

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการ องค์การต้องรักษาให้บุคลากรคงอยู่กับองค์การ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายและเป้าหมายที่องค์การกำหนด รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในงานให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์การให้นานที่สุด ย่อมทำให้อัตราการลาออก โยกย้ายงานลดลง นอกจากนี้การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รักและผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงาน ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงานต่อไป (Tzeng, 2002; Manion, 2003; Cowin and Hengstberger, 2006)

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณลักษณะงานที่มีคุณค่าซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้มีความสุข เกิดความภาคภูมิใจ อีกทั้งเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี บุคคลทั่วไปให้การยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นและสำคัญ (ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ, 2544) ลักษณะของงานส่งผลต่อการรับรู้การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อันได้แก่ การเป็นผู้นำ การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ การสอนผู้ป่วยและญาติ การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล การติดต่อสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ทำให้มีการกระทำกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยการผสมผสานความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (รังสิมา ศรีสุพรรณ, 2547)

ลักษณะงานของงานพยาบาล เป็นลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องใช้กระบวนการพยาบาลให้ครอบคลุมทั้งร่างกาย จิต สังคม และเป็นการให้บริการแบบองค์รวมครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ ป้องกัน ส่งเสริม ฟื้นฟู และรักษา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ย่างยากซับซ้อน ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบในงาน ประกอบกับภารกิจที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ครอบคลุมทั้งภารกิจที่ “ไม่ใช่งานการพยาบาล” (Non-nursing job) ทั้งในด้านการบริหารจัดการและด้านวิชาการ และภารกิจที่เป็น “งานการพยาบาล” (Nursing job) ซึ่งภารกิจที่พยาบาลวิชาชีพควรจะทำคือ ภารกิจที่เป็นงานการพยาบาลที่ปฏิบัติกับผู้ป่วยโดยตรง (ทัศน

บุญทอง, 2542) มีการผลัดเปลี่ยนกันอยู่เวรตลอด 24 ชั่วโมง ที่อาจส่งผลต่อชีวิตครอบครัว ทำให้ร่างกายต้องมีการปรับตัวในการทำงานจากการเปลี่ยนแปลงเวลานอนหลับ งานบริการพยาบาลมีทั้งด้านที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและงานที่ก่อให้เกิดความสลดหดหู่ ท้อแท้ใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการรับรู้และความรู้สึกของพยาบาลเอง ถ้ารับรู้ถึงคุณลักษณะงานดังกล่าวในทางบวก ก็จะทำให้รู้สึกถึงความหมายของงานบริการพยาบาล เกิดความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ ลักษณะงานของพยาบาลต้องมีความรับผิดชอบหลายด้าน ต้องกระทำต่อชีวิตผู้อื่น ปฏิบัติงานให้การบริการผู้ป่วยโดยผิดพลาดไม่ได้ และเพื่อป้องกันความผิดพลาด จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบ และควบคุมอย่างเคร่งครัด ทำให้ขาดอิสระในการทำงาน ถูกจำกัดบทบาท ก่อให้เกิดความเครียดต่อผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน เบื่อหน่ายงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (พรธนิภา สืบสุข, 2548)

Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงาน ทำให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เพื่อให้สร้างผลงานที่มีคุณค่า ผลงานที่ออกมาเปรียบเสมือนรางวัลที่ให้กับชีวิตตนเอง และถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่น่าพอใจ จึงสามารถใช้วัดความพึงพอใจของบุคคลได้ ลักษณะงานที่มีคุณค่าจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเท และเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2545) นอกจากนี้การรับรู้คุณลักษณะงานไปในทางที่ดีหรือในทางบวก ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน (ดวงฤทัย อุปมา, 2547) มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูงซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับความกดดันและความตึงเครียดเมื่อเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัชราพร แจ่มแจ้ง, 2546) มีความมั่นคงในการทำงาน (สุภาวดี ปรีกมะวงศ์, 2546) ทำให้ความตั้งใจในการลาออกต่ำ (สุภาพร แสงดาว, 2549) มีความพึงพอใจในงาน (มาลี ฤกษ์พรพิพัฒน์, 2537; รง ภูพวงไพโรจน์, 2540; รุ่งนภา พูนนารถ, 2542) และส่งเสริมความสุขในการทำงาน (Edgar, 1999; Foren, 2004; Dierendonk, 2005)

พยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิต้องปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพสำหรับการบริการระดับสูงและให้บริการประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะผู้ที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อนที่ต้องใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ทัศนา บุญทอง, 2543) รวมถึงปฏิบัติงานร่วมกับทีมสุขภาพที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญในการให้บริการ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาล และยังคงสนองนโยบายของรัฐบาลที่ได้นำนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทองหรือบัตร 30 บาท) มาใช้ในการให้บริการ ทำให้พยาบาลต้องมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องสิทธิผู้ป่วยและสิทธิในการตรวจ

รักษาเพิ่มมากขึ้น ส่วนในด้านของผู้ใช้บริการที่ปัจจุบันมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางด้านสุขภาพ และสิทธิในการรักษามากขึ้น จึงมีความคาดหวังและเรียกร้องในคุณภาพและความรวดเร็วในการให้บริการที่สูงขึ้น และจากจำนวนของผู้ใช้บริการมีปริมาณมาก มีความหลากหลาย และมีความต้องการแตกต่างกันไป ดังนั้นพยาบาลจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความมีสติ รอบคอบ มีความมั่นคงในความคิด ไม่ใช้อารมณ์และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการแก้ปัญหา เพราะพฤติกรรมการเผชิญปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดความเครียดขึ้น จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสรีรวิทยาและด้านจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นมีแบบแผนการคิด การรับรู้ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป อันอาจนำไปสู่ความล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ แต่ถ้าสามารถจัดการปัญหาและความเครียดให้อยู่ในขอบเขตที่จำกัด สามารถที่จะปรับตัวแก้ไขปัญหาได้ ก็จะมีรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีคุณค่า และมีความหวัง ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (รติดา สันติมิตร, 2543)

นอกจากการรับรู้คุณลักษณะงานแล้ว ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่นำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิตและความสุขในการทำงาน สโตลท์ซ์ (Stoltz, 1997) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค หรือ AQ เป็นสิ่งที่กำหนดความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิต รวมทั้งสามารถเอาชนะและอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรคได้มากน้อยแค่ไหน ใครจะชนะหรือแพ้ต่ออุปสรรค ใครมีศักยภาพหรือใครจะล้มเหลวกับการจัดการปัญหา เพราะเป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้ไขสถานการณ์ รวมทั้งมีวิธีคิดว่าปัญหาต่างๆ มีจุดจบและมีทางออก เมื่อพบกับอุปสรรคผู้ที่มี AQ น้อยมักจะยอมแพ้ทางหลีกเลี่ยงหรือท้อแท้ทั้งกาย แต่ผู้ที่มี AQ สูงจะมีความอดทน มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคได้มาก พร้อมทั้งคิดว่าอุปสรรคหรือปัญหาเป็นความท้าทายที่ทำให้เกิดโอกาสและหนทางสู่ความสำเร็จ (Stoltz, 1997) และยังสามารถใช้เป็นตัวทำนาย อาทิ ผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ การมีอำนาจ การเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความมีผลิตผล พลังงาน ความหวัง สุขภาพความเข้มแข็งและความสนุกสนาน ความแข็งแรงทางอารมณ์ สุขภาพทางกาย ความมั่นคง เจตคติ การปรับปรุงตัวเองตลอดเวลา ความสามารถในการฟื้นตัว การมีอายุยืน และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (ธีระศักดิ์ กำภรณารักษ์, 2548) ทำให้บุคคลสามารถรับรู้ปัญหาอุปสรรคจากการทำงานเป็นสิ่งท้าทาย มีความสามารถรับมือกับปัญหาได้ด้วยความอดกลั้น แล้วพยายามขจัดปัญหาหรือความเครียดให้หมดไป ส่งผลให้มีโอกาสเกิดความเครียดสะสมเรื้อรังหรือความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานได้น้อยลง (ศุภรี รอดสิน, 2549) ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มองโลกในแง่ดี (อาทิตา กลัษเพิ่มพูล, 2549) แสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตัดสินใจและเต็มใจปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์เพื่อองค์กรโดยไม่ได้คิดว่า

เป็นหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้ (จวีร์วรรณ ศักดิ์เชิดสุข, 2549) และประสบความสำเร็จในวิชาชีพ (นภดล คำเต็ม, 2545)

Manion (2003) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานเป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกในทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพรธนิภา สืบสุข (2548) และ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่าความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยทำงานด้วยความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน รู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน และยังรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (Warr, 1990) การทำงานให้สนุกและเกิดผลปฏิบัติงานที่ดี ต้องสร้างทัศนคติในทางบวกขึ้น เพื่อให้ร่างกายหลั่งสารสุขหรือสารเอ็นดูรฟิน (Endorphin) ออกมาทำให้ชีวิตมีความสุข ทำงานให้เกิดผลดีมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบายทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และเกิดพลังในการทำงาน (ศิริพร ตันติพูลวินัย, 2538) ความสุขในการทำงานอยู่ที่ใจ หากรักและพอใจ ไม่ว่าจะงานจะมีลักษณะอย่างไรก็พอใจที่จะทำ หากเริ่มต้นด้วยความสุขกับการทำงาน นอกจากนั้นการทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน พึงพอใจในหน้าที่การงานของตน บุคคลก็จะมีมีความสุขที่ได้ทำงาน (เกษม ตันติผลาชีวะ, 2545)

ความสุขของพยาบาลเกิดขึ้นได้จากการตอบสนองความต้องการของพยาบาล ที่ทำให้เกิดความรัก ความสนุกสนาน ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน การถ่ายโอนความสุข ความยึดมั่นผูกพันในงานไปยังผู้อื่น ส่งผลให้งานเกิดความสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมาย (พรธนิภา สืบสุข, 2548) การที่พยาบาลขาดความพึงพอใจในงาน ขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อองค์การพยาบาล บุคลากรขาดความสนุกสนาน ขาดความคิดสร้างสรรค์ การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ องค์การขาดการพัฒนา ซึ่งผลกระทบที่ตามมาก็คือ พยาบาลมีความเครียด เบื่อหน่าย และมีความคิดที่จะออกจากงาน (Tzeng, 2002; Yin and Yang, 2002; Lu et al, 2005)

ส่งผลให้องค์การมีแนวโน้มที่จะสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน และต้องสูญเสียเวลาและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรขึ้นมาใหม่

ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การทำงานอย่างมีความสุขทำให้พยาบาลมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานในวิชาชีพและเพิ่มผลผลิต หรือคุณภาพในการบริการพยาบาล สามารถให้บริการด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้พยาบาลเองก็ควรสร้างความสุขให้กับตนเอง โดยแสดงออกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ สร้างความภาคภูมิใจในตนเอง เพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความสำเร็จในชีวิต

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค และความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง และสร้างสมการทำนายความสุขในการทำงานจากตัวแปรการรับรู้คุณลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ซึ่งน่าจะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด และสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมระดับความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดคุณภาพในการให้บริการทางการพยาบาล และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

7. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาล ผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจากตัวแปรการรับรู้คุณลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญ และฝ่าฟันอุปสรรค

ขอบเขตการวิจัย

1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาล งานการพยาบาล ผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 271 คน จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในการวิจัยตามแนวคิดของยามาเน่ (Yamane, 1973, p.725) ได้จำนวน 162 คน

2 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับงาน และสถานภาพสมรส

2.2 การรับรู้คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) และผลป้อนกลับของงาน (Feedback)

2.3 ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุม (Control) ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership) ด้านผลกระทบ (Reach) และด้านความอดทน (Endurance)

2.4 ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยความสุข 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ด้านความรักในงาน (Love of the work) ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

3. การเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้จากแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

3.1 แบบสอบถามที่ใช้วัดการรับรู้คุณลักษณะงาน คือแบบสอบถามการรับรู้คุณลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยพรธนิภา สืบสุข (2548) เป็นแบบสอบถามที่อยู่ในรูปมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

3.2 แบบสอบถามที่ใช้วัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค คือแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคตามแนวคิดของ Stoltz (1997) ซึ่งพัฒนามาจากแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Response

Profile: ARP) ของ ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2548) เป็นแบบสอบถามที่อยู่ในรูปมาตราส่วน
ประมาณค่า (Likert scale) ตามระดับของความถี่ 5 ระดับ

3.3 แบบสอบถามที่ใช้วัดความสุขในการทำงาน คือแบบสอบถามวัดความสุขใน
การทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย พรรณิกา สืบสุข (2548) เป็น
แบบสอบถามที่อยู่ในรูปมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตามระดับของความสุข 5 ระดับ

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พยาบาลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่าง
กัน

สมมติฐานที่ 1.3 พยาบาลที่มีระดับงานแตกต่างกันมีการรับรู้คุณลักษณะงานแตก
ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้คุณลักษณะงาน
แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า
อุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้น
ฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พยาบาลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและ
ฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พยาบาลที่มีระดับงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและ
ฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการ
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 พยาบาลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 พยาบาลที่มีระดับงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานที่ 4.1 ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานที่ 4.2 ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานที่ 4.3 ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานที่ 4.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานที่ 4.5 ผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.1 ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.2 ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.3 ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.5 ผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6.1 การควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6.2 สาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6.3 ผลกระทบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6.4 ความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้คุณลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1 ทำให้ทราบถึงการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค และความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
- 2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค และความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
- 3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
- 4 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
- 5 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

6 ทำให้ได้สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาล
ผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

7 ผลของการศึกษาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงลักษณะงานและพัฒนา
ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค และส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาล
งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

8 เพื่อใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามของแต่ละตัว
แปรต่อไป

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

พยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด

หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสังกัดงานการพยาบาลผ่าตัด ฝ่ายการ
พยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด ตามแนวคิดของ
ไซน์ (Shein, 1978 อ้างใน ศิริพงษ์ อินทวดี , 2541) แบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ

ช่วงที่ 1 อายุ 20-25 ปี : ช่วงแรกของชีวิตงาน (Entry into World of Work) เป็นช่วงที่
เพิ่งเริ่มสัมผัสกับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่แตกต่างจากช่วงวัยเรียน เป็นช่วงของการเรียนรู้ และ
เตรียมพร้อมสำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการทำงานแต่
ละเรื่อง จะเป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาสอบทานกับระดับความรู้ความสามารถที่สั่งสมมา
ตลอดช่วงวัยเรียน และเปรียบเทียบวิถีแห่งความเป็นจริงเทียบกับเส้นทางแห่งความฝัน ความหวัง
ที่อยู่ใใจก่อนเริ่มชีวิตงาน เป็นช่วงเวลาของการตัดสินใจครั้งสำคัญอีกครั้งหนึ่งในชีวิต ไม่ว่าจะ
เป็นการปรับเส้นทางแห่งความฝัน ความหวังให้เข้ามาใกล้วิถีแห่งความเป็นจริงมากยิ่งขึ้นหรือ
เดินหน้าต่อไปตามเส้นทางที่วาดหวังไว้ ดังนั้น ในช่วงปีแรกๆ ของการทำงานจึงเป็นช่วงที่อาจมีการ
โยกย้ายเปลี่ยนงาน หรือลาออก รวมถึงออกจากงานเพื่อไปศึกษาต่อ

ช่วงที่ 2 อายุ 26-35 ปี : ช่วงชีวิตงานช่วงต้น (Full Membership in Early Career)
เป็นช่วงที่ผลของการตรวจทาน ตรวจสอบในเรื่องเป้าหมายของชีวิตกับแผนในการดำเนินชีวิตเพื่อ

บรรลุตามเป้าหมายเป็นรูปธรรมชัดเจนมากขึ้น เป็นช่วงหนึ่งของการสั่งสมความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ได้เป็นหรือได้ทำในสิ่งที่มุ่งหวัง มักอยู่ในองค์กรเพื่อเพาะบ่มความสามารถในด้านต่างๆ และเตรียมพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นไป

ช่วงที่ 3 อายุ 36-40 ปี : ช่วงวิกฤติ (Midcareer Crisis) เป็นช่วงที่โอกาสความก้าวหน้า เริ่มคงที่ ทุกอย่างเริ่มอยู่ตัว กำลังความคิด ความสามารถในการปรับตัวตามเทคโนโลยี และวิชาการใหม่ๆ รวมถึงสุขภาพกายและจิตเริ่มถดถอยหรือเสื่อมสภาพไป แต่ต้องการโอกาสในการแสดงออกถึงความชำนาญที่เพาะบ่มมาเต็มที่ ซึ่งสวนทางกับรูปแบบ โครงสร้างทั้งทางด้านการจัดองค์กรและการเงินขององค์กรที่ทำงานอยู่ที่มีโอกาสดังกล่าวในระดับสูงในจำนวนจำกัด จึงมีเพียงกลุ่มน้อยที่สามารถฝ่าวิกฤติช่วงนี้ และทะยานไปยังหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับสูงขององค์กร ผู้ที่พลาดหวังย่อมต้องพิจารณา ตัดสินใจว่าจะยังอยู่ในองค์กรต่อไป หรือจะแสวงหาโอกาสที่ไผ่ผืนในที่แห่งใหม่ จึงเป็นช่วงที่มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานสูงอีกช่วงหนึ่ง

ช่วงที่ 4 อายุ 41-60 ปี : ช่วงบั้นปลายชีวิตทำงาน (Late Career) เป็นช่วงของการทบทวนช่วงชีวิตที่ผ่านมาเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินชีวิตหลังออกจากงาน เป็นช่วงที่มักคงอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลต่างๆ ไม่ว่าจะเรื่องความมั่นคงในชีวิต ตำแหน่งการงานพร้อม กับผลประโยชน์ตอบแทนที่สูง สภาพแวดล้อมอันน่าพึงพอใจที่ตนเองฝังตัวอยู่มาเป็นระยะเวลา การประเมินความเสี่ยงเทียบกับความคุ้มค่าในด้านต่างๆ หากต้องเริ่มวิถีชีวิตใหม่ๆ

2 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พยาบาลปฏิบัติงานในสังกัดงานการพยาบาล ผ่าตัด จนถึงปัจจุบัน โดยพิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน จะพบว่าพยาบาลส่วนใหญ่เริ่มชีวิตงานที่โรงพยาบาลหลังจากสำเร็จการศึกษาและปฏิบัติงานจนถึงเกษียณอายุ ดังนั้นอายุงานจึงเป็นภาพซ้อนของอายุตัว ดังนั้น จึงแบ่งช่วงอายุงานออกเป็น 4 ช่วง คือ ช่วงที่ 1 อายุงาน 20-25 ปี ช่วงที่ 2 อายุงาน 26-35 ปี ช่วงที่ 3 อายุงาน 36-40 ปี และช่วงที่ 4 อายุงาน 41-60 ปี

3 ระดับงาน หมายถึง ระดับงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ

4 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ โสด และสมรส/หม้าย/หย่าร้าง

คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)

หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วยมิติ 5 ด้าน ดังนี้

1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถหลายๆ อย่างในอันที่จะปฏิบัติให้เป็นผล

2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงานให้เห็นชัดเจน

3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์การหรือนอกองค์การก็ได้

4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณ กำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง

5 ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อน หรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)

หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเอาชนะความยากลำบากของปัญหาและอุปสรรค ด้วยความอดทนและพากเพียร พยายามทำความเข้าใจปัญหาและอุปสรรคและหาทางแก้ไข เพื่อให้ตนเองผ่านพ้นความยากลำบากและอุปสรรคนั้นไปได้ ซึ่งสามารถวัดและประเมินได้จากรูปแบบกาตอบสนองต่ออุปสรรคและปัญหาที่ประสบ โดยวัดได้จากแบบประเมิน

ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟัน ตามแนวคิดของ Stoltz (1997) ประกอบด้วยมิติ 4 ด้าน ดังนี้

1. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคลให้สามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรค
2. สาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership) หมายถึง ระดับความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหา และปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค โดยการพิจารณาจากตนเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยผิดพลาดในอดีตและนำมาปรับปรุงแก้ไข
3. ผลกระทบ (Reach) หมายถึง การวัดผลกระทบของปัญหา ความยุ่งยากที่มีต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคนว่ามีมากน้อยเพียงใด พร้อมระวางและมีสติว่าอีกนานเท่าใดปัญหาหรืออุปสรรคกำลังจะเข้ามาในชีวิต
4. ความอดทน (Endurance) หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงความคงทนของอุปสรรค และความอดทนของบุคคลที่จะรับมือกับความยืดเยื้อของปัญหา และพยายามขจัดให้หมดไปอย่างถูกวิธี

ความสุขในการทำงาน (Joy at work)

หมายถึง การรับรู้อารมณ์ความรู้สึกที่มีต่องานในทางบวก การรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ชอบ และผูกพันในงานที่ทำ รู้สึกสนุก และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน
2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็น

องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง