เพื่อให้บุคลากรมีทักษะการปฏิบัติการพยาบาลในทุกหน่วยงาน เกณฑ์ที่ตั้งขึ้นจะแตกต่างกัน บางโรงพยาบาลตั้งขึ้นโดยคณะกรรมการกลุ่มการพยาบาล บางโรงพยาบาลให้สิทธิแก่พยาบาลประจำการในการเลือกปฏิบัติในหน่วยงานต่างๆ ได้ ในเรื่องของการดูแลผู้ป่วยพยาบาลประจำการที่เป็นหัวหน้าเวรสามารถตัดสินใจในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยได้ตามขอบเขตของวิชาชีพทั้งในและนอกเวลาราชการ โดยพยาบาลสมาชิกทีมเป็นผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นและนำไปปฏิบัติ ส่วนพยาบาลประจำการที่ร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการระดับทีมคุณภาพของโรงพยาบาลสามารถให้ข้อเสนอแนะและปฏิบัติกิจกรรมตามขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการนั้นๆ โดยอิสระ แต่ในส่วนที่อาจเชื่อมโยงกับกลุ่มการพยาบาลบางครั้งต้องขอความเห็นจากกลุ่มการพยาบาลบ้าง

ด้านจังหวะชีวิต พยาบาลประจำการแต่ละคนอยู่ในสถานะที่ต่างกัน บางคนโสด บางคน มีบุตร บางคนต้องดูแลบิดามารดา ซึ่งแต่ละคนต้องมีภาระรับผิดชอบที่ต่างกันไปด้วย ในการเลือกเวลาปฏิบัติงานนั้น บางโรงพยาบาลให้สิทธิพยาบาลเลือกเวลาปฏิบัติงานได้ว่าต้องการปฏิบัติแบบในเวลาราชการเท่านั้น หรือ จะปฏิบัติงานแบบผลัดหมุนเวียน เช้า บ่าย ดึก หรือบางคนต้องการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการแบบเสริมตำแหน่งที่ขาดด้วย บางโรงพยาบาลจะมีการกำหนดเกณฑ์ขึ้นให้พยาบาลปฏิบัติงานตามแผนของหน่วยงาน บางโรงพยาบาลให้พยาบาลสามารถร่วมจัดตารางการขึ้นปฏิบัติงานแบบผลัดหมุนเวียนด้วย บางคนที่ศึกษาต่อในช่วง เสาร์ หรือ อาทิตย์ ก็สามารถขอขึ้นเวรนอกเวลาเฉพาะในวันปกติได้ เป็นต้น ซึ่งหลักเกณฑ์ในการจัดเวลาทำงานขึ้นอยู่กับกลุ่มการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลที่จะพิจารณาร่วมกับข้อมูลสนับสนุนต่างๆ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการมีมากเพียงพอแล้วจะ ไม่มีการอนุมัติให้พยาบาลคนใดอยู่เวรเช้าอีก หรือจัดพยาบาลผู้ที่ขึ้นเวรเช้าตลอดไปปฏิบัติงานแบบหมุนเวียนแทนผู้ที่ใกล้คลอดและและหลังคลอดไป

ด้านประโยชน์ต่อสังคม พยาบาลประจำการ มีส่วนร่วมในการเข้าร่วม โครงการที่เป็นต้นแบบในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ เช่น โครงการครอบครัวแข็งแรง ที่ช่วยให้ครอบครัวได้รับการยกย่อง และยอมรับในสังคม ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์กรด้านสุขภาพที่สำคัญของชุมชนในระดับอำเภอ โดยบุคลากรในโรงพยาบาลต้องประสานงานกับชุมชน ทั้งในเรื่องการดำเนินโครงการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก การให้ความรู้ในการปฏิบัติตัวในการดูแลตนเอง การออกกำลังกาย เป็นต้น และยังต้องพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลทั้งทางด้านกายภาพและการให้บริการแก่ผู้รับบริการทั้งในโรงพยาบาลและในชุมชน ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรในทุกฝ่ายร่วมประสานงานกับองค์กรต่างๆ ในชุมชนรวมทั้งพยาบาลด้วย และเมื่อมีการดำเนินโครงการด้านการส่งเสริมสุขภาพขึ้น พยาบาลจะได้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการเสมอ เพราะเป็นบุคลากรทางด้านสุขภาพจึงเป็นเป้าหมายหลักของการเป็นต้นแบบทางด้านสุขภาพ แต่โครงการดังกล่าวจะมามากขึ้นในแต่ละปี ซึ่งอาจทำให้พยาบาลมีรู้สึกว่ามีภาระกดดันที่ต้องเข้าร่วม โครงการเสมอ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้ศึกษาเลือกใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม