

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลเอกชนเป็นสถานบริการสุขภาพสำหรับการบริการแก่ประชาชนทั่วไป มีการแข่งขันกับโรงพยาบาลของรัฐบาลในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น มี การตื่นตัวด้านกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการ เพื่อการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล HA (Hospital accreditation) ด้วยเหตุผลดังกล่าว โรงพยาบาลเอกชนจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้นโรงพยาบาลต้องมีการปรับปรุงการบริหารงาน พัฒนาและบำรุงรักษาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม นอกจากนี้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการให้บริการ รวมทั้งต้องผ่านการให้การรับรองคุณภาพการให้บริการ HA จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พ.ร.พ.) การพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และมีการแข่งขันที่สูงดังเช่นทุกวันนี้ โรงพยาบาลต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานโดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน อันเปรียบเสมือนเป็นการสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งบาร์ค (Barak, online, 2002 อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร, 2548) ทำการวิเคราะห์แบบเมตา (Meta Analysis) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการลาออก และความตั้งใจลาออก พบว่าเหตุผลหลักที่พนักงานลาออกจากองค์กร ไม่ใช่ปัจจัยด้านบุคคล หรือความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว แต่เป็นปัจจัยด้านองค์กรและงาน และจากการศึกษาเรื่อง "ประโยชน์ของความรู้สึกด้านบวก: ความสุขนำไปสู่ความสำเร็จ? (The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?)" (Sonja Lyubomirsky , Laura King, 2005) พบว่า การที่พนักงานได้รับสิ่งดี ๆ ในด้านบวก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีปริมาณงานที่เหมาะสม หรือการมีโอกาสในความก้าวหน้าในงาน จะทำให้พนักงานมีความสุข เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงความสุขว่าเป็นเรื่องของความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาปัจจัย

ด้านการทำงาน ตามแนวคิดของคูเปอร์และเดวิดสัน (Cooper & Davidson, 1987, pp. 99-100 อ้างถึงใน พิมผกา สุขกุล, 2535) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เพื่อที่ผู้บริหารและผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ลดความวิตกกังวล และจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล (เบญจมาศ หล่อสุวรรณกุล, 2544) เพื่อให้องค์กรมีความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม

นอกจากนี้ โรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ เป็นองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมาก โดยเฉพาะพยาบาลซึ่งมีมากถึง 340 คน (ตุลาคม 2549) อีกทั้งงานของพยาบาลมีความสลับซับซ้อน เช่น การให้ยาแก่ผู้ป่วยจะกระทำได้เมื่อรับคำสั่งจากแพทย์เท่านั้น และพยาบาลจะต้องทราบหลักการให้ยาที่ถูกต้อง คือ ถูกขนาด ถูกเวลา และถูกคน เป็นต้น อีกทั้งพยาบาลมีการติดต่อสื่อสารกับคนจำนวนมากทั้งแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และผู้ป่วยหรือบุคคลภายนอก ซึ่งการได้รับข้อมูลหรือมีอำนาจในการจัดการไม่ทั่วถึง หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงานอาจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลได้ ซึ่งปัจจัยด้านการทำงาน (Work Factors) มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคคล (Cooper and Driscoll, 2001) นอกจากนี้พยาบาลต้องหมุนเวียนกันอยู่เวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ จากการศึกษา "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ปัจจัยในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความเครียดของพนักงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท อู่ทอง กรุงเทพฯ จำกัด" พบว่า พนักงานที่มีความเครียดมากเกินไปและไม่สามารถปรับตัวได้ จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ (ชัยณรงค์ บุรินทร์กุล, 2548) พยาบาลจะต้องมีการปรับตัวหลายด้าน ต้องใช้กำลังกาย กำลังใจ และกำลังปัญญาอย่างมาก ดังนั้น การได้รับการส่งเสริมปัจจัยด้านการทำงานที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพยาบาล จะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการของเรื่องสุขภาพ ได้เปลี่ยนไปจากมิติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องโรค ไปสู่มิติที่กว้างของสุขภาพ ได้เปลี่ยนจากการส่งเสริม เป็นการสร้างเสริม ซึ่งเป็นเรื่องของทุกคน โดยทุกคน และเพื่อทุกคน นอกจากนี้ ในปลายแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 8 เริ่มมีปัจจัย เช่น กระแสโลกาภิวัตน์ กระแสประชาธิปไตย การกระจายอำนาจ เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้แนวโน้มของการพัฒนาสุขภาพปรับเปลี่ยนไป เกิดการปฏิรูประบบสุขภาพ และจัดทำพระราชบัญญัติสุขภาพ

แห่งชาติขึ้นในปี 2543 เป็นกฎหมายแม่บทด้านสุขภาพ หรือเป็นธรรมนูญด้านสุขภาพของคนไทย ที่มุ่งแนวทางการ “สร้างนำซ่อม” ทำให้แผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 9 (2545-2549) มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่เป็นการมุ่งสร้างสุขภาพดี (Good health) ในเชิงบวก (Positive view) เน้นการสร้างเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรคก่อนการเจ็บป่วย ควบคู่ไปกับการรักษาพยาบาลที่ตามมา และมุ่งเน้นที่ตัวคน มากกว่ามุ่งเน้นที่ตัวโรค เพื่อบรรลุสุขภาพะของการมีสุขภาพดีครบองค์รวมทั้งกาย จิต สังคม และวิญญาณ (Holistic care) (อุษณี เพชรรัชตะชาติ, 2549) จากกระบวนทัศน์ในเรื่องสุขภาพ และแผนพัฒนาสาธารณสุข ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ความสุขของบุคลากรทางสุขภาพ คือ พยาบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีมากที่สุดในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง, 2549) และเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดผู้ป่วย มากที่สุด มีบทบาทในการเป็นผู้ให้บริการ ผู้สอนและให้การปรึกษา เป็นแบบอย่างของพฤติกรรม การดูแลและสุขภาพ รักษาผลประโยชน์ของคนไข้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองนโยบาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนา (Bomar, 1996; Helvie, 1998 อ้างถึงใน อุษณี เพชรรัชตะชาติ, 2549) พยาบาลที่มีความสุขในการทำงานจะมีความคิดสร้างสรรค์งาน มีแรงบันดาลใจ ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ จะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นพื้นฐานของความสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงผลผลิต และการพัฒนางานที่สูงขึ้น ร่วมกับคุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้องที่ดีงาม (Carr, 2004) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Diener (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจ ในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ

นอกจากนี้ ความสุข เป็นตัวทำนายความสำเร็จที่ดี มีประสิทธิภาพ และเป็นนวัตกรรม ใหม่ในการจัดการและแก้ไขปัญหาองค์การในระยะสั้นได้อย่างเต็มศักยภาพ (Fredrickson et al, 2003, Snyder 2000, Isen 2000, Zeidner & Endler 1996) เป็นการแก้ไขปัญหาด้วยการมองโลก ในแง่ดี ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาองค์การด้วยการสร้างสรรค์ (Lyubomirsky & Nolen-Hoeksema 1995) และเหนือสิ่งอื่นใด ความสุขยังอยู่ในทฤษฎีใหม่ (sufficiency economy) ของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งวัดความสำเร็จในการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการวัดผลที่คุณภาพ ชีวิตของประชาชนด้วยดัชนีความสุขมวลรวมของประชาชน (Gross Domestic Happiness Index: GDH) อันเป็นแนวคิดพุทธนิยามที่มีมากกว่า 2,548 ปี โดยมุ่งเน้นความรู้จักพอ (ลดกิเลส โกรธ หลง) เพื่อสู่ความสุข สงบที่ยั่งยืน (ฐาปนา บุญหล้า, 2549)

สำหรับวิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ต้องคอยบริการ และดูแลผู้ป่วย ซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตและความปลอดภัยของผู้ป่วย (Blainey CG, 1980) ประกอบวิชาชีพเพื่อประโยชน์

ของผู้ป่วยเป็นหลัก ดังนั้น พยาบาล จึงต้องใช้ความระมัดระวังอย่างยิ่ง เพราะความผิดพลาด หมายถึงอันตรายต่อชีวิตของผู้ป่วย พยาบาลจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งพยาบาลจะต้องสามารถเผชิญต่อสถานการณ์ที่มีความยากลำบาก และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนมีความอดทน และยอมรับการเปลี่ยนแปลง (ฟาริดา ฮิบราฮิม, 2541; สายสมร เจริญกิตติ , 2545) จากเหตุผลที่กล่าวมานั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลจะต้องมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน (ชัยณรงค์ บุรินทร์กุล, 2548) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เพื่อให้เกิดแนวทางการเพิ่มความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) แก่พยาบาล เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ

สตอลซ์ (Stolz, 1997) ได้ใช้เวลามากกว่า 20 ปีในการศึกษาวิจัยและนำแนวคิดเรื่องศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) มาทดลองปฏิบัติด้วยความเชื่อที่ว่า บุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีชีวิตที่เป็นสุขนั้นต้องอาศัยทั้งความเฉลียวฉลาดที่เกิดจากสติปัญญาและความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวันได้ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) มีองค์ประกอบ 4 ด้านตามแนวคิดของสตอลซ์ (Stoltz, 1997) คือ ความสามารถในการควบคุมต้นเหตุและความรับผิดชอบ ผลกระทบที่จะมาถึง และความอดทน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคจึงเป็นหลักการใหม่ที่มีพลังที่จะให้บุคคลประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการงาน ดังนั้น พยาบาลที่ทำงานภายใต้สภาวะความไม่แน่นอน เช่น อาการเปลี่ยนแปลงของคนไข้ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ หรือ การเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงพยาบาลทำให้บทบาทหน้าที่เปลี่ยนแปลงไป พยาบาลจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) และความสุขในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาองค์การโดยปรับปรุงปัจจัยด้านการทำงาน พัฒนาและสร้างบุคลากรให้มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน อีกทั้งสามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าสามารถยืนหยัดอยู่บนโลกของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
7. เพื่อสร้างสมการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาล จากตัวแปรปัจจัยด้านการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ขอบเขตในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคต่อความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะ พยาบาล ประจำโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 182 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
2. ตัวแปรที่จะศึกษา
 - 2.1 ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงาน

2.2 ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมต้นเหตุ ความรับผิดชอบ ผลกระทบที่จะมาถึง และ ความอดทน

2.3 ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านการทำงาน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ พิมผกา สุขกุล (2535) พัฒนาจากแนวคิดของคูเปอร์และเดวิดสัน (Cooper & Davidson, 1987, pp. 99-100) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงาน

3.2 แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ตามแนวคิดของสตอลท์ซ์ (Stoltz, 1997) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ของครองคณา สีขาว (2549) ซึ่งพัฒนามาจาก ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์

3.3 แบบสอบถามวัดระดับความสุข เป็นแบบสอบถามความสุขที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ซึ่งพัฒนามาจากแบบประเมินของ Diener (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยด้านการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

2. ทราบระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

3. ทราบระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

4. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

5. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

6. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

7. สามารถนำผลการศึกษาไปสร้างสมการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จากตัวแปรปัจจัยด้านการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสุขในการทำงานต่อไป

8. สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาองค์กร เพื่อปรับปรุงปัจจัยด้านการทำงานแก่พยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

9. สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเพื่อให้พยาบาลมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และมีความสุขในการทำงาน

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

พยาบาล (Nurses) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาลัทธิพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่เป็นเพศหญิง ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านการทำงาน (Work factors) หมายถึง สภาพหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานปัจจัยต่างๆ จากตัวงานและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ก่อให้เกิดผลทั้งทางบวกและทางลบกับบุคคลในการปฏิบัติงาน ในงานวิจัยนี้แบ่งปัจจัยในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติจริงในแต่ละวัน ลักษณะงานซึ่งมีผลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปริมาณงาน ระยะเวลาในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร งานมีความไม่แน่นอน งานมีความเสี่ยงในการเจ็บป่วย

2. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

3. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มบุคคลหรือสังคม ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

4. การบริหารการสนับสนุนในหน่วยงาน หมายถึง นโยบายในการบริหาร นโยบายการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะการแบ่งโครงสร้างหน่วยงาน ระบบการบังคับบัญชาการ การมอบหมายงาน การประเมินผลงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรม การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การศึกษาและฝึกอบรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สวัสดิการ ติดต่อสื่อสาร

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือ อุปสรรคที่มีต้นเหตุมาจากด้านสังคม การทำงานและตนเอง ความสามารถดังกล่าวรวมถึงความพากเพียร ความอดทนที่จะเอาชนะต่ออุปสรรค ความยากลำบากโดยไม่ล้มเลิก ซึ่งสามารถประเมินได้จากองค์ประกอบ 4 ด้านตามแนวคิดของสตอลท์ (Stoltz, 1997)

1. ความสามารถในการควบคุม หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงความสามารถในการควบคุมตนเองให้สามารถผ่านพ้นอุปสรรคหรือเหตุการณ์ที่ยากลำบากที่กำลังเผชิญ

2. ต้นเหตุและความรับผิดชอบ หมายถึง การวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหา โดยการเริ่มพิจารณาจากตนเองก่อนเพื่อจะได้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีตและนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. ผลกระทบที่จะมาถึง หมายถึง การวัดผลกระทบของปัญหา ความยุ่งยากที่มีต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคนว่ามีมากน้อยเพียงใด พร้อมกับมีสติว่าระยะเวลาอีกนานเท่าใดปัญหาหรืออุปสรรคจะเข้ามากระทบต่อชีวิต

4. ความอดทน หมายถึง การรับรู้ถึงความคงทนของปัญหาหรืออุปสรรคและอดทนในการจะรับมือกับความยืดเยื้อของปัญหาพร้อมพยายามขจัดอุปสรรคนั้นให้หมดไป

ความสุขในการทำงาน (Work happiness) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิด

ประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ ตามแนวคิดของ Diener (2003)

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง พยาบาลได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความพอใจในชีวิตปัจจุบัน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลง ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง มีความสมหวังต่อเป้าหมายหลักของชีวิต พึงพอใจในประสบการณ์ของชีวิตที่ตนได้รับ มีชีวิตอย่างมีความสุข

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง พยาบาลมีความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจในภารกิจซึ่งเป็นงานที่ตนกระทำ ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงาน และงานนั้นได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของตน

3. อารมณ์ด้านบวก (Positive affect) หมายถึง พยาบาลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นสุขในระดับสูงซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน รักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีความคิดว่างานที่ได้ทำได้น่าภูมิใจได้ทำคุณงามความดี มีความสุขและสนุกสนานกับงานที่ทำ

4. อารมณ์ด้านลบ (Negative affect) หมายถึง พยาบาลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน ในระดับต่ำกว่าอารมณ์ด้านบวก มีความไม่สบายใจ คับข้องใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องหรือขาดความรับผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน ทำให้ต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยด้านการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยด้านการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยด้านการทำงานด้านการบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นทุนและรับผิดชอบต่อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยด้านการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยด้านการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยด้านการทำงานด้านการบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านการทำงานและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

