

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมนุษย์ ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และอาจส่งผลให้เกิดความเครียดความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเอง นั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่าความสุข การแข่งขันกันสูงในสังคม สภาพภูมิอากาศ ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มนุษย์ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ผลของการปรับตัวที่ดี จะทำให้มนุษย์ดำรงอยู่ในโลกได้อย่างปกติสุข ในทางตรงกันข้าม หากมนุษย์ไม่สามารถปรับตัวได้ ก็อาจทำให้คนนั้นมีความทุกข์ และอาจส่งผลให้เกิดโรคจิตโรคประสาทได้ หากผู้ใดไม่สามารถปรับตัวในการทำงานให้ทำงานอย่างมีความสุขได้ ก็อาจส่งผลกระทบต่อในทางลบกับงานได้เช่นกัน ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถที่ควรจะเป็น

องค์การอนามัยโลกและประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับปัญหาทางด้านร่างกายและจิตใจ ของมนุษย์มาโดยตลอด ประเทศไทยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นกรอบในการพัฒนา โดยได้เริ่มมุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ทั้งในด้านคุณภาพและสมรรถภาพตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนที่ 8 เป็นต้นมา ในปัจจุบันประเทศไทยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555- 2559 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) ซึ่งยังเน้นให้ทรัพยากรมนุษย์ เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ห้วงการบรรลุตามเป้าหมาย และยังได้น้อมนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวมด้วย (ชลิดา สรเมณี, 2549) โดยกระทรวงสาธารณสุขมีภาระหน้าที่สำคัญในการพัฒนาสุขภาพของประชาชนทุกช่วงวัยให้มีสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี ภายหลังจากการปฏิรูประบบสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขได้พยายามขยาย การบริการด้านสาธารณสุขออกไปให้ทั่วถึง ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลและสถานพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนมากขึ้น

พยาบาลเป็นบุคลากรสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนในกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย ทั้งการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล การให้คำปรึกษาแนะนำด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนในชุมชน และพนักงานในสถานประกอบการต่างๆ พยาบาลจึงมีบทบาทที่สำคัญในระบบบริการทางสาธารณสุข ทำให้สถาบันการศึกษาพยาบาล มีการผลิตพยาบาลวิชาชีพจำนวนมากขึ้น เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชนและส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีของประชาชนทุกช่วงวัย แต่อย่างไรก็ตาม ผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพพยาบาล ส่วนหนึ่งลาออกไปประกอบวิชาชีพส่วนตัว เช่น เปิดสถานดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ผู้สูงอายุ หรือรับจ้างปฏิบัติงานเลี้ยงเด็ก หรือดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น ทำให้แนวโน้มของจำนวนพยาบาลที่มีอยู่ในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลลดน้อยลง ซึ่งสถานพยาบาลหลายแห่ง ขาดอัตรากำลังคนข้างสูง ส่งผลให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานต้องรับภาระงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ประกอบกับลักษณะงานพยาบาลที่ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ดูแลตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมของผู้ป่วยและครอบครัว นอกจากนี้พยาบาลยังต้องเผชิญกับปัญหาความเจ็บป่วยและความทุกข์ทรมาน ทั้งยังเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ตลอดจนความเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง ในขณะที่โอกาสก้าวหน้าในงานมีจำกัด รวมถึงบรรยากาศองค์กรที่ไม่เอื้ออำนวย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่สุขสบาย (จิตตรีย์ ยงค์ประวัติ, 2556) สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาความเครียดในการทำงานของพยาบาล ส่งผลให้เกิดอาการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ อ่อนเพลีย นอนหลับยาก เมื่อยล้า ปวดศีรษะ อารมณ์แปรปรวน ขุนเฉียว คับข้องใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาลดลง ตัดสินใจช้า ขาดสมาธิ รู้สึกด้อยคุณค่า และอาจส่งผลต่อพฤติกรรม ได้แก่ ขอบตำหนิผู้อื่น แยกตนเอง หลีกเลียงงาน และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง พยาบาลจึงเป็นบุคลากรกลุ่มสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน เพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดีและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง (พนิดา คชะ, 2550)

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน เพราะในแต่ละวันนั้น คนส่วนใหญ่ใช้เวลาทั้งหมดไปกับงาน มีงานวิจัยในต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในการสร้างเสริมความสุขในการทำงาน เช่น องค์กรสุขภาพดี (Healthy organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) งานวิจัยที่กล่าวมา ล้วนแล้วแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลในองค์กร จากการวิจัยของ ไดเนอร์ และ โออิชิ (Diener and Oishi, 2004) พบว่าเหตุผลที่พยาบาลวิชาชีพลาออกจากวิชาชีพเกิดจากขาดความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการวัดความสุขของคนในที่ทำงาน เพราะจะช่วยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนในหลายรูปแบบ ได้แก่ การลาออกจากงาน การหยุดงาน หรือการขาดงานบ่อย หรือการที่ผลผลิตของ

หน่วยงานตกต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ เป็นสัญญาณที่ผู้บริหารองค์กรต้องตระหนักว่าบุคลากรในองค์กรเริ่มจะมีปัญหา (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2553) ดังนั้น องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย ซึ่งการมีความสุขในการทำงานจะให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนมีการสำรวจความสุขของพนักงานในองค์กรของตนว่าเป็นอย่างไรเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการทำงานในแต่ละปี เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (ปรีดาภรณ์ สีปากดี และคณะ, 2556)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (นักชชล รอดเที่ยง, 2550; เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2553) การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วย (พรรณิภา สืบสุข, 2548) สัมพันธภาพทางครอบครัว ลักษณะงาน และ การได้รับการยอมรับนับถือ (พรรณิภา สืบสุข, 2548; นักชชล รอดเที่ยง, 2550) ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม หรือบรรยากาศองค์กร และการทำงานเป็นทีม ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ เงินเดือน รายได้ หรือสถานะทางเศรษฐกิจ และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเท่านั้น (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552)

ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรจะดีได้ บรรยากาศองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งจากการศึกษาของ ชัท เมืองโคตร (2550) พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บรรยากาศองค์กรประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่รับรู้ได้ทั้งโดยตรงและทางอ้อมของผู้ปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงาน (Litwin and Stringer, 1968) เช่น หน้าที่รับผิดชอบ วัฒนธรรมในองค์กร เทคโนโลยี กฎระเบียบ ความขัดแย้งในองค์กร ความเสี่ยงในการทำงาน ระบบการทำงาน ซึ่งบรรยากาศองค์กรจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร (เทพนม เมืองแมน และ สวิงสุวรรณ, 2540) การสร้างบรรยากาศองค์กรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กรก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

อีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของคนในองค์กรก็คือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมหมายถึง การร่วมกันทำงานหรือทำกิจกรรมของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกัน

ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีการประสานงานที่ดี มีการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ (มัลลิกา วิชชุกรินคริต, 2553) ซึ่งจากการศึกษาของ ดวงพร จันทรศรี (2555) พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และหากมีการทำงานเป็นทีม บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น ความรับผิดชอบในงานร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับโครเนอร์ และคณะ (Korner et al., 2015) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมแบบมืออาชีพในการดูแลผู้ป่วย นั้น เป็นการดูแลแบบสหสาขาวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการตัดสินใจร่วมกัน การประสานงานกัน การสื่อสารเพื่อความเข้าใจ และให้ความร่วมมือ ทีมต้องมีความเคารพซึ่งกัน และกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาทางสุขภาพและสังคมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี เป็นโรงพยาบาลขนาด 860 เตียง (ยอดปัจจุบันมี 1,164 เตียง) อนาคต ปีงบประมาณ 2560 จะขอขึ้นทะเบียนเป็นโรงพยาบาลขนาด 1,200 เตียง) มีผู้มารับบริการในโรงพยาบาลเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน นอกจากนี้โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานียังเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง (Super tertiary care center) เพียงแห่งเดียว ในเขตบริการสุขภาพที่ 8 ซึ่งภารกิจของหน่วยบริการระดับนี้ จะขยายขอบเขตการรักษาพยาบาล ให้เป็น ศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่ต้องใช้ทรัพยากรระดับสูง ซึ่งมี 4 ศูนย์เชี่ยวชาญหลักๆ คือ ศูนย์เชี่ยวชาญด้านโรคหัวใจ ศูนย์เชี่ยวชาญด้านมะเร็ง ศูนย์เชี่ยวชาญด้านอุบัติเหตุ ศูนย์เชี่ยวชาญด้านกุมารเวช และกำลังขยายเป็นศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะต่อไป ดังนั้น ในส่วนของพยาบาลจึงต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะตนเองในหลายๆด้านไม่ว่าจะเป็นทางด้านความรู้ และทักษะต่างๆในการให้การพยาบาล และดูแลผู้ป่วยที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางมากขึ้น ประกอบกับจำนวนผู้รับบริการที่เพิ่มมากขึ้น มีผู้มารับบริการผู้ป่วยนอกเฉลี่ยวันละ 2,987 ราย และจำนวนผู้ป่วยในเฉลี่ยวันละ 1,057 ราย (สถิติผู้ป่วยโรงพยาบาลอุดรธานี, 2556) ในขณะที่มีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 933 คน และพยาบาลเทคนิค 26 คน นอกจากนี้ลักษณะงานพยาบาลที่เป็นงานหนักที่ต้องมีการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ และให้บริการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องแบบองค์รวมบนความคาดหวังที่สูงของผู้รับบริการ สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลได้ จากสถิติบุคลากรที่ลาออกจากการทำงานในโรงพยาบาลอุดรธานี พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกมีจำนวนค่อนข้างสูงในแต่ละปี โดยในปีงบประมาณ 2557 มีพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจำนวน 27 คน ปีงบประมาณ 2558 จำนวน 47 คน และปีงบประมาณ 2559 จำนวน 32 คน (สถิติผู้ป่วยโรงพยาบาลอุดรธานี กรกฎาคม, 2559)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ให้มีความสุขในการทำงานที่มากขึ้น อันจะส่งเสริมให้พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจในงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และยังช่วยธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานต่อไป เพื่อรองรับต่อการเจริญเติบโตและการขยายงานของโรงพยาบาลในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8

2.2 เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของแมนเนียน (Manion, 2003) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยแมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขและสนุกสนานในการทำงานประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

3.1 ปัจจัยด้านตัวงานหรือลักษณะงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่า

3.2 ปัจจัยด้านตนเองซึ่งคือความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการให้การพยาบาลผู้ป่วย และทำให้การพยาบาลนั้นมีประสิทธิภาพ

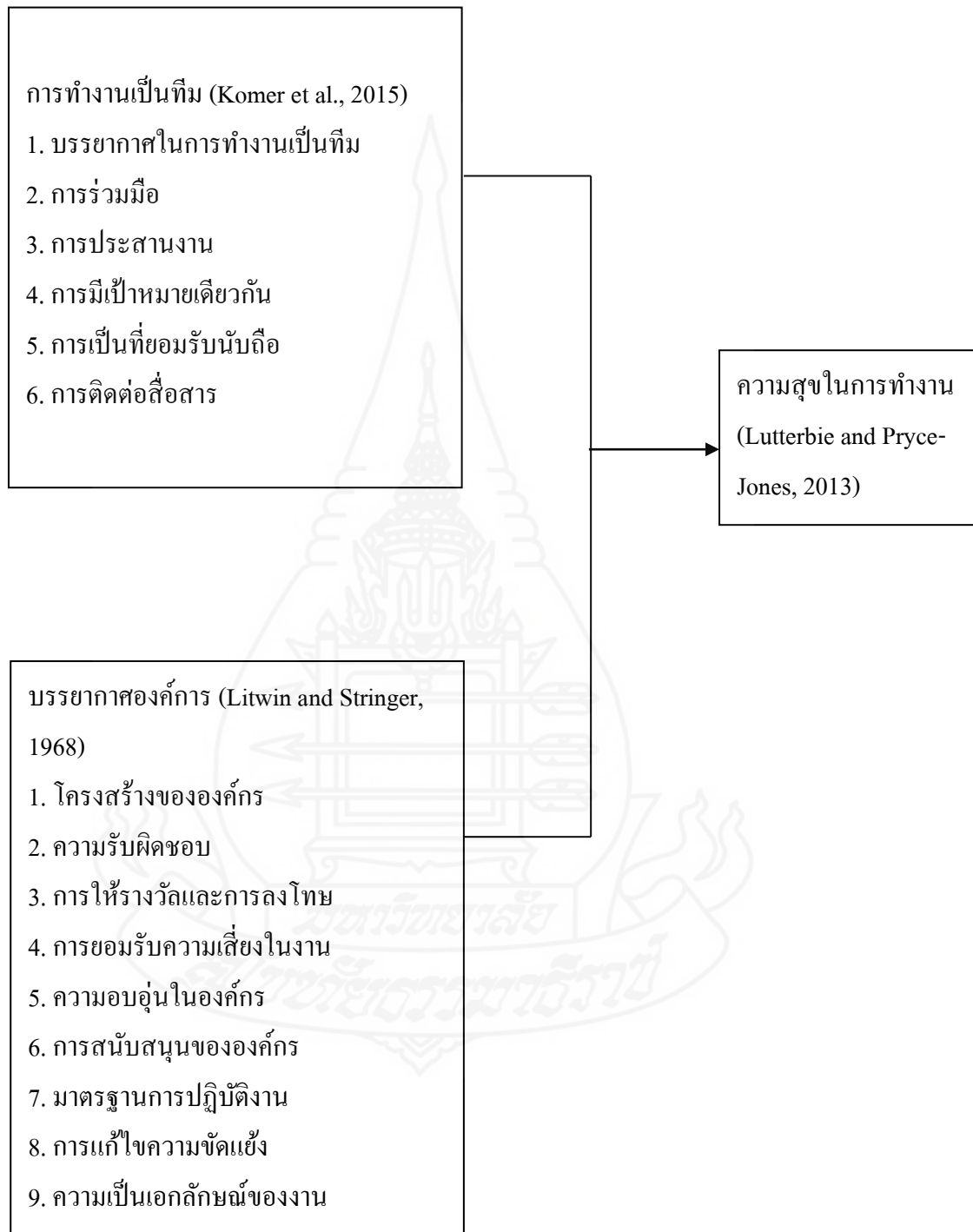
3.3 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน ทำให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีมีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรและเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงาน

3.4 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดการพัฒนาการแก้ปัญหาด้วยตนเอง บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอม ก่อให้เกิดความร่วมมือกันเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ใช้ในการวินิจฉัยปัญหาขององค์การทำให้สามารถค้นหาปัญหาและสร้างแรงจูงใจ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ และความสุขในการทำงาน โดยเชื่อว่าบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) โดยการทำงานเป็นทีมเป็นเหมือนปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ส่วนบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน ทำให้เกิดสังคมทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีมีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ซึ่งในที่นี้ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ หมายถึง การทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของโคเมอร์และคณะ (Korner et al., 2015) มาใช้ในการวัดการทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดการพัฒนาการแก้ปัญหาด้วยตนเอง บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจ ประนีประนอมก่อให้เกิดความร่วมมือกันเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และยังใช้ในการวินิจฉัยปัญหาขององค์การทำให้สามารถค้นหาปัญหา แก้ไขปัญหา และสร้างแรงจูงใจได้ ซึ่งบรรยากาศองค์การในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำ แนวคิดของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) มาใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การ ส่วนความสุขในการทำงาน คือทัศนคติอย่างหนึ่งที่สามารถบ่งบอกการกระทำในการทำงานที่ทำให้เกิดสมรรถภาพสูงสุด ก่อให้เกิดศักยภาพที่ดี ความสุขในการทำงานเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของทัศนคติของความสุข ซึ่งมีทั้งความสุขในการทำงานแบบองค์กร แบบทีม และส่วนตัวบุคคล โดยความสุขในการทำงานในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิด ของลัทเทอร์บีและไพรซ์-โจนส์ (Lutterbie and Pryce-Jones, 2013) มาใช้ในการวัดความสุขในการทำงาน

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 รับรู้ถึงความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4.2 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 รับรู้ถึงการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง

4.3 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 รับรู้ถึงบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง

4.4 การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ มีอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่ทำงานในฝ่ายการโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ไม่น้อยกว่า 1 ปีเต็ม โดยครอบคลุมทั้ง 12 สาขาการพยาบาล จำนวนทั้งสิ้น 933 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ไม่น้อยกว่า 1 ปีเต็ม จำนวน 117 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

5.2 ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

5.2.1 **ตัวแปรต้น** ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม และ 2) บรรยากาศองค์การ

5.2.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความสุขในการทำงาน

5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

เก็บข้อมูลระหว่างเดือน พฤษภาคม ถึง มิถุนายน 2559

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เกิดขึ้นจากผลลัพธ์ของการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ และการมีปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ดี ได้แก่ ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์องค์กรมีค่านิยม และวัฒนธรรมที่ดี และได้รับการยอมรับจากองค์กร ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงประสิทธิภาพของตนเองในการทำงาน สามารถควบคุมและปรับตัวต่องานได้ ส่งเสริมให้พยาบาลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกชอบงานที่ทำ รู้สึกสนุกกับงาน มีความผูกพันในงาน พอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ สมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ และมีชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ ความสุขในการทำงานวัดโดยแบบสอบถามความสุขในการทำงานที่พัฒนาจากแบบวัดความสุขในการทำงานของลัทเทอร์บีและไพรซ์โจนส์ (Lutterbie and Pryce-Jones, 2013)

6.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสมาชิกในหอผู้ป่วยในการปฏิบัติกิจกรรมการให้บริการพยาบาล โดยรับผิดชอบและใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน วัดโดยแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมที่พัฒนาขึ้น ตามแนวคิดของคอร์เนอร์และคณะ (Korner et al., 2015) ที่มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ

6.2.1 บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม หมายถึง บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อม ที่ไม่แออัด สภาพต่างๆ ไปของสถานที่ทำงาน ที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน

6.2.2 การร่วมมือ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่มีต่อสมาชิกในหอผู้ป่วย ว่ามีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ ร่วมกันวางแผนการพยาบาล และร่วมกันอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้นและหาทางแก้ไข เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2.3 การประสานงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่มีต่อสมาชิกในหน่วยงานว่ามีการจัดระเบียบการทำงานที่มีความเกี่ยวเนื่องกันภายในทีมหรือระหว่างทีม ซึ่งเป็นการรับผิดชอบร่วมกัน มีการจัดการความขัดแย้ง โดยมีกิจกรรมการพูดการจาที่ดีต่อการดำเนินงานดำเนินไปอย่างราบรื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยความรวดเร็ว

6.2.4 การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและชัดเจน

6.2.5 การเป็นที่ยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาท และหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะ ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

6.2.6 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่มีต่อสมาชิกในหน่วยงาน ว่ามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างอิสระ ได้รับข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน มีการตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกในทีม มีการพบปะพูดคุยประชุม ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาหรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

6.3 บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับคุณลักษณะและ สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร สามารถ รับรู้ได้ทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งสามารถประเมินได้โดยการใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของ ลิตวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ซึ่งแบ่งเป็น 9 ด้านดังนี้

6.3.1 โครงสร้างองค์การ และทิศทางการบริหาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาล ต่อโครงสร้างบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ การแบ่ง งาน การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน วางเป้าหมาย และการตัดสินใจใน เรื่องงาน รวมทั้งมีการสื่อสารและการประสานงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา

6.3.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบของตนเอง และการตัดสินใจในงานที่ทำโดยมิต้องมีการตรวจสอบ เมื่อบุคลากรมีงานที่ ต้องทำก็จะดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน

6.3.3 การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อการให้ความสำคัญ กับรางวัลและการลงโทษสำหรับการทำงานตามนโยบาย การพิจารณาความดีความชอบของ องค์การที่บริสุทธิ์ยุติธรรม

6.3.4 การยอมรับความเสี่ยงในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อการยอมรับ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เป็นการเสี่ยงเพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงานซึ่ง บรรยากาศขององค์การที่มีการยอมรับความเสี่ยงปานกลางจะกระตุ้นความต้องการด้านความสำเร็จ ของบุคลากรได้

6.3.5 ความอบอุ่น หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อสัมพันธภาพระหว่างเพื่อน ร่วมงานที่เป็นไปในลักษณะเป็นมิตร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เคารพและให้ความอบอุ่นแก่ กันและกัน

6.3.6 การสนับสนุน หมายถึง การสนับสนุนเกื้อกูลกัน ช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้

สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีในความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

6.3.7 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อการกำหนดวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานการทำงานที่องค์การกำหนด เป็นบรรทัดฐานที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพในเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน และสามารถทำในแนวทางเดียวกันในองค์กร

6.3.8 การแก้ไขความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ในเหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นเมื่อบุคคลหรือทีมมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน เมื่อต้องทำงานร่วมกัน

6.3.9 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ทำท้าทายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึกละเลยเบื่อหน่าย เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

6.4 โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง หมายถึง โรงพยาบาลศูนย์ในเขตบริการสุขภาพที่ 8 ที่ใช้ในการศึกษารั้วนี้ ซึ่งมีภารกิจทำหน้าที่เป็นหน่วยบริการระดับตติยภูมิ และเป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่ต้องใช้ทรัพยากรระดับสูง เช่น ศูนย์อุบัติเหตุ (เน้นแพทย์ในสาขาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ นิติเวช กุมารศัลยศาสตร์) ศูนย์มะเร็ง (เน้นแพทย์ในสาขารังสีรักษา/รังสีวินิจฉัย/เวชศาสตร์นิวเคลียร์/สาขาพยาธิวิทยา/กายวิภาค อายุรศาสตร์โรคเลือด) ศูนย์โรคหัวใจ (เน้นแพทย์ในสาขาศัลยศาสตร์โรคทรวงอก อายุรศาสตร์โรคหัวใจ อายุรศาสตร์ทางเดินหายใจ) กุมารเวชศาสตร์ทางเดินหายใจ กุมารเวชศาสตร์โรคหัวใจ และศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะ เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้รับการกำหนดให้เป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่เชี่ยวชาญ (Excellence center) ด้านบริการ และการรักษาโรค โดยแพทย์สาขาต่อยอดใน 4 ศูนย์หลัก ดังนี้ ศูนย์หัวใจ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุ และศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะ

6.5 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาทางการพยาบาลในระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่า ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานประจำในระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 อย่างน้อย 1 ปี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารโรงพยาบาลสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาระบบงานด้านบุคลากรของกลุ่มการพยาบาล การวางแผนพัฒนาหรือปรับปรุงรูปแบบในการทำงาน และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมระหว่างพยาบาลกับสหสาขาวิชาชีพ และทีมทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอุดรธานี เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน

7.2 ผู้บริหารโรงพยาบาลสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ที่สร้างเสริมความยึดมั่นผูกพันในองค์กรประสิทธิผลในการทำงาน เป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ และความสุขในการทำงานของบุคลากร

