

บทที่ 2

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง



การศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัสสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค ซึ่งกักระหวางสาธารณสุข" นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวเหตุผลและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และได้จัดเป็นวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง โดยลำดับเนื้อหา เริ่มตนจากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทับังชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานที่จะให้บรรลุจุดหมายของงานหรือองค์การนั้น การทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดการทำงานเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพนี้ได้วิวัฒนาการจากแนวคิดทางการบริหารในอดีตที่พัฒนามาเป็นลำดับ ซึ่งแนวความคิดที่สำคัญที่ต่อเนื่องกันคือ การบริหารที่มีหลักเกณฑ์มุ่งเน้นศึกษาถึงงานเป็นสำคัญ บุคคลสำคัญในแนวความคิดนี้ คือ เฟเดอริค คับบิว เทอเลอร์ (Federick W. Taylor) โดยมุ่งที่หลักเกณฑ์และระเบียบว่าปฏิบัติงานเช่นไรที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ อีกบุคคลคือ เฮนรี เฟย์อ์ (Henry Fayol) เน้นที่ตัวผู้บริหารและหลักการบริหาร ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากคือ หลักการบริหารงานทั่วไป ต่อมา เอสตัน เมโย (Elton Mayo) ได้ทดสอบและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวของคนจนได้มีความเข้าใจเรื่องราวของคนกว้างขวาง และลึกซึ้งมาก โดยค้นพบว่าบุคคลเป็นปัจเจกที่มันแปรได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงเกิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ แต่ถึงเป็นเรื่องราวของคนจะเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งต้องให้ความสนใจว่าให้เขาทำงานด้วยความพึงพอใจ และสามารถคงอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข เรื่องราวของงานก็ยังมีมีความสำคัญเช่นกัน เพราะต่างก็มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพให้กับองค์การได้เช่นกัน (ขงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ 2526 : 4)

จากการที่บุคคลจะมีความต้องการของคนเป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต โดยบางคนทำงานเพื่องาน เพราะงานนั้นเป็นสิ่งซึ่งทำให้ได้มีการแสดงออก และมีคุณค่าภายในตัวของมันเอง แต่สำหรับบางคน การทำงานเป็นเพียงเครื่องมือคือเป็นวิธีทางอันหนึ่งเพื่อจะหาเงินให้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้นหรือ บางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงานจึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่า จะเป็นพนักงานคนงานหรือเจ้านายที่ต่าง ๆ ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพของชีวิตตน (เพนเนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529 : 100) นอกจากนี้จากความคิดของมนุษย์ที่จะให้เพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีคุณลักษณะบางประการ เพื่อความสุขของมนุษย์เอง และสังคมส่วนรวม ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิต (อุณา นพคุณ 2526 : 9) หรือชีวิตที่มีคุณภาพอันเป็นลักษณะชีวิตของคนที่ได้รับคามพึงพอใจในสภาพที่ตนมีอยู่ เป็นอยู่ หรือได้รบอยู่ หรือสภาพการดำรงชีวิตในชุมชนหรือสังคม (อุทุมพร จามรมา 2528 : 28) จึงมีผู้ให้ความสนใจแนวคิดการทำงานใหม่ที่กำลังถึงการจัดรูปแบบงานที่ทำให้ปฏิบัติ เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีความสุข บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร (Guest 1982 : 88) และมีชีวิตอย่างมีคุณค่า. (Davis 1977 : 3) ที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานนี้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงาน สำหรับผู้ที่เน้นเรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลจะกล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมทั้งหมดของการทำงาน (Davis 1977 : 53) เมื่อให้ความสำคัญของงานร่วมกับบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะเชิงนามธรรม เป็นความรู้สึกในการทำงานรวมกันให้เกิดผลดีที่สุดเพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่ง (Katzell 1980 : 411 ; Glaser 1930 : 72) ซึ่งจะครอบคลุมถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับ

มีงานทั้งหมดของตน ในการได้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในงานสภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Guest 1982 : 88) โดยตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน (Walton 1974 : 14) นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในองค์กร (Kast and Rosenzweig 1985 : 652)

คำว่า "คุณภาพชีวิตการทำงาน" นี้ ถ้าพิจารณาแยกคำจะมาจากคำ 3 คำคือ "คุณภาพ" (Quality) "ชีวิต" (Life) และ "การทำงาน" (Working) คำว่า "คุณภาพ" ก็หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน (Degree of Excellence) ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคลหรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำหรือผลของกระบวนการที่ยังเกิดผลดีเลิศ และความเป็นเลิศนี้วัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ (Freebe and Bain 1976) "ชีวิต" หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า "การทำงาน" หมายถึง การทำหน้าที่กิจกรรมที่ต้องทำ ดังนั้น เมื่อนำความหมายของคำทั้ง 3 คำ มารวมกัน คุณภาพชีวิตการทำงานที่พิจารณาจากความหมายของคำที่มาประกอบกันหมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบ การกระทำกับเกณฑ์มาตรฐาน หรือตัวบ่งชี้ที่กำหนด

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามจุดมุ่งหมายของบุคคลและงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกเฉพาะของบุคคลแต่ละคน ซึ่งบุคคลก็มีความรู้สึกความต้องการที่แตกต่างกันไปในขณะที่เดียวกัน และมีลักษณะเป็นนามธรรม

ที่วัดไคยากจึงมีผู้กำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเกณฑ์การตัดสิน ที่จะบอก
ไคว่าเมื่อบุคคลใดมีชีวิตการทำงานที่มีลักษณะดังตัวบ่งชี้จะเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ซึ่งก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงมาตลอด ดังนี้

ในช่วงปี ค.ศ. 1930-1940 คุณภาพชีวิตการทำงานจะขึ้นอยู่กับความ
มั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบ และภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมา
ปี ค.ศ. 1950-1960 แนวคิดได้กว้างขึ้น โดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่อง ความ
สัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญในการทำงาน กับผลผลิต ซึ่งเกิดจากการส่งเสริมให้มี
มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นอีกสิ่งหนึ่งในการบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ปี ค.ศ. 1960-1970 ได้เพิ่มเรื่อง การมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาค และแบบ
แผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ. 1970 เป็น
ต้นมา ก็มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้นโดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์กร
และการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Nadler
and Gladstein 1982 : 256) ซึ่งช่วงนี้เองที่ วอลตัน (Walton)
เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาคุณลักษณะของ
บุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางการเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพ
แวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้เกิดความประสบความสำเร็จ
ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความ
ปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และได้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน ต้องมีตัวบ่งชี้ต่าง ๆ 8 ประการ เป็นเกณฑ์ตัดสิน (Walton 1973 :
12-18) ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair
Compensation) คือ ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ตาม
มาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบ
ตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and
Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อม

ทางกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and Security) คือ งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่จะไปใช้ประโยชน์ในอนาคตได้ และมีโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

4. โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of Human Capacity) คือ งานควรจะให้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความรู้สึกหาพายุในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ ผู้ปฏิบัติได้มีความรู้สึกว่ามีค่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคม องค์การมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงาน

6. สหิรัฐธรรมนุญนิยม (Constitutionalism) คือการได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติ หรือการมีหลักรัฐธรรมนูญเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกัน

7. จังหวะชีวิตโดยรวม (Total life Space) คือ กิจกรรมการทำงานของบุคคลหนึ่ง ควรจะมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น เป็นการแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตนเอง งาน ครอบครัว และอื่น ๆ

8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคลากรพยาบาลประเภทหนึ่งในทีมสุขภาพที่มีหน้าที่เฉพาะของคนที่ในลักษณะวิชาชีพ โดยพยาบาลวิชาชีพจะหมายถึง ผู้ที่ได้ไปประกอบโรคศิลป์แผนปัจจุบัน ชั้น 1 สาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ ซึ่งจะ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรการพยาบาลระดับวิชาชีพ เพื่อสามารถประกอบอาชีพในคานการสุขภาพอนามัย ทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือภาคเอกชน มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการแก่ผู้ป่วย และผู้มารับบริการในโรงพยาบาลหรือชุมชนตามขอบเขตของงาน ซึ่งรวมถึง การแก้ปัญหาสุขภาพขั้นพื้นฐาน และปัญหาการพยาบาลที่สลับซับซ้อนในการพยาบาลสาขาใดสาขาหนึ่ง ตลอดจนควบคุมนิเทศการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลระดับต้น และผู้ประกอบโรคศิลป์แผนปัจจุบัน (กองงานวิทยาลัยพยาบาล 2525 : 1-2) หรือผู้ได้รับการรับรองการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 พ.ศ.2528

จากลักษณะงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพอันเป็นคุณลักษณะงานในวิชาชีพที่พึงกระทำ ซึ่งได้แก่

1. ให้บริการแก่สังคมโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญจากการฝึกปฏิบัติ
2. มีความรู้เฉพาะสาขา ซึ่งจะนำไปสู่การแสวงหาความรู้เพิ่มพูนขึ้น เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการบริการพยาบาล
3. ในการศึกษาแก่สมาชิกของวิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอ
4. มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานของตนเอง
5. ปรับปรุงบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
6. รับผิดชอบในการให้ความปลอดภัยแก่สังคมที่รับบริการ
7. ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มภาคภูมิ
8. ส่งเสริมสวัสดิภาพและการอยู่ดี รวมทั้งความสนใจของสมาชิก
9. ให้บริการโดยยึดความเสียสละมากกว่ามุ่งหวังค่าตอบแทนทางสินจ้าง

รางวัล

10. มีจรรยาวิชาชีพเป็นหลักในการควบคุม
11. มีการรวมตัวของสมาชิก เพื่อความเข้มแข็งของวิชาชีพ
12. มีการปกครองตนเอง (Hall 1973 : 27)

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะงานดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพจะทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้โดยลดี จะต้องมึคุณสมบัติในด้านบุคคล ได้แก่ การมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีการปกครองตนเอง และอีกแนวทาง คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แก่ ให้ความปลอดภัยแก่สังคมที่มารับบริการ ปรับปรุงบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมซึ่งในการทำงานพยาบาลวิชาชีพ ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีอยู่มากมาย อันได้แก่ ความคาดหวังของสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยผู้ที่มีความทุกข์กายทุกข์ใจ เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคในการทำงานเพื่อให้โดยลดีตามต้องการคือ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน

เมื่อพิจารณาการทำงานเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามแนวคิดในการทำงาน เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีความเชื่อว่า การทำงานที่จะให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นจะต้องใช้แนวทางการทำงานโดยผสมผสานระหว่างงานและชีวิตซึ่งก็คือให้บรรลุจุดหมายของงานหรือให้โดยลดีที่สุด

และในขณะเดียวกัน บุคคลทุก ๆ คนมีความต้องการที่จะทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตน และคุณภาพของชีวิต (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529 : 100) โดยบุคคลทุก ๆ คนจะมีจุดหมายในชีวิตและความต้องการนี้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อจุดหมายนั้น ๆ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529 : 124-125) ทั้งนี้ ทุก ๆ คนต่างก็จะมุ่งพยายามที่จะให้มีความสมคูลยในความต้องการของตน โดยที่อยากจะให้มีทั้งเสถียรภาพพร้อม ๆ กับการมีความต้องการที่จะเจริญเติบโตหรือเปลี่ยนแปลงฐานะให้ดีขึ้นไปอีก (ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ 2526 : 54) และถึงแม้ว่าบุคคลแต่ละคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกันไปในเวลาหนึ่ง ๆ แต่โดยสรุปแล้วบุคคลก็มีความต้องการที่เหมือน ๆ กัน ซึ่งมาสโลว์ (Maslow 1968) โลกกล่าวไว้ 5 ประการ โดยมีการพัฒนาจากความต้องการพื้นฐานขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงสุดดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ปัจจัย 4 การพักผ่อน การนอนหลับ

2. ความต้องการในด้านความปลอดภัย เป็นความต้องการสิ่งปกป้องคุ้มครอง มีหลักประกัน มีระเบียบวินัย การมีกฎเกณฑ์เพื่อความปลอดภัยในชีวิตของตน ของครอบครัว และทรัพย์สินของตน

3. ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการเป็นสมาชิกของพรรคพวกในหมู่คณะ การมีอิทธิพล ทำให้มีความหวัง มีความสุข

4. ความต้องการชื่อเสียง คือ เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น มีศักดิ์ศรี มีสิทธิเสมอภาคและมีสถานภาพทัดเทียมกับผู้อื่น ความต้องการนี้จึงทำให้มีวิริยะอุตสาหะที่จะกระทำความดี เพื่อให้บุคคลอื่นเห็นว่าตนเป็นคนดี มีความภาคภูมิใจในความรู้ ความสามารถของตน

5. ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง หรือความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการอันสูงส่งในคุณค่าของตน มีอุดมการณ์ในการประกอบภารกิจการงาน อุทิศตนเพื่อประโยชน์สูงของเพื่อนมนุษย์ และสังคมส่วนรวม

ความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ ถ้าหากผู้ใดมีพัฒนาการชีวิตได้ครบทุกขั้นตอนชีวิตนั้นก็มีความสุข และมีคุณค่าต่อสังคม (อุดม สุภาไตร และสมจิตต์ กาญจนโกศล 2529 : 6) ซึ่งความสุขนั้นเป็นเป้าหมายของชีวิตทุก ๆ คน (ละออ หุตางกร 2529 : 159) โดยส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพก็จะปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายของงานก็คือจุดมุ่งหมายขององค์กร ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงเป็นคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านความรู้สึกรู้สึกต่อการทำงานของตนซึ่งทางด้านการบริหารและด้านวิชาการ เป็นการทำงานที่นำให้ชีวิตมีคุณค่า โดยพยาบาลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันให้เกิดผลดีที่สุดตามจุดมุ่งหมายขององค์กร และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข

ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพนั้น อาจประเมินได้ในแง่ต่าง ๆ กัน ซึ่งโดยทั่วไป

มักเน้นหนักไปใน 2 แนวทาง คือ ทางด้านตัวบุคคลเอง ได้แก่ การมีชีวิตที่อยู่ดี มีสุข และเจริญก้าวหน้า ซึ่งหมายถึงการมีชีวิตรอคปรอคภัย ท่ามกลางความเสี่ยงตนเองได้ สามารถแสวงหาความสุขได้ตามควรแก่สภาพทั้งมีโอกาสที่จะพัฒนาความต้องการ และความสามารถของตนเองไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนอีกแนวหนึ่งเป็นการให้น้ำหนัก ด้านความสัมพันธ์ และความเป็นประโยชน์ของบุคคลต่อสังคม ซึ่งย่อมหมายถึง คุณภาพในเชิงของการเป็นทรัพยากรที่เชื่อถืออำนวยความสะดวกความเป็นมีกัมแน่นอน และความเจริญก้าวหน้าของสังคม

การเน้นคุณภาพชีวิตที่แยกจากกันเป็น 2 แนวทางดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่า ต่างก็ขาดความสมบูรณ์ในตัวเอง เพราะคุณภาพชีวิตที่เน้นเฉพาะตัวบุคคลอาจก่อให้เกิดลัทธิอัตนิยม ส่วนการประเมินคุณภาพชีวิตเพียงในด้านการเป็นประโยชน์ เป็นผลผลิตให้สังคมย่อมก่อให้เกิดความมองข้ามความสำคัญของบุคคลในฐานะที่เป็นมนุษย์ซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีปัญหาและความจำกัดที่ซับซ้อนแตกต่างกันไป เฉพาะตัวแต่ละคนจะสนใจไปในเรื่องของตัวเลขของปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยรายได้ และความเจริญทางวัตถุ ดังนั้นในการกำหนดมาตรฐานและการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลจึงน่าจะต้องเอาแนวคิดทั้ง 2 หมายผสมผสานกันให้เกิดคุณภาพที่เหมาะสม (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา 2526 : 1-2)

ดังนั้น จากคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ และการประเมินคุณภาพชีวิต การกำหนดตัวบ่งชี้ หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงควรใช้แนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าวมาผสมผสานกัน โดยใช้แนวคิดด้านบุคคล และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในเรื่องการทำงานที่จะให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งจะสอดคล้องกับตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton 1973 : 12-18) ที่กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องมีตัวบ่งชี้ 8 ประการ เป็นเกณฑ์ตัดสินคือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาส ในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ลัทธิรัฐธรรมนุญนิยม
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม
8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม

ซึ่งลักษณะทั้ง 8 ประการนี้เองที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลได้ทุกชั้นตอน (Walton 1973 : 12-18) ในการวิจัยนี้จึงใช้เกณฑ์หรือตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน เป็นแนวทางในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

การที่ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ก็เนื่องมาจากบุคคลทุกคนมีธรรมชาติในแง่หนึ่งคือความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจนี้ กลไกในการดำเนินงานส่วนหนึ่งจึงมักเป็นเหตุเป็นผล และจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อจะให้ได้ซึ่งผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาตอบสนองความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางร่างกายที่เป็นความต้องการขั้นต่ำ (ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ 2526 : 26) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอดซึ่งจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไป ซึ่งบุคคลนั้นนอกจากจะสร้างความคิดในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น และประเภทของงานแบบเดียวกันอีกด้วย สิ่งที่ตนได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น "เท่าเทียม" กัน ในความรู้สึกกับผู้อื่นได้รับหรือไม่ (วุฒิชัย จำนวนค์ 2525 : 8)

ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งบอกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น พิจารณาในเรื่อง

1. ความเพียงพอ คือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม
2. ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากเมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ค่าตอบแทนนี้จะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ (Felelone 1976 : 346-348) โดยพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคจะมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนเป็นอันดับสุดท้าย (ละออ คณิตศิริรินทร์ 2521 : 87)

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

เฮอซเบิร์ก (Herzberg) ได้จัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมปัจจัยหนึ่ง ถ้าจัดไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งสภาพการทำงาน หมายถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ รวมถึง การออกแบบและจัดสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในขณะเดียวกัน บุคคลก็มีความต้องการความปลอดภัย ดังนั้นสภาพการทำงานที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีลักษณะที่ต้องส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าจะต้องมีชีวิตอย่างหวาดระแวง วิตกกังวล ต่อการเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 216)

ในลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เสี่ยงต่ออันตรายจากโรคร้ายต่าง ๆ โคม่าก ตลอดจนต้องให้การดูแลผู้รับบริการ เป็นอย่างดี เพราะเป็นงานที่โหดต่อความเป็นความตายของบุคคล สภาพการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงอย่างยิ่งสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะเมื่อพยาบาลวิชาชีพยังมีความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนการทำงานน้อย (ละออ คณิตศิริรินทร์ 2521: 87) นั่นคือ ต้องจัดอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึง

ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ตลอดจนอำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด โดยคำนึงถึงการใช้ประโยชน์ความสบาย แจ่มใส และค่านิยมของความสวยงามในด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยจะพิจารณาจากการแพร่กระจายเชื้อโรค อุบัติเหตุที่อาจจะเกิดต่อเจ้าหน้าที่และผู้ป่วย เสียงรบกวน และไฟ ซึ่งในด้านการความสบายแจ่มใสจะคำนึงถึงการทำงานร่วมกัน สภาพการทำงานจึงควรมีลักษณะที่เหมาะสมสำหรับการวางแผนและปรึกษาปัญหาของผู้ป่วย หรือเหมาะสำหรับการจัดให้มีการมีความรู้ ทักษะ และก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในทีมงานการพยาบาลหรือทีมสุขภาพ และสามารถจูงใจให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล (Arnold and Huckbay 1975 : 128-132)

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการที่ มาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย และความต้องการชื่อเสียง ดังนั้นเมื่องานนั้นทำให้ได้รับความมั่นคงและได้รับความก้าวหน้าในงานก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียง ซึ่งเฮิร์เบิร์ต โคจิก เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานเมื่อบุคคลมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน บุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดหมายในชีวิตได้สำเร็จก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิต ไม่ต้องวิตกกังวลว่าอนาคตจะเป็นเช่นไร

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานนี้ เป็นการพิจารณาในเรื่องความมากน้อยของความคาดหวังของบุคคล ที่จะคงดำรงตำแหน่งหน้าที่เดิมของตนได้ ไม่ลดตำแหน่งหน้าที่ลงจากเดิม และการทำงานนี้ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานมีเกณฑ์ในการพิจารณาคือ

1. มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับความหมาย รับผิดชอบงานมากขึ้น
2. มีแนวทางความก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น
3. โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสมาชิกของครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

4. ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่ ควรจะได้รับ

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญในการศึกษา อบรม และพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานประการหนึ่ง (Walton 1973 : 15 ; Holley and Kenneth 1983 : 538) ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้ การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมถึงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ เป็นการได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระและสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง เมื่อบุคคลใดทำงานที่เป็นอิสระมากเท่าไร บุคคลก็ได้รับข้อมูลย้อนกลับที่นำพาหาภัยพิบัติและการทำให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของตนในลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพมีทั้งบทบาทที่ตองอาศัยการตัดสินใจของบุคคลากรกลุ่มอื่นได้แก่ งานด้านการรักษา และบทบาทอิสระคืองานต่าง ๆ ที่พยาบาลตัดสินใจได้เองได้แก่ งานการพยาบาลต่าง ๆ การช่วยเหลือให้ผู้ป่วยเกิดความรู้สึกสุขสบาย เป็นต้น ซึ่งการทำงานในบทบาทอิสระ ทำให้พยาบาลมีโอกาสได้ใช้ความรู้ และทักษะทั้งด้านวิชาชีพและด้านส่วนตัวให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

2. ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ และทักษะที่มากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติงานด้วยทักษะที่จำเจ เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

3. สารสนเทศและความเป็นจริงที่เกินขีด คือบุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน และแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ

ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลคาดคะเนแนวทางการทำงาน และผลที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องเป็นที่ยอมรับ จะทำให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ในงานของพยาบาลวิชาชีพ การเลือกแนวทางปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะจะเกี่ยวข้องกับสุขภาพความเป็นความตายของบุคคลเสมอ

4. ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในงานที่ควรปฏิบัติด้วยตนเองได้ในทุกขั้นตอนของงานบุคคลก็จะต้องปฏิบัติได้เช่นนั้นมีข้อปฏิบัติได้เพียงบางส่วนของงาน โดยผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาใหม่ความรู้ ทักษะที่จะกระทำงานนั้นให้ได้ทุกขั้นตอน

5. การวางแผน คือบุคคลที่มีสมรรถภาพต้องมีการวางแผนงานที่ดีในการปฏิบัติกิจการงานต่าง ๆ ของงานซึ่งควรได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้น

สำหรับพยาบาลวิชาชีพสมรรถภาพของบุคคลจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะสำคัญของการเป็นพยาบาลวิชาชีพด้วยเสมอ คือ

1. ความรู้ ได้แก่ ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล และสามารถที่จะตอบและอธิบายเหตุของการกระทำได้อย่างถูกต้อง โดยต้องครอบคลุมคำถามได้ทุกรูปแบบ เช่น อะไร เมื่อไร ที่ไหน อย่างไร และทำไม รวมทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนางาน

2. ความสามารถในการบริหาร มีความรู้ในกระบวนการบริหาร และทักษะในการบริหาร จัดการ ตามความเหมาะสมของงาน

3. ความรู้และทักษะในการบริการ มีความสามารถในการให้การปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติการพยาบาล

4. ความเข้าใจมนุษย คือมีความเข้าใจและเข้าถึงจิตใจของความรู้สึก ความต้องการ และความแตกต่างของแต่ละคน มีมนุษยสัมพันธ์ และการยอมรับการแสดงออกของพฤติกรรมของตนได้ พร้อมทั้งสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสมตามเหตุการณ์ และสถานการณ์

5. คุณธรรมและจริยธรรม เป็นผู้พร้อมในคุณธรรมและจริยธรรมของการประกอบวิชาชีพพยาบาล มีความประพฤติส่วนตัวที่งดงาม อีกทั้งเป็นที่ศรัทธา ชื่นชม เชื่อมมั่น และรักใคร่ของผู้มารับบริการ (สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ 2529 : 290-291)

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

บุคคลส่วนมากซึ่งมักทำงานโดยคาดหวังว่า ความต้องการของคนจะได้รับการตอบสนอง ทั้งใดกล่าวนมาแล้ว แต่หลังจากเริ่มทำงานบุคคลก็จะรับรู้ว่าคุณเพียงคนเดียวไม่อาจตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของคนใดตามลำพังในทุกๆ เรื่อง (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529 : 156) ประกอบกับมนุษย์เป็นสัตว์สังคม คือ มีการรวมกันเป็นกลุ่ม เป็นหมู่ มีพฤติกรรมกลุ่มที่เกิดจากกิจกรรม การปฏิสัมพันธ์ และความรู้สึก ของบุคคลที่อยู่รวมกัน (Homan 1950 : 33-40) กิจกรรมการทำงาน จึงเป็นการทำงานร่วมกัน เกิดเป็นกลุ่ม เป็นหน่วยงานหรือองค์การที่มีจุดมุ่งหมาย ซึ่งก็เป็นลักษณะการรวมเป็นสังคม (รัชนิกร เศรษฐ 2528 : 24) ในลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเน้นให้บริการสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งด้านการส่งเสริม การป้องกันโรค การให้การดูแลรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพของบุคคล ครอบคลุมชุมชนที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพและใฝ่อย่างถาวรถ้วนนั้น การปฏิบัติงานที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายจะต้องกระทำด้วยตนเอง และความร่วมมือช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม (สมคิด รัชศาสตร์ 2529 : 74) เป็นรูปแบบของการรวมกันเป็นสังคม ซึ่งถ้าหากมีการรวมกันที่ดีก็จะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเกิดความพึงพอใจ ความรัก ความสามัคคี และใฝ่ลงานที่บรรลุจุดมุ่งหมายมีประสิทธิภาพ (สมคิด รัชศาสตร์ 2529 : 56)

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เป็นการที่ปฏิบัติงานได้มีความรู้ว่าคุณประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะที่วามนี้ พิจารณาได้จาก



1. ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการศึกษาจากการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติ หรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง การแข่งขัน เรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถ
2. ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน
3. การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม
4. การสนับสนุนในกลุ่ม คือมีลักษณะการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการทำงานทางอารมณ์ สังคม
5. มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ
6. การติดต่อสื่อสารในลักษณะ เปิดเผย คือสมาชิกในองค์กร หรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพนี้จะพิจารณาในรูปการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในทีมสุขภาพ รวมทั้งการพิจารณาในรูปความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับทีมงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความเป็นกันเอง เอาใจใส่ดูแลตามความเหมาะสม ยอมรับในศักดิ์ศรี และความสำคัญของแต่ละบุคคลเสริมสร้างพลังสามัคคี (กุลยา ตันติผลลาชีวะ 2529 : 22)

ลัทธิรัฐธรรมนุญนิยม

การที่บุคคลแต่ละคนไม่ว่าจะเกิดจากเผ่าพันธุ์ใด ฐานะอย่างไรย่อมมีสิทธิส่วนตัวในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งผู้อื่นจะละเมิดมิได้ และขณะเดียวกันการดำรงและการใช้สิทธิส่วนตัวของแต่ละบุคคลจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อหรือก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น ซึ่งหมายถึงว่า จะต้องเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกัน (สิวสี สีวิไล 2528 : 131) ในการทำงานก็เช่นกัน บุคคลก็ควรได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกัน วอลตัน (Walton 1973 : 13) จึงได้จัดเรื่องนี้เป็นสิ่งหนึ่งในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเรียกว่า ลัทธิรัฐธรรมนุญนิยม คือบิรรัฐธรรมนุญเป็นหลักในการทำงานร่วมกัน

ลัทธิรัฐธรรมนุญนิยมในการทำงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะเช่นไร เขาสามารถปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรหรือไม่ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

1. ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน คือ ในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติจะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
2. การมีอิสระในการพูด คือการมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การข้างเคียง มีสิทธิที่จะพูดถึงกิจกรรมทางการบริหารที่ละเมิดต่อกฎหมาย จรรยา หรือความรับผิดชอบต่องาน เป็นตน
3. การมีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้องในการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้ และความมั่นคงในงาน
4. ให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงานมากน้อยเพียงใดหรือยึดมั่นในกฎระเบียบอย่างมาก เกินไปหรือไม่ (Helley and Kenneth 1983 : 538-539)

ลัทธิรัฐธรรมนุญนิยมในการทำงาน สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ในการพิจารณาเรื่องความเฉพาะของตน การมีอิสระในการพูด การมีความเสมอภาค และการให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน นอกจากจะคำนึงถึงในลักษณะสิทธิส่วนตัวแล้ว จะต้องคำนึงถึงวิชาชีพพยาบาล ซึ่งลักษณะที่เกี่ยวข้องคือ สิทธิของพยาบาล ที่มีลักษณะเฉพาะของตนเองควยเช่นกันคือ

1. สิทธิที่จะสร้างความมีศักดิ์ศรีแห่งตน ต้องการแสดงออกของตนเองโดยอิสระ และทำให้เกิดมากขึ้น โดยการใชความสามารถเฉพาะของตน รวมทั้งการศึกษาเฉพาะที่ได้รับมา
2. สิทธิที่จะได้รับการยอมรับ โดยการปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะวิชาชีพอันเป็นประโยชน์

3. สิทธิในการปฏิบัติภารกิจอื่นจะช่วยไหลลื่นภาวะกดดันทางร่างกาย อารมณ์ ตลอดจนความเสี่ยงทางสุขภาพ
4. สิทธิที่จะควบคุมการปฏิบัติวิชาชีพของตนโดยแนวทางแห่งกฎหมาย
5. สิทธิในการกำหนดมาตรฐานเพื่อคุณภาพการพยาบาลที่สูงสุด
6. สิทธิในการเข้าร่วมงานคานการ เมืองที่เกี่ยวข้องหรือที่มีผลต่อการพยาบาล
7. สิทธิต่อสังคมและการเมืองในขอบเขตแห่งวิชาชีพพยาบาลและการดูแลสุขภาพอนามัย (Fagin 1975 : 84 อ้างใน พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ 2526 : 56)

จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

ในการดำเนินชีวิตของบุคคลซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั้น (ละอ อุตางกูร 2529 : 159) กิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตจะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่น หรือสังคมไปในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การนอนหลับ ทำงาน สนุกสนาน การกีฬา (ขจรศักดิ์ หาญพงษ์ : 9) คุณภาพชีวิตการทำงานก็ค่านึงถึงเรื่องนี้ ซึ่ง วอลตัน เรียกว่า จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม นั่นคืองานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาสำหรับของตนเอง งานครอบครัว และสังคม

การคำนึงถึงความต้องการของสังคม

จากการที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีชีวิตที่เกี่ยวข้องโยงกับสังคมเสมอ และมีลักษณะเป็นระบบเปิด มีการตอบสนองต่อพลังหรือตัวกระตุ้น จากสิ่งแวดล้อมภายนอก (ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ 2526 : 54) การเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ บุคคลจะต้องคำนึงถึงและจะมีการปรับตัวเอง เพื่อความอยู่รอดในสังคมอย่างมีความสุข การคำนึงถึงความต้องการของสังคม เป็นลักษณะกิจกรรมขององค์การที่ดำเนินไม่ในลักษณะที่ใ้รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดคุณค่า ความสำคัญของงาน และวิชาชีพในกลุ่มปฏิบัติการ เช่น ความรู้สึกในกลุ่มปฏิบัติการที่รับรู้ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เกี่ยวกับผลผลิต

การกำจัดของเสีย วิธีการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ เมื่อบุคคลรู้สึกว่างานที่ตนปฏิบัติมีคุณค่าก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายใด (เทพเนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529 : 83) นอกจากนี้ เมื่อมีการคำนึงถึงความต้องการของสังคมแล้ว การทำงานก็จะสอดคล้องเป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้ปฏิบัติก็จะได้รับการยอมรับ นับถือจากสังคมในที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งได้ 3 กลุ่ม (Werther and Davis 1982 : 66-67) ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และการจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคล คือ การรับรู้ ค่านิยม ทักษะ และภาวะรับการจูงใจ
2. ปัจจัยด้านการจัดการ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมทำงาน
3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐบาล เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยเพื่อการวิจัยนี้ โดยพิจารณาในความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน การมีงานที่ค้ำของพยาบาลวิชาชีพ และการดำเนินชีวิต อันเป็นลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยคัดสรรที่ศึกษามีดังนี้

1. อายุ

อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติ เมื่ออายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย บุคลิกภาพทั้งด้านความคิด และการกระทำจะค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนไปตามวัย

(ทัศนาศาสตร์ 2529 : 190-191) และบุคคลที่มีอายุมากขึ้น ใ้ทำงานกับบุคคลหลายประการมองโลกกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้งขึ้น ซึ่งทำให้วุฒิภาวะมากขึ้น (จินตนา ชาติบรรพต 2529 : 9) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องการทำงานที่คึกและความพึงพอใจในงานแล้ว บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ความคิดในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ก็จะเติบโตด้วยความรอบคอบมากขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และพยาบาลที่มีอายุสูงขึ้นกว่า 26 ปี จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุ 26 ปี หรือต่ำกว่า (เขาวลัทธิ เล่าหะจินดา 2519 : บทคัดย่อ)

2. การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ และการรับรู้ต่อระบบบริหาร

การรับรู้ของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมองค์กรอันเป็นกิจกรรมการทำงาน เป็นกระบวนการในการเลือกรับ การจัดระเบียบ และการแปลความหมายของสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็น หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับควย และบุคคลจะเลือกให้ความสนใจเฉพาะสิ่งที่มีความหมายต่อตนเองมากกว่า ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการรับรู้ของบุคคลเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้โดยบุคคลพิจารณาว่าอะไรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีประโยชน์ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529 : 2-6)

ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผลของการปฏิบัติจะแสดงถึงการประสบความสำเร็จในการทำงานของบุคคลตามความมุ่งหวัง สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ผลของการปฏิบัติจะต้องเป็นไปตามแนววิชาชีพ หรือตามความคาดหวังของวิชาชีพ หมายถึงการรักษาความเป็นวิชาชีพของพยาบาลโดยต้องปรากฏในการปฏิบัติกรพยาบาล (พวงรัตน์ บุญฐานันท์ 2526 : 45) และจากลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพต้องมีความรับผิดชอบหน้าที่สูงและเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ย่อมต้องการความถูกต้อง แม่นตรงในการพยาบาล และใ้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยอย่างสมบูรณ์แบบ นอกจากนี้องค์กรต่าง ๆ จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความสามารถและสิ่งจูงใจของตัวบุคคลในองค์กร (ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ 2526 : 53) ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จะต้องใช้แนวทางของวิชาชีพเป็นหลัก อันเป็นความสามารถเชิงวิชาชีพที่พยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องให้ความสำคัญ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพมาก จะสามารถให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ ตามความมุ่งหวัง

ในขณะที่เกี่ยวกับ พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่าง ๆ ซึ่งมีบุคลากรหลาย ๆ ประเภทที่ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล การทำงานจึงต้องมีการกำหนด สายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกระบวนการจัดการต่าง ๆ ซึ่งก็คือระบบบริหารขององค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 6) โรงพยาบาลส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหนึ่งของรัฐซึ่งมีระบบบริหารองค์กร ในระบบราชการที่มีลักษณะของการมีขอบเขตความสามารถหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่แน่นอน มีการมอบหมายหน้าที่ มีกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นแบบแผน เพื่อก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและประสานงานกัน ซึ่งในการปฏิบัติตามระบบราชการนี้ จะต้องอาศัยการตัดสินใจ อย่างมีเหตุผลเหมาะสมกับลักษณะ และจุดมุ่งหมายขององค์กร ในการทำงาน การที่สมาชิกใดให้ความสนใจ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กรอย่างคั่งนั้นจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี และมีความมั่นคง (วุฒิชัย จำนวนค์ 2520 : 69-70) ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องมีการรับรู้ต่อระบบบริหารในองค์กรของตน รู้สึกว่าระบบบริหารมีความสำคัญ ทำให้การเลือกแนวทางปฏิบัติใด ๆ ต้องคำนึงถึงเรื่องนี้ตลอดเวลา เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ต่อระบบบริหารมาก จะมีการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

3. ค่านิยม

ค่านิยมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสิ่งหนึ่งในค่านิจิตวิทยาของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออก เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนด ตัวตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติที่ถูกตองหรือไม่ถูกตองก็ได้ โดยบทบาทของค่านิยมที่มี 2 ประการ คือ เป็นมาตรฐานที่จะนำทาง หรือเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ประเมินว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี และจะทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ ความสนใจ และความตั้งใจซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นในที่สุด (เทพม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ 2529 : 9)

ค่านิยมต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คือค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางบริการ และค่านิยมทางราชการ (นิภา คิณประเสริฐ 2527)

ค่านิยมทางวิชาชีพได้แก่ พยาบาลจะต้องยอมรับในความเป็นวิชาชีพของตนเอง โดยการปฏิบัติกิจกรรมซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นวิชาชีพที่สมบูรณ์ และมีส่วนในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ

ค่านิยมทางการบริการ ได้แก่ การประกอบวิชาชีพต้องมุ่งปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย ให้ความเคารพในความรู้สึก ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ความเชื่อในลัทธิศาสนา การเมืองของผู้รับบริการ ให้ความสำคัญในความเป็นบุคคลและให้ความสำคัญต่อการบริการผู้ป่วยโดยตรงเป็นรายบุคคล มิใช่ตามกิจวัตร

ค่านิยมทางราชการ มีลักษณะโดยข้าราชการจะปฏิบัติงานจะต้องยึดถือระเบียบข้อบังคับบัญชาของหน่วยงานเป็นพื้นฐาน จะปฏิบัติโดยยึดถือคำสั่งของผู้บริหาร ตามสายบังคับบัญชา ยึดถือตามลายลักษณ์อักษร หรือธรรมเนียมที่เคยปฏิบัติและให้ความสำคัญกับการบันทึกรายงาน และข้าราชการจะปฏิบัติงานโดยยึดถือความมั่นคงในตำแหน่งของตน ไม่ชอบเสี่ยง

4. ตำแหน่งหน้าที่

เป็นสถานภาพส่วนบุคคลในการทำงาน พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลประจำการ (ละออ ตันศิริรินทร์ 2521 : 41-74)

5. ขนาดของโรงพยาบาล

ขนาดขององค์กร เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงความแตกต่างขององค์กร (ภรณี กิริยบุตร 2529 : 80-81) โดยที่ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร ขนาดใหญ่ มีมากกว่าองค์กรขนาดเล็ก ทำให้เกิดความแตกต่างกันทางค่านิยมโยบายในการดำเนินงาน และเมื่อพิจารณาตามโครงสร้างอย่างเป็นทางการ องค์กรที่มี

ขนาดใหญ่มักมีการจัดแบ่งงานเป็นส่วนย่อย ๆ ตามลักษณะเฉพาะของงาน มีจำนวนระดับของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรมากมีความซับซ้อนในการบังคับบัญชาตลอดจนมีกฎระเบียบต่าง ๆ มาก นอกจากนี้เพื่อให้บุคลากรที่มีจำนวนมาปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการจัดงานในแต่ละส่วนแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกันเป็นลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยงานอื่นและมีการประสานงานที่ดี ซึ่งมักเป็นแบบหุติยภูมิ ทำให้การสร้างสัมพันธ์ภาพอย่างใกล้ชิดมีน้อย ขนาดขององค์กรยิ่งใหญ่อขึ้นเท่าใดก็ยิ่งยากขึ้นในการที่จะทำให้ความยึดมั่นในกลุ่มสูงและทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ดีได้อย่างไรก็ตามองค์ประกอบเหล่านี้ ถ้าสามารถจัดการได้ก็ว่าจะมีผลก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงเช่นกัน (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529 : 106) ในองค์กรขนาดเล็ก มักจะมีระดับของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรน้อยการติดต่อสื่อสารจึงเป็นไปได้โดยตรงมากกว่าองค์กรขนาดใหญ่ มีความเป็นอิสระและความเป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจงานของตน ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ จะมีกลุ่มของบุคคลในการทำงานมาก ทั้งกลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และโดยที่บุคคลต่างก็มีลักษณะของตนเองในค่านิยมบุคลิกภาพ ค่านิยม และความคาดหวังของตนเอง และลักษณะงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยงานอื่น ๆ โอกาสในการเกิดความขัดแย้งในองค์กรเป็นไปได้สูง (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529 : 216)

โรงพยาบาลในส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรทางสุขภาพของรัฐในรูปแบบหนึ่ง ที่ให้บริการสาธารณสุขทุกด้าน แก่ประชาชนทั้งด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมและการฟื้นฟูสุขภาพ ครอบคลุมไปถึงการดูแลสุขภาพคนสาธารณสุขในชุมชน มีลักษณะการจัดประเภทของโรงพยาบาลไว้ 3 ประเภทคือ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลศูนย์ เปรียบได้เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีนโยบาย โดยดำเนินงานด้านการรักษาพยาบาลเป็นส่วนมากถึงร้อยละ 80 โดยการให้บริการสุขภาพภายในสถานที่งานด้านการพัฒนาชุมชนและอื่น ๆ เป็นส่วนน้อย มีการแบ่งงานเป็นฝ่ายงานและหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะทางเฉพาะสาขามาก มีสายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อนหลายระดับ มีบุคลากรหลาย ประเภท และจำนวนมาก พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์

จึงต้องมีการประสานงานกับบุคลากรประเภทอื่น ๆ และหน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย

โรงพยาบาลทั่วไป เปรียบได้เป็นองค์กรขนาดกลาง มีนโยบายโดยเน้นงานด้านการรักษาพยาบาลร้อยละ 60 ซึ่งให้บริการเฉพาะภายในสถานที่เป็นส่วนมาก มีการแบ่งงานเป็นฝ่ายงานและหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีลักษณะเฉพาะน้อยกว่าโรงพยาบาลศูนย์ และจากปริมาณเคี่ยวในการรับผู้ป่วยแตกต่างกัน กรอบอัตรากำลังบุคลากรจึงแตกต่างกัน โดยบุคลากรในโรงพยาบาลทั่วไปจะน้อยกว่าในโรงพยาบาลศูนย์ตามกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปจึงมีลักษณะเป็นอิสระกว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์

โรงพยาบาลชุมชน เปรียบได้เป็นองค์กรขนาดเล็ก มีนโยบายโดยเน้นงานด้านการพัฒนาชุมชนเป็นส่วนใหญ่ ทำหน้าที่ทั้งงานด้านการแพทย์การสาธารณสุขทั้งนอกและในสถานที่ มีโครงสร้างของงานในลักษณะโครงสร้างราบคือมีการแบ่งงานเป็นฝ่ายงานและต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาสูงสุดของโรงพยาบาลระดับของสายงานมีน้อย มีจำนวนบุคลากรและประเภทของบุคลากรน้อย ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพจึงมีอิสระในการทำงานมากและบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีโครงสร้างราบมักจะมี ความพึงพอใจในการทำงานไ้มาก (เทพม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529 : 107)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ขนาดของโรงพยาบาลบ่งบอกถึงความแตกต่างในด้านนโยบายของโรงพยาบาล โครงสร้างและรูปแบบการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาของสมิธและไมร์ (Smith and Mitry 1983 : 14-17) พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในงานและขวัญในการทำงานน้อยกว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดเล็กและพบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานด้านความร่วมมือร่วมใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือ อายุ การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ ค่านิยมทางบริการ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงพยาบาล เป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยคัดสรรมาเพื่อการวิจัยนี้