

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารทรัพยากรในแต่ละองค์การให้มีประสิทธิภาพนั้น องค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการนั้นประกอบด้วย 4 ประการ คือบุคลากร (Man) เงิน (Money) วิธีการ (Method) และวัสดุอุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material/ Machine) ซึ่งในบรรดา 4 ประการนี้ บุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญมากที่สุดเนื่องจากบุคลากรเป็นผู้นำทรัพยากรอื่นมาใช้ในการบริหารงาน การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีความพึงพอใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน (สมยศ นาวิการ, 2540) ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสุขจะแสดงพฤติกรรมในทางที่ดี เช่น มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบสูง กล้าแสดงความคิดเห็น ทุ่มเทพร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี จึงทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน หรือไม่พึงพอใจในการทำงาน จะมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการไม่ตั้งใจทำงาน ขาดความรับผิดชอบ ท้อแท้ เบื่อหน่าย มีการลาออก หรือโยกย้ายบ่อย ไม่มีความศรัทธาในองค์กร ไม่สนองนโยบายขององค์กรทำให้องค์การไม่ประสบความสำเร็จ (ชลลดา สุขทรัพย์, 2544)

การให้บริการสุขภาพของสถานบริการสุขภาพเกือบทุกแห่งนั้น พยาบาลเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดและเป็นผู้ที่ใกล้ชิดผู้ป่วย เป็นผู้ประสานงานระหว่างแพทย์และผู้ป่วย หรือบุคลากรอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ พยาบาลจึงเป็นกลุ่มบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์คุณภาพ และความเจริญก้าวหน้าขององค์การสุขภาพมากที่สุด (รัชนิ นรากร, 2541) จากการปฏิรูประบบสุขภาพในปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้มากขึ้น เมื่อมีผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรด้านสุขภาพต้องทำงานหนักมากขึ้น ประกอบกับการทำงานที่มีกฎระเบียบมาก อาจทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการตนเองขาดอิสระในการทำงาน ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถูกจำกัดขอบเขตและหน้าที่ในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้ง ส่งผลให้เกิดภาวะเครียด เมื่อเครียดนานเข้าก็เกิดความท้อแท้ใจ เหนื่อยหน่าย และผลที่ตามมาคือ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างไม่มีความสุข อาจนำไปสู่การขาดงาน ขี้สลดงานที่ทำงานหรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ เกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรทางด้านสุขภาพโดยเฉพาะพยาบาลได้ (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) จากการศึกษาของ ลักขิตา พะยอมหอม (2551) พบว่า บุคลากรพยาบาลมีภาวะอาการเจ็บป่วย และความเครียด/ วิตกกังวล ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ไม่แน่นอน

นอกจากนี้ จากการสำรวจ พยาบาลวิชาชีพ ที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีของกระทรวงสาธารณสุข (2551) พบว่าพยาบาลน้อยกว่าร้อยละ 30 แสดงความจำเป็นในการทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ โดยอธิบายเหตุผลว่าไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ จากนโยบายการจำกัดกำลังคนของภาครัฐ ตลอดจนภาคเอกชนได้ดึงดูดคนเก่ง มีฝีมือดีไปมากขึ้นด้วยค่าตอบแทนที่สูงและการะงานที่น้อยกว่าส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในภาครัฐรุนแรงมากขึ้น แม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขได้มีการแก้ไขปัญหา เช่น การผลิตแพทย์เพื่อชนบท และการผลิตแพทย์ตามโครงการ 1 แพทย์ 1 อำเภอ การผลิตพยาบาลวิชาชีพ 3,000 คน ให้ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นการเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรที่ทำงานอยู่แล้วเหล่านี้ให้ยังคงปฏิบัติหน้าที่ของตนจึงเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรต้องรีบดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

การศึกษานำร่อง เรื่องสภาพปัญหาการบริการและการพยาบาลในยุคปฏิรูประบบสุขภาพเน้นการส่งเสริมสุขภาพ (ประเวศ วะสี, 2545) พบว่าพยาบาลต้องทำงานหนักมากขึ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารของรัฐจะให้การสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมบุคคล สภาพสังคม และสิ่งแวดล้อม ที่ทำให้นุคคลมีสุขภาวะที่ดี มีคุณภาพ พัฒนาให้มีความสุขในการทำงาน เป็นการสร้างสุขภาพที่ดีทั้งบุคคลและสังคมให้มีคุณภาพสมดุลปลอดภัย ดำรงชีวิตอย่างมีมาตรฐาน และมีความสุข

ความสุขในการทำงาน ตามคำจำกัดความของ Manion (2003) หมายถึง อารมณ์ในเชิงบวกที่ทำให้รู้สึกมีชีวิตชีวา ส่งผลต่อการแสดงออกที่สร้างสรรค์จากการกระทำของตน อาจอยู่ในรูปของการตอบสนองทางกาย การแสดงออก และการตัดสินใจ ความสุขนี้จะถูกแสดงออกมาให้เห็นอย่างชัดเจนโดยการยิ้ม หัวเราะ ร้องเพลง ตาเป็นประกาย หรือการแสดงปฏิกิริยาอื่นใดก็ตามที่ทำให้คนรอบข้างรู้ว่าเรามีความสุข จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถจัดเป็น 4 กลุ่ม (Manion, 2003) คือ 1) ปัจจัยด้านตัวบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ ความภาคภูมิใจในตัวเอง ทักษะคิด ค่านิยม ความเชื่อ 2) ปัจจัยด้านผู้ร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย การต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงาน

ที่มีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) ปัจจัยด้านตัวงาน ประกอบด้วย ผลจากการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การบรรลุวัตถุประสงค์ ความสำเร็จ และ 4) ปัจจัยสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบทางสังคม และวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งในงานวิจัยนี้ เลือกว่า ตัวแปร การรับรู้คุณค่าในตน เป็นตัวแปรปัจจัยด้านตัวบุคคล ซึ่ง Manion (2003) ระบุว่า เป็นความภาคภูมิใจในตัวเอง การรู้สึกว่าได้เป็นบุคคลที่มีค่าและเป็นที่ยอมรับ และกัลยารัตน์ อังคณา (2549) พบว่า การรับรู้คุณค่าในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในปัจจัยด้านตัวงาน ผู้วิจัยเลือกตัวแปรการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่ง Manion (2003) กล่าวว่า เป็นผลจากการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การบรรลุวัตถุประสงค์ การได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับที่จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในปัจจัยด้านผู้ร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้วิจัยเลือกตัวแปรการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น พุดคุ้ยสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น อาจอยู่ในรูปของการดูแล การพุดคุ้ย หรือการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Manion, 2003) จะเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงหรือส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มความสุขในการทำงานได้

การรับรู้คุณค่าในตนมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ความรู้สึกหรือการประเมินที่พยาบาลแต่ละคนมีต่อตนเอง การให้ความสำคัญต่อตนเองและสิ่งที่ตนเองกระทำ คือ การรับรู้คุณค่าในตนเอง รวมทั้งได้รับความรัก ความเอาใจใส่ และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ ซึ่งเป็นรากฐานของภาวะสุขภาพทางจิตสังคม และบอกได้ถึงคุณภาพชีวิต การรับรู้คุณค่าในตนเป็นสิ่งที่ส่งเสริมและคงไว้ซึ่งอัตมโนทัศน์ของแต่ละบุคคล Manion (2003) ที่กล่าวถึง การเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และการได้รับความรัก

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสามารถและรู้สึกถึงประสิทธิภาพนั้น (Chandler, 1992) เป็นการให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ (ชัยญา ผลอนันต์, 2546) เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการเพิ่มความรู้และความสามารถแห่งตนระหว่างสมาชิกในองค์กร เป็นกระบวนการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรและทีมงาน (Kinlaw, 1995) ซึ่งมีความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างมากในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่จุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานที่ดีที่สุด โดยพื้นฐานแล้วบุคคลมีความต้องการงานให้ดี มีคุณภาพ

และพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุด ถ้าได้รับโอกาสและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งได้รับความรู้ ทักษะ เครื่องมือต่าง ๆ ได้รับทรัพยากร ตลอดจนข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมให้ทำงานประสบความสำเร็จ (Laschinger, Almost, & Tuer-Hodes, 2003) นอกจากนี้ยังพบว่าหากพยาบาลมีความรู้สึกว่าตนเองไร้อำนาจ (Powerlessness) ขาดการสนับสนุน และไม่ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ระดับความพึงพอใจในงานต่ำลง ขาดคุณภาพชีวิตและขาดความสุขในการทำงาน (สายสมร เฉลยกิตติ และอารีชัยวรรณ อ่วมตานี, 2545) สอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงานในเรื่องของความรักในงานของ Manion (2003) ซึ่งประกอบด้วย การได้รับโอกาส การได้รับการสนับสนุนในเรื่องงาน และความก้าวหน้าของงาน

การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดของบุคลากรทุกคนในทีม มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน (อัจฉรา สืบสงัด, 2540) และยังเป็นเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เป็นการนำแนวความคิดของคนมากกว่า 1 คน มาร่วมกันในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งจะก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์ เป็นการเพิ่มผลกำไรที่ยิ่งใหญ่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบในงานและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

โรงพยาบาลศูนย์เป็นหน่วยงานที่สังกัดกองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนเตียงในการรับผู้ป่วย 501-1000 เตียง เป็นโรงพยาบาลของรัฐที่บริการดูแลรักษาผู้ป่วยที่มีภาวะเจ็บป่วยรุนแรงและวิกฤติ รวมถึงโรคที่มีความซับซ้อน เป็นศูนย์กลางรับ-ส่งผู้ป่วยจากโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนเครือข่ายที่รับผิดชอบ เป็นศูนย์กลางการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาแพทย์ นักศึกษาพยาบาล และบุคลากรทางด้านสุขภาพอื่น ๆ ในปัจจุบันโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศมีจำนวน 25 แห่ง (สำนักงานสาธารณสุข, 2552)

โรงพยาบาลศูนย์ที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลระยอง และโรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี เนื่องจากกลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างมากมาย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ที่เปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมอุตสาหกรรม จำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กเพิ่มขึ้น การอพยพแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมทดแทนเกษตรกรรม ผู้อพยพส่วนใหญ่ต้องอยู่อาศัยในสภาพแวดล้อมที่

แออัด ขาดระบบสุขาภิบาลที่สะอาด ประกอบกับการที่แรงงานกลุ่มนี้มีรายได้น้อยและส่วนใหญ่มีความรู้ต่ำจึงทำให้มีการดูแลสุขภาพตนเองได้ไม่ดีเท่าที่ควร จึงมีอัตราป่วยในโรคที่รุนแรงและตายสูง ความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้ย่อมมีทั้งประโยชน์และโทษ สิ่งที่เป็นโทษเกิดจากปัญหาต่าง ๆ ที่ตามมาจากความก้าวหน้า เศรษฐกิจ เช่น ปัญหามลพิษ สิ่งแวดล้อมถูกทำลายลง สภาพอากาศที่เสียจากโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ปัญหาด้านที่อยู่อาศัยแออัด ยัดเยียด การขาดแคลนสาธารณูปโภคต่าง ๆ ซึ่งรัฐไม่สามารถจัดให้ได้เพียงพอและทันต่อความต้องการของประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อปัญหาสุขภาพของประชากรโดยตรง (ธีระ รามสูตร, 2539 อ้างถึงในรัชนี้ นรากร, 2541) จากปัญหาสุขภาพเหล่านี้ที่เพิ่มขึ้นย่อมหมายถึง ความต้องการบริการทางด้านสุขภาพของประชากรจากหน่วยงานรัฐบาลสูงขึ้น ส่งผลให้จำนวนผู้มาใช้บริการโรงพยาบาล ศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้พยาบาลที่ประจำการอยู่โรงพยาบาล ศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีภาระงานหนักยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อผลที่ได้จะนำมาเป็นประโยชน์ ในการหาแนวทางในการกำหนดนโยบาย หรือแก้ไขปรับปรุงในระบบการบริหารงานพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น และเป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ยังปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การทำโครงการพัฒนาองค์การทางการพยาบาล และการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การพยาบาลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความสุขในการทำงาน การรับรู้คุณค่าในตน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับใด
2. การรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือไม่
3. การรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีม สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงาน การรับรู้คุณค่าในตน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก

สมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิดของ Manion (2003) ความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ เป็นผลตอบสนองจากการกระทำของตนเองอยู่ในรูปของการตอบสนองทางกาย การแสดงออกและการตัดสินใจ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านตัวบุคคล พบว่า การรับรู้คุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล (กัลยรัตน์ อ่องคณา, 2549; นิภาวรรณ กิริยะ, 2533; กุลยา ดันติผลาชีวะ, 2544) การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จขององค์กร (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546; Laschinger, 1996) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า การทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันโดยตรง เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีเป้าหมาย และมีการประสานงานเข้ากับเพื่อนร่วมทีม ทำให้ทุกคนในทีมตระหนักว่าผลงานที่ออกมาจากการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีมงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสุขที่เกิดขึ้น (เจิมจันทร์ทองวิวัฒน์, 2531; Woodcock, 1989 อ้างถึงใน มณีรัตน์ พากเพียร, 2546)

แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานดังนี้

1. การรับรู้คุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก
2. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก
3. การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก

4. การรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีม สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาควะวันออก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 4 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลระยอง และโรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี และเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2554

ตัวแปรที่ศึกษา คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ได้แก่ การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส การรับรู้คุณค่าในตน ได้แก่ ด้านการมีความสำคัญ การมีความสามารถ การมีคุณความดี และการมีอำนาจ การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความรู้สึกหรือมีอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีความเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ความรักในงาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความรับผิดชอบ พึงพอใจและผูกพัน อย่างเหนียวแน่นกับงาน เห็นคุณค่าของงานและมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความภาคภูมิใจในงาน

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. การเป็นที่ยอมรับ การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับรู้ถึงความพยายาม และมีความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตนได้มี

การยอมรับจากแพทย์ ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย ตลอดจนบุคลากรอื่น ร่วมแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับ ผู้ร่วมงาน ได้รับการมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษ และรับผิดชอบเพิ่มขึ้นตลอดจนได้รับความรู้ อย่างต่อเนื่อง

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้รับการ ช่วยเหลือจากหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และได้รับโอกาส เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Kanter (1977 cited in Laschinger et al., 2003) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณได้รับการ สนับสนุนหรือได้รับการรับรอง ให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานตลอดจนมีส่วนร่วม ในการทำงาน
2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณได้รับทราบ นโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงาน ได้รับข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการทำงาน รู้ทิศทาง การดำเนินงานในองค์กร และได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกกาลเทศะ ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ ในการทำงานและการพัฒนางาน
3. การได้รับทรัพยากร หมายถึง พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณได้รับสิ่งที่เอื้ออำนวย ความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากรที่เพียงพอ การจัดสรรเวลาและค่าตอบแทน ที่เหมาะสม จากผู้บังคับบัญชา
4. การได้รับโอกาส หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณได้รับการส่งเสริมจาก หัวหน้าหอผู้ป่วยในการเลื่อนตำแหน่งพิจารณาความดีความชอบ ได้รับความก้าวหน้าในงาน ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ได้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา เข้าร่วมประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน ตลอดจนการได้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การรับรู้คุณค่าในตน หมายถึง ความรู้สึกหรือการประเมินที่พยาบาลประจำการมีต่อ ตนเอง ตามแนวคิดของ Coopersmith (1984) มีองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้

1. การให้ความสำคัญ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองได้รับการเอาใจใส่ และได้รับความสนใจและความรักจากผู้อื่นด้วยความอบอุ่น ได้รับการตอบสนอง เป็นที่ขอบพอ ของบุคคลอื่นรวมทั้งการได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ
2. การมีความสามารถ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถ ทั้งในด้านการปฏิบัติงานด้านวิชาการและด้านการตัดสินใจทำงานให้มีประสิทธิผล มีแรงจูงใจใน การทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในซึ่งไม่ได้มาจากรางวัลหรือการลงโทษโดยใช้ความสามารถ

สูงขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งมีความพยายามในการทำงานและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การมีคุณความดี หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองเป็นผู้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและหลักการทางศาสนา มีทัศนคติในทางบวกต่อตนเอง ซึ่งทำให้พยาบาลประจำการประพฤติตนอย่างถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ และมีจิตวิญญาณที่สุขสมบูรณ์

4. การมีอำนาจ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองสามารถโน้มน้าวควบคุมและสั่งการการกระทำของตนเองและของผู้อื่น ให้เกิดผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการโดยคำนึงถึงเหตุผลที่ถูกต้อง มีพลังที่จะต่อต้านความกดดันที่ไม่ถูกต้องเพื่อดำรงไว้ซึ่งความสมดุล มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม มีการแสวงหาและมีความเข้มแข็ง

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อสมาชิกในหอผู้ป่วย ในการปฏิบัติกิจกรรมการให้บริการพยาบาล โดยรับผิดชอบและใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน วัดแบบสอบถาม ตามแนวคิดของ Roming (1996) ที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อสมาชิกในหอผู้ป่วย ว่ามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างอิสระ ได้รับข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกในทีม มีการพบปะพูดคุยประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาหรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การร่วมมือ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อสมาชิกในหอผู้ป่วย ว่ามีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ ร่วมกันวางแผนการพยาบาล และร่วมกันอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้นและหาทางแก้ไข เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. การประสานงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อสมาชิกในหอผู้ป่วย ว่ามีการจัดระเบียบการทำงานที่มีความเกี่ยวเนื่องกันภายในทีมหรือระหว่างทีม ซึ่งเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน มีการจัดการความขัดแย้ง โดยมีกิจกรรมการพูดคุยการเจรจาที่ดีต่อกัน การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยความรวดเร็ว

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อสมาชิกในหอผู้ป่วยว่าได้มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงงานโดยการคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิม ซึ่งมีผลให้การทำงานสะดวกรวดเร็วและการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในกรณีเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อสมาชิกในหอผู้ป่วยว่า ได้นำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้วิธีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการ

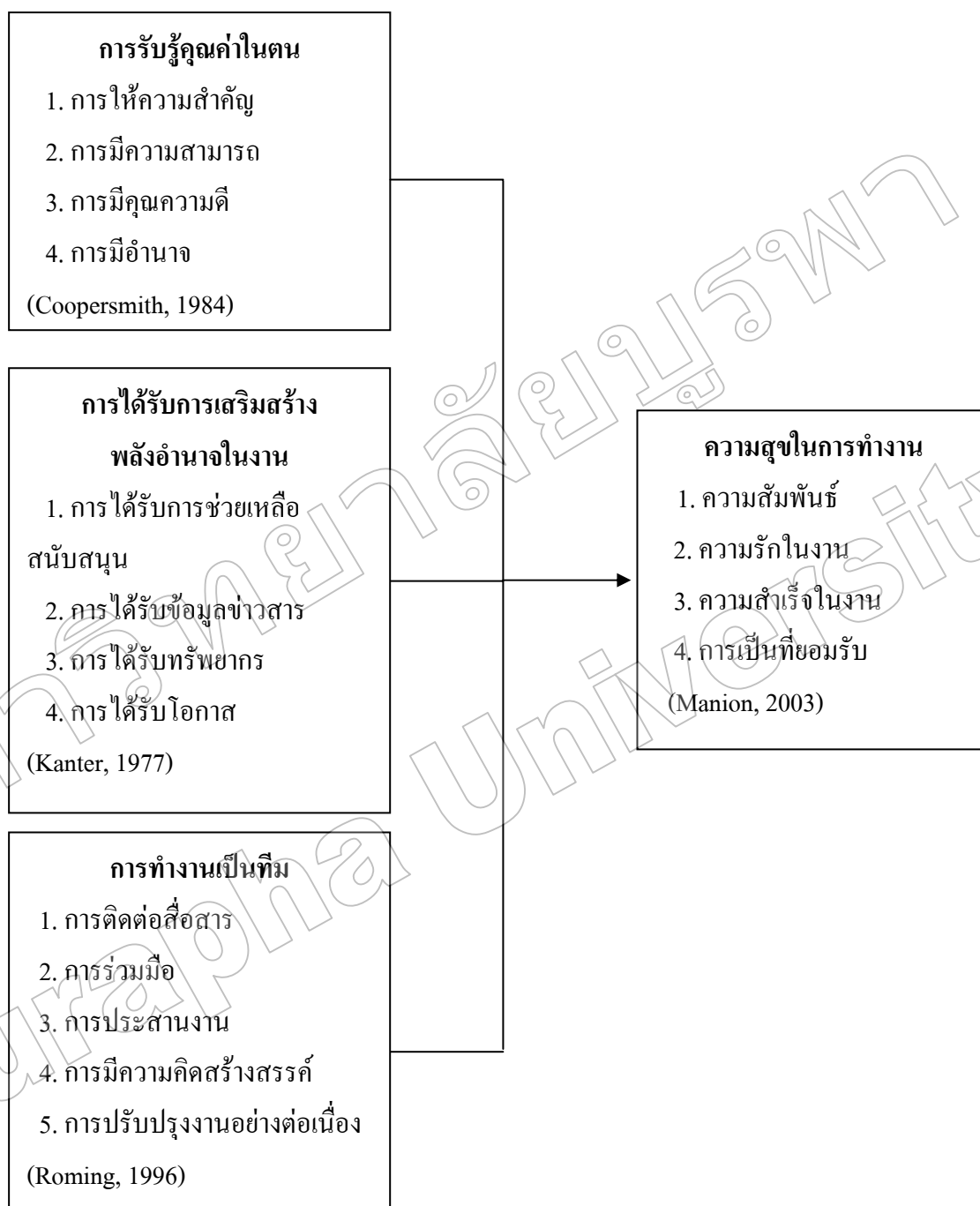
ทำงาน ที่สามารถลดระยะเวลาการทำงาน และปรับปรุงคุณภาพการบริการให้สอดคล้องกับ
สถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาทางการพยาบาลในระดับ
ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่า ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ
การพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานประจำในระดับปฏิบัติการ

โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออก หมายถึง โรงพยาบาลศูนย์ของรัฐ ที่ตั้งอยู่ในเขตภาค
ตะวันออก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีขนาด 501-1,000 เตียง ได้แก่ โรงพยาบาลชลบุรี
โรงพยาบาลระยอง โรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี และโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Manion (2003) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ
ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 กลุ่ม ดังนี้ ปัจจัยด้านตัวบุคคล ปัจจัยด้านผู้ร่วมงานและ
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านตัวงาน และปัจจัยด้านสถานะแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งใน
งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปร การรับรู้คุณค่าในตน เป็นตัวแปรปัจจัยด้านตัวบุคคล ซึ่ง Manion
(2003) ระบุว่า เป็นความภาคภูมิใจในตัวเอง การรู้สึกว่าได้เป็นบุคคลที่มีค่าและเป็นที่ยอมรับ ซึ่ง
การรับรู้คุณค่าในตนใช้แนวคิดของ Coopersmith (1984) ที่ประกอบด้วย การให้ความสำคัญ การมี
ความสามารถ การมีคุณความดี และการมีอำนาจ ปัจจัยด้านตัวงาน ซึ่ง Manion (2003) กล่าวว่า เป็น
ผลจากการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การบรรลุวัตถุประสงค์ การได้รับการช่วยเหลือ
สนับสนุน ผู้วิจัยเลือกตัวแปร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งวัดตามแนวคิดของ Kanter
(1977) ประกอบด้วย การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับ
ทรัพยากร และการได้รับโอกาส ในปัจจัยด้านผู้ร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นการ
ทำงานร่วมกับผู้อื่น พหุคูณสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น อาจอยู่ในรูปของการดูแล การพหุคูณ หรือการ
ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Manion, 2003) ผู้วิจัยเลือกตัวแปรการทำงานเป็นทีมและใช้แนวคิดของ
Roming (1996) ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิด
สร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย