

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและแสวงหา (สุกัญญา อินตะ โดด, 2550) เป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต หลายคนเชื่อว่าความสุขจะทำให้ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า (อัครสรา สถาพรจนา, 2551) ความสุขเป็นพลังที่ผลักดันให้ชีวิตของมนุษย์สามารถดำเนินกิจกรรมทางสังคมได้อย่างต่อเนื่อง (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2549) คนที่มีความสุขจะแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด มีอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบาน (Manion, 2003) ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา และเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ (เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552) การทำงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลานานมากที่สุดในแต่ละวัน ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญของการมีชีวิตอย่างมีความสุข (Carr, 2004)

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากจะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคลากร ในการทำงานที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความพึงพอใจ และพยายามทำให้ตนเองมีความสุข (พรรณิภา สืบสุข, 2548) การตอบสนองจากการมีความสุขในการทำงานเป็นผลดีต่อบุคลากร คือเป็นแรงจูงใจให้เกิดความท้าทายที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ภาควุมิใจต่อผลงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการช่วยเหลือกันในงาน รวมทั้งองค์การได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (Manion, 2003) ผลที่ตามมาคือลดการลาออก ลดการขาดงาน (Ketchian, 2003) การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์การเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์การมีความสุข จะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้ง ช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มุ่งเน้นการดูแลคุณภาพของบุคคลให้มีความสุขที่ดี มีคุณภาพ และ

มุ่งเน้นให้สังคมมีความสุขอย่างยั่งยืน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มุ่งเน้นการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง การที่บุคคลจะมีความสุขในการทำงานนั้นองค์การต้องมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกันกับวิชาชีพพยาบาล หากองค์การมีนโยบายส่งเสริมให้พยาบาลเกิดความสุขในการทำงาน จะทำให้พยาบาลมีความคิดสร้างสรรค์งาน มีแรงบันดาลใจ (Carr, 2004) ย่อมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขและคงอยู่ในงานของพยาบาล (ลักขมี สุนดี, 2550) แต่ถ้านุคลากรพยาบาลมีความสุขในการทำงานลดลง ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานลดลง องค์กรขาดการพัฒนา ผลเสียก็จะตกกับผู้รับบริการ ซึ่งผลกระทบที่ตามมาคือ พยาบาลมีความเครียด เบื่อหน่าย และมีความคิดที่จะออกจากงาน (Tzeng, 2002; Yin & Yang, 2002)

การเปลี่ยนแปลงของสังคม และสภาวะเศรษฐกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ การปรับโครงสร้างของเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทำให้ระบบราชการไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในด้านคุณภาพการให้บริการประชาชน ปรับบทบาทภารกิจ ลดขนาดให้มีความเหมาะสมเพื่อให้การบริหารเป็นไปด้วยความคล่องตัว ยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานของบุคลากร (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2548) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อองค์การวิชาชีพทางสุขภาพรวมทั้งวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากลักษณะงานของวิชาชีพพยาบาลแตกต่างไปจากวิชาชีพอื่นเพราะต้องปฏิบัติงานกับชีวิตมนุษย์โดยมีการช่วยเหลือบุคคลและสังคมให้มีภาวะสุขภาพที่ดีตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อีกทั้งการที่สังคมคาดหวังว่าพยาบาลเป็นผู้ที่เสียสละ อดทน มีความเมตตา ขณะที่ตลอดเวลาพยาบาลต้องทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีแต่ผู้ป่วยที่มีความทุกข์กาย ทุกข์ใจ อีกทั้งเป็นงานที่ต้องให้บริการอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง เป้าหมายสำคัญคือการให้บริการที่มีคุณภาพ การที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น บุคลากรต้องร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน (วิวัฒนา กุลนาถศิริ และคณะ, 2549) พยาบาลต้องมีการะงานเพิ่มมากขึ้น และต้องปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการบริการที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ขาดความกระตือรือร้น ความพึงพอใจในงานลดลง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีผลทำให้ความสุขในการทำงานลดลงหรือไม่มีความสุขในการทำงาน และในที่สุดก็จะมีการขาดงาน ข้ายสถานที่ทำงานหรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ (อัจฉริช อุยยะพัฒน์, 2551) หากองค์การหรือหน่วยงานสามารถทำให้นุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำให้ลดอัตราการลาออก โอนย้ายและต้องการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (Manion, 2003 อ้างถึงใน พรรณภา สืบสุข, 2548)

สถานการณ์ที่สำคัญของวิชาชีพพยาบาลในหลาย ๆ ประเทศที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ คืออัตราการลาออกก่อนข้างต่อเนื่องและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล อัตรากำลังไม่เพียงพอ บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ, 2550) Herzberg, Mausner, and Snyderman (1995) พบว่าสภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานลดลง และส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง จากผลการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ พบว่าการขาดความสุขในการทำงานเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พยาบาลเปลี่ยนงาน โยกย้ายงาน และลาออกจากวิชาชีพ (กุลธิดา สุจิตร์, 2549; Manion, 2003; Tyson & Pongruengphant, 2004; Tzeng, 2002) นอกจากนี้ จากผลการรายงานสถิติการลาออกของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปี พ.ศ. 2549 พบว่าพยาบาลวิชาชีพในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีอัตราการลาออกมากเป็นอันดับที่ 2 รองจากวิชาชีพแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 0.21 และจากการรายงานของสภาการพยาบาล พบว่า ปี พ.ศ. 2551 มีพยาบาลวิชาชีพลาออกจากระบบราชการ รวมทั้งเปลี่ยนสายงาน เฉลี่ยร้อยละ 3 ต่อปี หรือประมาณ 3,000 คน สาเหตุเนื่องจากค่าตอบแทนต่ำ แต่รับภาระงานหนัก รวมถึงการขาดสวัสดิการ และแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานลดลง

การบริการพยาบาลมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยมีบุคลากรทางการพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรหลัก และมีจำนวนมากที่สุดของบุคลากรสาธารณสุขทุกประเภท ซึ่งมีบทบาทในการดูแลสุขภาพประชาชนแบบองค์รวม พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเป็นบุคลากรที่เป็นกลจักรสำคัญ และเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนในทิศทางของระบบสุขภาพของประเทศ พยาบาลวิชาชีพที่มีสุขภาพดีทั้งกายและใจนั้น จะสามารถให้การดูแล หรือยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการได้ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2544) แต่ในปัจจุบันการทำงานของพยาบาลกลับพบปัญหาและอุปสรรคมากมาย ที่ทำให้ความสุขของพยาบาลลดลง เช่น สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ขาดอำนาจในการบริหารจัดการ ขาดอิสระในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ ส่งเสริมเพื่อความก้าวหน้าในงาน ภาระงานที่มากเกินไป มีบุคลากรลาออกจำนวนมาก (จงจิตต์ เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) จากสภาพการณ์ปัจจุบันระบบบริการพยาบาลยังขาดแคลนพยาบาลในทุกระดับของสถานบริการ เพราะความเป็นจริงพบว่าบุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ยังมีจำนวนไม่เพียงพอ และในการปฏิบัติงานยังมีปัญหาหลายอย่าง เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ขาดขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ต้องประสบกับภาวะขาดแคลนบุคลากร ภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงานเนื่องจากภาระงานที่มากขึ้น และบุคลากรพยาบาลต้องมีส่วนร่วมใน

การปรับตัวเรียนรู้ มีความคิดกว้างไกลมากขึ้น (ระพีพร สิทธานุกุล, 2551) การมีอำนาจตัดสินใจในงานของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จในองค์กร หน่วยงาน หรือ องค์กรใดที่บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก็จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) และการที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดี สามารถเอื้ออำนวยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (จงจิตต์ เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลลดลง ได้แก่ สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงาน (Jones, 1994)

ปัจจัยด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่นำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิตและมีความสุขในการทำงาน Stoltz (1997) กล่าวว่าความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นสิ่งที่กำหนดความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิต รวมทั้งสามารถเอาชนะและอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรคได้มากน้อยแค่ไหน ใครจะชนะหรือแพ้ต่ออุปสรรค ใครมีศักยภาพหรือใครจะล้มเหลวกับการจัดการปัญหา เพราะเป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลสามารถควบคุมสถานการณ์สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ เมื่อพบกับอุปสรรคผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคน้อยมักจะยอมแพ้ หากทางหลีกเลี่ยง หรือท้อแท้ฝ่ายผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูง จะมีความอดทนและมีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคได้มาก พร้อมทั้งคิดว่าอุปสรรคเป็นความท้าทายและทำให้เกิดโอกาสและหนทางสู่ความสำเร็จ (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) ดังนั้นการที่บุคคลทางการพยาบาลมีสุขภาพจิตที่ดี มีจิตใจที่เข้มแข็ง ก็จะสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นหลักการที่มีพลังที่จะทำให้บุคลากรทางการพยาบาลประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีผลทำให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน เพราะฉะนั้นความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคจึงเป็นทัศนคติใหม่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และเป็นเครื่องมือให้คนเราสามารถต่อสู้กับความท้าทายได้ (ธิดา ฐิติพานิชยางกูร, 2550) และยังสามารถทำให้มนุษย์รู้จักความคิดของตนเอง เมื่ออยู่ในภาวะที่มีอุปสรรคว่าจะสามารถนำเอาพลังที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ในการเผชิญปัญหา และมีความมุ่งมั่นที่จะต่อสู้กับอุปสรรคมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะ

นำมาสู่ความสำเร็จและส่งผลให้ชีวิตมีความสุขกับความสำเร็จนั้น

จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่ามีการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ และในระดับโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปเป็นส่วนใหญ่ เช่น การศึกษาของ จงจิตต์ เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ การศึกษาของ ลักษณ์ สุคติ (2550) พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง

โรงพยาบาลชุมชนนั้นมีบริบทในการทำงานแตกต่างจากโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการทางการแพทย์ที่ทำหน้าที่เป็นสถานบริการด่านหน้า ให้บริการครอบคลุมการบริการตั้งแต่งานสาธารณสุขมูลฐานจนถึงการบริการการแพทย์ระดับตติยภูมิ ให้บริการแก่ประชาชนที่มีอาการโรคไม่ซับซ้อน (กระทรวงสาธารณสุข, 2550) โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือถือว่าเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ เพราะว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นประตูเศรษฐกิจใหม่ของประเทศ มีการหลั่งไหลเข้ามาของประชาชนจากพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศ เพื่อขยายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น นับเป็นภาระหนักอันสำคัญของโรงพยาบาลชุมชนที่ต้องมีพันธกิจในการพัฒนาคุณภาพบริการทุกด้านเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (ปริญานุษ กาญจนภุพังค์, 2551) ดังนั้นการเพิ่มคน เพิ่มงาน และการได้รับผลกระทบจากปัญหามลพิษจากนิคมอุตสาหกรรมดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาสุขภาพต่าง ๆ ที่หลากหลายมากขึ้น อันมีผลกระทบต่อระบบบริการสุขภาพในภูมิภาคนี้ (ระพีพร สิทธานุกูล, 2551) อีกทั้งมีการแข่งขันทางการตลาดสุขภาพสูงขึ้น โดยมีการเน้นการบริการที่มีคุณภาพสูง ผู้ใช้บริการพึงพอใจและเสียค่าใช้จ่ายน้อย อีกทั้งโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแต่ละแห่งต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริหารจัดการภายในโรงพยาบาล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป และในภาวะปัจจุบันพยาบาลนอกจากทำหน้าที่ดูแลรักษาพยาบาลแล้ว ยังต้องอำนวยความสะดวกและสร้างผลประโยชน์ด้านสุขภาพให้กับประชาชนให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี (พรทิพย์ มุ่งการงาน, 2555) ทำให้พยาบาลวิชาชีพในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งจากปริมาณผู้ป่วยและความรุนแรงของการเจ็บป่วย ค่าตอบแทน และสวัสดิการน้อยเมื่อเทียบกับภาระงานและไม่เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น (ชัชวาลย์ มุ่งแสง, 2552) ทำให้เกิดความเมือหน่ายในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนมีความสุขในการทำงานลดลง และมีผล

ต่อการปฏิบัติงานในองค์กร การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทความสามารถเต็มกำลัง เป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค อยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์การให้บุคลากรทางการพยาบาลได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และคงอยู่ในองค์กร เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาวิชาชีพ คุณภาพการบริการและการพยาบาลให้มีความก้าวหน้าเพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ และองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

ความสุขมีความสำคัญต่อการทำงาน ผู้ที่มีความสุขในการทำงานจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขไปด้วย และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ Lu, Shin, Lin, and Ju (1997) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของมนุษย์ที่สำคัญมี 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน จากการศึกษาของ Ivancevich (2001) พบว่าลักษณะของการทำงานร่วมกัน ช่วยกันส่งเสริมเอื้ออำนวยการทำงานด้วยความไว้วางใจ ให้ความเคารพเชื่อถือกัน มีความคิดเห็น เรียนรู้ร่วมกันมีผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิด ทำให้บุคลากรอยากทำงาน อีกทั้งการรับรู้และการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน (รัชณี หาญสมสกุล, 2550) เช่นเดียวกับ Manion (2003) ที่กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยารัตน์

อ่องคณา (2549) ที่ศึกษา พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค เป็นปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน การที่องค์กรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีความรัก ผูกพันองค์กรและมีความสุขในการทำงาน (วิมล คชะ, 2546) จากผลการศึกษาของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีพุทธศักราช 2553 จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี ระยอง นครนายก ตราด และสระแก้ว ที่มีโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10-30 เตียง ขนาด 60 เตียง และ ขนาด 90-120 เตียง มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 1,096 คน กลุ่มตัวอย่าง (Sample population) คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใน 5 จังหวัด เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 352 คน

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค และตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความสุขในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถประเมินได้จากการตอบแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และความสำเร็จในงาน

1.1 การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในขณะที่ปฏิบัติงาน มีการสนทนาสื่อสารกันอย่างเป็นมิตร มีความปรารถนาดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.2 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานทุกระดับ จากแพทย์ รวมถึงผู้ป่วยและญาติ โดยที่บุคคลดังกล่าวได้รับรู้และมีความประทับใจ ในความพยายามต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ตลอดจนได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบโครงการพิเศษ หรือทำหน้าที่ที่มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น

1.3 ความรักในงาน (Love of work) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าตนเองมีความผูกพันกับงาน ตั้งใจทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ สนุกกับการทำงาน มีความกระตือรือร้น และปรับปรุงพัฒนางานที่ทำให้ดีขึ้น

1.4 ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้ผลลัพธ์ของงานในทางบวก โดยเฉพาะงานที่ทำทลายความสามารถได้สำเร็จ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่างานที่ปฏิบัติเป็นลักษณะของงานที่ช่วยกันส่งเสริมเอื้ออำนวยการทำงานด้วยความไว้วางใจ ให้ความเคารพ เชื่อถือกันมีความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายองค์กร ซึ่งสามารถประเมินได้จากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการตัดสินใจ และการร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

2.1 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีทักษะการติดต่อสื่อสารที่ดีในทางเดียวกัน ทำให้เกิดเป้าหมายของการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

2.2 การส่งเสริมการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีการส่งเสริมการให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน มีการกระตุ้นความคิดให้กล้าแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2.3 การร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีการให้ความร่วมมือสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในลักษณะเป็นมิตรต่อกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร

3. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient: AQ)

หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ถึงความอดทน ความพากเพียร และความสามารถในการผ่านพ้นความยากลำบากโดยไม่ล้มเลิกของตนเอง ซึ่งสามารถประเมินได้จากการตอบแบบสอบถาม ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ความอดทน ผลกระทบที่จะมาถึง ความรับผิดชอบ และการควบคุมสถานการณ์ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านความอดทน (Endurance) หมายถึง การรับรู้ถึงความคงทนของอุปสรรคและการรับมือกับความยืดหยุ่นของปัญหา และพยายามขจัดไปให้หมดอย่างถูกวิธีของบุคคล

3.2 ผลกระทบ (Reach) หมายถึง การวัดผลกระทบของปัญหาความยุ่งยากที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลว่าปัญหาอุปสรรคมีมากน้อยเพียงใด พร้อมระวังและมีสติอยู่เสมอว่าอีกนานเท่าใดปัญหาหรืออุปสรรคจะเข้ามาในชีวิต

3.3 ความรับผิดชอบ (Ownership) หมายถึง การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา โดยพิจารณาจากตนเองก่อน เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยผิดพลาดในอดีต และนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 การควบคุมสถานการณ์ (Control) หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ให้สามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ที่ยากลำบาก หรืออุปสรรคได้

4. พยาบาลวิชาชีพ (Professional nurse) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนพร้อมทั้งได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานประจำในกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป

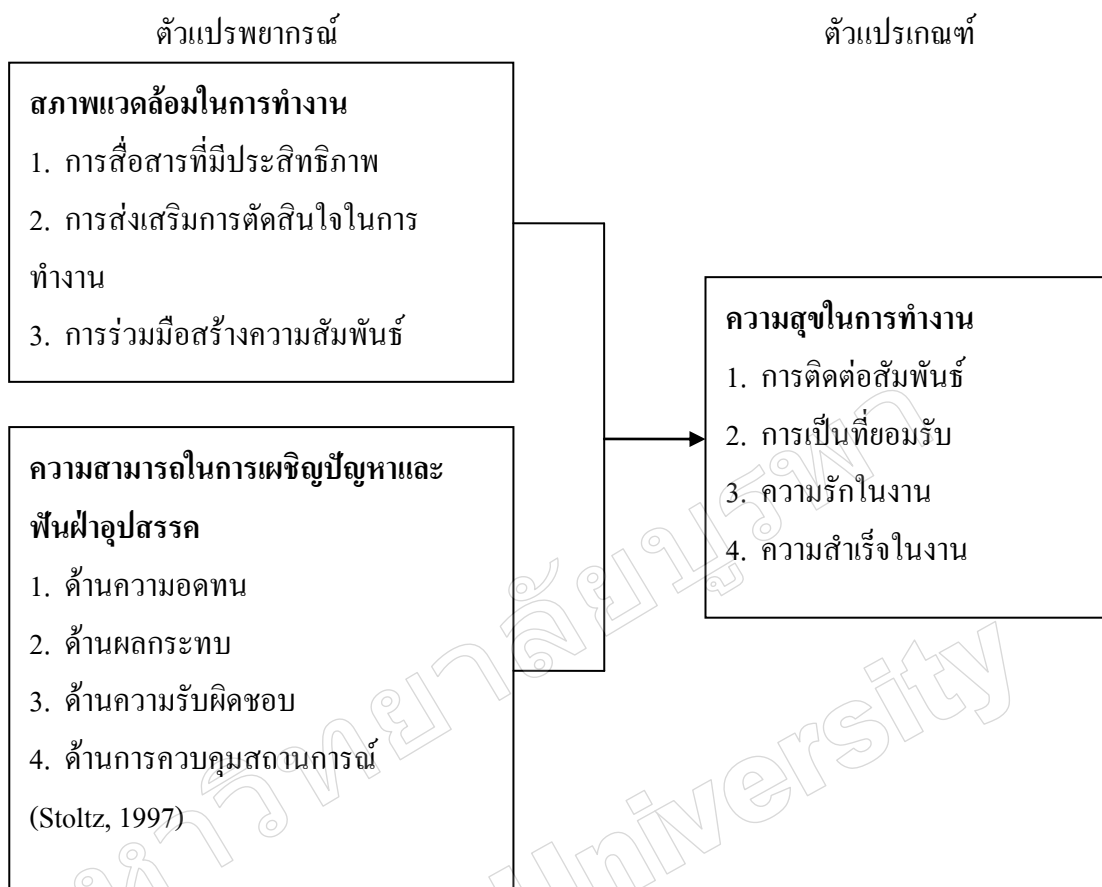
5. โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง โรงพยาบาล ขนาด 10-120 เตียง ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยทั้ง 3 ขนาด คือ ขนาด 10-30 เตียง ขนาด 60 เตียง ขนาด 90-120 เตียง ซึ่งจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่กำหนดไว้ตาม

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มีโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 3 ขนาด ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ปราจีนบุรี สระแก้ว และนครนายก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Lu et al. (1997) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในชีวิต ประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล (Personal factor) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment factor) ปัจจัยด้านบุคคล คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคล ทั้งทางกายภาพ สังคมและจิตใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานนั้นเกิดจากแรงขับเคลื่อนซึ่งเกิดขึ้นกับตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมภายนอก การศึกษาในครั้งนี้ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient: AQ) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองด้านดังกล่าวมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) สำหรับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ Heath, Johanson, and Blake (2004) ซึ่งประกอบด้วย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ และการส่งเสริมการตัดสินใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ Stoltz (1997) ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบที่จะมาถึง และด้านความอดทน ในการที่จะเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ดังนั้นผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย