

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสามารถในการทำงานของบุคคลเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคคล (Ilmarinen & Tuomi, 2004) ความสามารถในการทำงานหมายถึง ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ตามการรับรู้ของบุคคล ซึ่งเป็นความสมดุลระหว่างทรัพยากรด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลกับข้อเรียกร้องจากงาน และสามารถสะท้อนถึงความผาสุกในการทำงาน (occupational well-being) ในปัจจุบัน ตลอดจนคุณภาพชีวิตของบุคคลในอนาคตอันใกล้หรือกระทั่งวัยเกษียณอายุการทำงาน (Ilmarinen, 2006)

วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟูสุขภาพของผู้ใช้บริการที่มีปัญหาสุขภาพตลอด 24 ชั่วโมงและพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในจำนวนบุคลากรทางด้านสาธารณสุข (บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร, 2550ก) การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพจะทำให้ผู้ใช้บริการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านการรักษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและเป็นที่ไว้วางใจต่อสังคม นอกจากนั้นยังทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง (อนุวัฒน์ สุขขุดิกุล, 2552) ในทางตรงกันข้ามหากพยาบาลมีความสามารถในการทำงานไม่ดีหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ มีสิ่งที่จำกัดความสามารถในการทำงาน อาจส่งผลต่อคุณภาพทางการพยาบาล ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ลดลงอาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานขณะที่มีความเจ็บป่วยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ โรคเรื้อรัง เช่น อาการปวดหลัง อาการปวดบริเวณข้อมือ อาการภูมิแพ้ เป็นต้น ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำหัตถการต่างๆ (Burton, Conti, Chen, Schultz, & Edington, 1999) นอกจากนั้นการที่ต้องปฏิบัติงานขณะมีความเหนื่อยล้าจากชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ อาจเป็นสาเหตุส่งเสริมให้ความสามารถในการทำงานลดลง (Crout, Chang, & Cioffi, 2005; Middaugh, 2007; Pilette, 2005) หรืออาจต้องหยุดงานจากความเจ็บป่วย (sickness absenteeism) ทำให้สัดส่วนของพยาบาลที่เหลืออยู่ไม่เพียงพอกับภาระงาน (Remsburg, Armacost, & Bennett, 1999) จากสถิติประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่าในปี ค.ศ. 2005 - 2009 พบว่า กลุ่มบุคลากรด้านสาธารณสุขมีอัตราการหยุดงานสูงเป็นอันดับ

แรกเมื่อเทียบกับบุคลากรอื่น (Anne, 2006) จากผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า สาเหตุหนึ่งของการผิดพลาดในการบริหารยาของพยาบาล คือ ความเหน็ดเหนื่อยและความอ่อนล้าของร่างกาย (Osborne, Blais, & Hayes, 1999) และมีผู้ป่วยเสียชีวิตจากความผิดพลาดในการบริหารยาจำนวน 44,000 - 98,000 รายต่อปี ความผิดพลาดทางการแพทย์ส่งผลให้สูญเสียงบประมาณถึง 17-29 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (Kohn, Corrigan, & MS, 1999) จะเห็นได้ว่าความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องประเมินและติดตามเพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระดับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพภายในองค์กร การประเมินความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะทำให้ทราบการเปลี่ยนแปลงของความสามารถในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและหน่วยงานหรือแผนกการพยาบาลตลอดจนทั้งองค์กร เพราะผลการประเมินความสามารถในการทำงานบ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรสามารถระดับคุณภาพของการพยาบาลได้ดีเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และยังสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มความผาสุก และคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร (Chiu et al., 2007) หรือการลาออกจากงานก่อนวัยเกษียณ (Camerino et al., 2006) ดังนั้นการเฝ้าระวังและติดตามการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่การส่งเสริมความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความสามารถในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดชีวิตการทำงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรบุคคล เช่น บุคคลมีอายุมากขึ้น ในขณะที่ข้อเรียกร้องจากงานเปลี่ยนไป เช่น ปริมาณงานและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของบุคคล (Ilmarinen, 2009a) วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ทำให้พยาบาลต้องปรับตัวกับรูปแบบของงานที่เปลี่ยนแปลงและภาระงานที่เพิ่มขึ้น (ทัศนา บุญทอง, 2542; ประคิม สุจฉายาและคณะ, 2545; สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2547) เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น (Hasselhorn, Toomingas, & Lagerstrom, 1999) ซึ่งพยาบาลที่มีอายุมากอาจประสบปัญหาโรคเรื้อรังเนื่องจากภาวะสุขภาพที่เสื่อมถอยลง (David & James, 2004) การประสบกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในปัจจุบันซึ่งเป็นปัญหาในหลายประเทศ (Aiken & Cheung, 2008) ภาระงานที่เพิ่มขึ้นของพยาบาลเนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านข้อมูลข่าวสารทำให้ผู้ให้บริการคำนึงถึงสิทธิของตนเองและมีความคาดหวังสูงในคุณภาพของการพยาบาลมากขึ้น (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2550ก) และแบบแผนการเจ็บป่วยที่เปลี่ยนแปลงไปสู่โรคที่มีความซับซ้อนและเรื้อรังมากขึ้น (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) ส่งผลให้ผู้ให้บริการมีความต้องการด้านการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น

สถานการณ์ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการพยาบาล เนื่องจากสัดส่วนของพยาบาลที่มีอยู่ในวิชาชีพไม่เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น การดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าพยาบาลที่คงอยู่ในวิชาชีพ โดยเฉพาะผู้ที่มียู่มากยังคงความสามารถในการทำงานไว้ดังเดิมจนกระทั่งวัยเกษียณอายุการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากพยาบาลมีความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจจะสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์งานได้ดี หากพยาบาลไม่สามารถปรับตัวกับสภาพงานที่เปลี่ยนแปลง หรือความสามารถในการทำงานลดลงจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการพยาบาล จากผลการศึกษาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป ลังศักดิ์กระทรวงสาธณสุขพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความสามารถในการทำงานในระดับดีและดีมาก มีเพียงร้อยละ 55.6 และ 10.7 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะเจ็บป่วยส่วนใหญ่ ประเมินว่าความเจ็บป่วยของตนเองมีผลกระทบต่อการปฏิบัติการพยาบาล (กรรณิการ์ คูประสิทธิ์, 2550) จะเห็นว่าความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ลดลงอาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทั้งจากตัวบุคคลและจากการทำงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพทางการพยาบาล การส่งเสริมความสามารถในการทำงานของพยาบาลจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารการพยาบาลควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะกลุ่มพยาบาลที่มีความสามารถในการทำงานลดลง ดังนั้นการประเมินความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามการประเมินเฉพาะความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพยังไม่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการส่งเสริมความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำเป็นจะต้องทราบถึงปัจจัยหรือตัวแปรที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งปัจจัยที่ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงและปัจจัยที่ส่งเสริมให้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น (Gould, Ilmarinen, Jarvisalo, & Koskinen, 2008)

จากแนวคิดความสามารถในการทำงานของอิลมาริเนน (Ilmarinen, 2009b) และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (human resource) ด้านการทำงาน (work) และด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก (external environment factor) (Alavinia, van den Berg, van Duivenbooden, Elders, & Burdorf, 2009; Ilmarinen, 2009b) ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสามารถในการทำงานของบุคคล (Gould, et al., 2008) สามารถจำแนกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรสและรายได้ 2) ด้านสุขภาพ ได้แก่ ภาวะสุขภาพ ความสามารถในการทำหน้าที่ ของร่างกาย (functional capacity) ดัชนีมวลกาย และพฤติกรรมสุขภาพ (การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ และกิจกรรมทางกาย) 3) ด้านสมรรถนะเชิงวิชาชีพ ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และทักษะความชำนาญ และ 4) ด้านคุณค่าและทัศนคติในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสามารถในการทำงาน ดังการศึกษาติดตามการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการทำงานของพนักงานเทศบาลในประเทศฟินแลนด์ที่มีอายุระหว่าง 44 -51 ปี เป็นระยะเวลา 11 ปี พบว่าอายุของพนักงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน โดยพบว่าร้อยละ 60 ของพนักงานมีความสามารถในการทำงานคงที่ ร้อยละ 30 ของพนักงานมีระดับความสามารถในการทำงานลดลง และมีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้นที่สามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานได้ดีขึ้น (Ilmarinen, 2009b) นอกจากนี้ด้านสุขภาพของบุคคลยังมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน ซึ่งสุขภาพที่ดีเป็นสิ่งที่เสริมสร้างความสามารถในการทำงาน ขณะที่ภาวะเจ็บป่วยเป็นสิ่งที่คุกคามต่อความสามารถในการทำงานของบุคคล (Gould, et al., 2008; Ilmarinen, 2006) อีกทั้งมีรายงานพบว่า ผู้ป่วยที่เป็นโรคเรื้อรัง เช่น โรคทางระบบหัวใจและหลอดเลือด โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคระบบทางเดินหายใจ โรคทางระบบโครงร่างและกล้ามเนื้อ โรคภูมิแพ้ และโรคทางด้านจิตเวช จะทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง (Elinson, Houck, Marcus, & Pincus, 2004; Gould, et al., 2008; Jedryka-Goral et al., 2006) แต่อย่างไรก็ตามการมีสุขภาพที่ดีไม่สามารถประกันได้ว่าจะทำให้ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีเสมอไป (Gould, et al., 2008) เพราะอาจมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงาน เช่น สมรรถนะเชิงวิชาชีพ คุณค่าและทัศนคติในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนที่มีส่วนสำคัญต่อความสามารถในการทำงาน เพราะการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับงาน ตลอดจนมีโอกาสในการศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติม จะทำให้บุคคลมีความสามารถในการควบคุมกำกับงานและช่วยให้บุคคลแสวงหาข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น (Gould, et al., 2008)

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นองค์ประกอบหลักที่ทำให้บุคคลเกิดความผาสุกในชีวิต (Ilmarinen & Tuomi, 2004) การเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การเพิ่มข้อเรียกร้องจากงาน การเปลี่ยนวิธีการทำงาน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบังคับบัญชา เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และมักจะทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างทรัพยากรบุคคลและงาน ซึ่งผู้บริหารจะเป็นกุญแจสำคัญในการผลักดันให้เกิดความสมดุลระหว่างทรัพยากรบุคคลและงาน โดยการพัฒนาและบริหารจัดการงานให้มีความสอดคล้องกับความสามารถหรือข้อจำกัดของบุคคล (Gould, et al., 2008; Ilmarinen & Tuomi, 2004) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานประกอบด้วย ด้านเนื้อหา งาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารจัดการ (Ilmarinen, 2009b) ด้านเนื้อหา ได้แก่ ข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (physical work demand) และข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (psychological work demand) ข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพหมายถึง ลักษณะหรือรูปแบบของงานที่ต้องใช้แรงกายในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจหมายถึง ลักษณะหรือรูปแบบของงานที่อาจก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน เช่น ภาระงานมาก

การทำงานที่เร่งรีบและซับซ้อน การทำงานที่ตารางการทำงานไม่สม่ำเสมอ การปฏิบัติงานในยามวิกาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานและส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน (Camerino, et al., 2006; Goedhard & Goedhard, 2005) จากข้อมูลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า อาชีพที่มีการใช้แรงกายเพียงอย่างเดียว และอาชีพที่มีการใช้แรงกายรวมกับการใช้ความคิดและจิตใจในการทำงาน โดยเฉพาะวิชาชีพการพยาบาล มีแนวโน้มความสามารถในการทำงานลดลงเร็วกว่าอาชีพที่ใช้ความคิดและจิตใจเพียงอย่างเดียว (Costa et al., 2005; Ilmarinen, 2009a) ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสัมผัสสารเคมี เชื้อโรค และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเป็นปัจจัยอันตรายในสิ่งแวดล้อมการทำงานที่นอกจากจะส่งผลต่อสุขภาพร่างกายโดยตรงแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดในขณะปฏิบัติงาน (Golubic, Milosevic, Knezevic, & Mustajbegovic, 2009) และอาจส่งผลทางลบต่อความสามารถในการทำงาน สำหรับด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การควบคุมกำกับงาน และการสนับสนุนทางสังคม จากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายหรือสิ่งแวดล้อมการทำงานตามความเหมาะสมตลอดจนให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการดูแล มีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของผู้ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากเครือข่ายทางสังคม (Cobb as cited in Corneil, 1998; Ganster, 1998) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลดีต่อความสามารถในการทำงานของบุคคล

นอกจากนี้ความสามารถในการทำงานยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ครอบครัว สังคมใกล้ชิด และสังคมภายนอก สำหรับการทำงานของพยาบาลซึ่งมีชั่วโมงการทำงานที่ไม่คงที่ทำให้เกิดปัญหาการระหว่างการทำงานและครอบครัว (Simon, Kummerling, & Hasselhorn, 2004) จัดเป็นความขัดแย้งทางบทบาท (inter-role conflict) ที่เกิดจากการที่บุคคลไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายเนื่องจากความรับผิดชอบในอีกหนึ่งบทบาท แบ่งเป็น 2 ลักษณะได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน (family - work conflict) ซึ่งเป็นความขัดแย้งในครอบครัวที่มีผลกระทบต่อการการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (work-family conflict) ซึ่งเป็นความขัดแย้งในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการครอบครัว ซึ่งปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของบุคคล ความขัดแย้งของครอบครัวที่มีผลกระทบต่อการการทำงานที่สำคัญได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างคู่สมรส ภาระงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุน้อย เป็นต้น ส่วนความขัดแย้งจากการการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวที่สำคัญ เช่น ตารางการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น และความเครียดจากการการทำงาน เป็นต้น (Byron, 2005) ซึ่งปัญหาความขัดแย้งจากการการทำงานและครอบครัวอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พยาบาลลาออกจากงานในทวีปยุโรป (Nurses' early exit study [NEXT-study]) จำนวน 10 ประเทศ พบว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

(Hasselhorn, Müller, & Tackenberg, 2005) และจากการศึกษาในบุคลากรสุขภาพรวมทั้งพยาบาลวิชาชีพประเทศฟินแลนด์พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างที่มีภาระงานบ้านสูงมีจำนวนผู้ที่มีความสามารถในการทำงานระดับดีมากต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระงานบ้าน (Monteiro, Ilmarinen, & Correa Filho, 2006) จะเห็นว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยเฉพาะปัญหาความขัดแย้งจากการทำงานและครอบครัวเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

จะเห็นว่าความสามารถในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ดังนั้นการศึกษาความสามารถในการทำงานและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานในพยาบาลวิชาชีพจะเป็นแนวทางสำหรับส่งเสริมความสามารถในการทำงานของพยาบาลให้มีความพร้อมต่อการทำงาน แต่จากการศึกษาที่ผ่านมาในต่างประเทศมีการศึกษาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพียงบางปัจจัยเท่านั้น อีกทั้งผลการวิจัยที่พบมีทั้งที่สอดคล้องและแตกต่างกันออกไป ทำให้ยากต่อการนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนในประเทศไทยพบเพียงการศึกษาเดียวที่ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ความโกรธและความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้ตามหลักการเชิงทฤษฎี ความสามารถในการทำงานของบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดชีวิตการทำงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการประเมินความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มระดับความสามารถในการทำงานของบุคคล

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นสถานบริการสุขภาพในระดับตติยภูมิให้บริการผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน ซึ่งต้องการการวินิจฉัยที่ถูกต้องแม่นยำและมีความต้องการด้านการดูแลรักษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา เป็นแหล่งการศึกษาวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ควรใช้เทคโนโลยีขั้นสูง (ทัศนา บุญทอง, 2542) การปรับเปลี่ยนภายในองค์กรเพื่อรองรับนโยบายสำคัญของภาครัฐในด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ (ชัยพร กฤษณา, 2550) ทำให้รูปแบบของงานเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ดังเช่น การปฏิรูประบบราชการทำให้จำกัดกรอบอัตรากำลังคน (หน่วยติดตามสถานะสุขภาพจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ, 2542) ส่งผลให้มีการปรับโครงสร้างและยุบรวมหน่วยงานในหลายหอผู้ป่วยทำให้บุคลากรต้องเปลี่ยนย้ายสถานที่ทำงาน และปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมการทำงานใหม่ๆ พยาบาลที่บรรจุใหม่ต้องอยู่ในตำแหน่งพนักงานของรัฐซึ่งขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานและสวัสดิการ เป็นเหตุให้แนวโน้มการลาออกจากงานสูงขึ้น ทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน และยังทำให้ภาระงานสำหรับผู้ที่เหลืออยู่หนักขึ้น อีกทั้งการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลทำให้บุคลากรมีภาระงานด้านเอกสารเพิ่มขึ้น (ชัยพร กฤษณา, 2550) นอกจากนั้นการนำเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อตอบสนอง

การดูแลผู้ใช้บริการที่มีโรคซับซ้อนทำให้พยาบาลต้องปรับตัวเพิ่มขึ้น (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550ก)

การปรับเปลี่ยนภายในองค์กรดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้รูปแบบหรือลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนไป ซึ่งเป็นปัจจัยด้านการงานที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้จากข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในทุกระดับของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เช่น โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า ในปี พ.ศ. 2551 มีบุคลากรที่มีโรคประจำตัวถึงร้อยละ 44.30 และบุคลากรเหล่านี้ร้อยละ 22.30 อยู่ในภาวะอ้วน และร้อยละ 22.10 มีภาวะความดันโลหิตสูง และจากสถิติโรคที่อาจเกี่ยวเนื่องจากงานพบว่า มีผู้ที่ติดเชื้อวัณโรคในปี พ.ศ. 2551 และพ.ศ. 2552 จำนวน 4 ราย และ 3 ราย ตามลำดับ และในปี พ.ศ. 2551 มีอุบัติเหตุเข็มทิ่มตำจำนวน 193 ครั้ง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากจำนวน 186 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2550 (ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, 2551) อีกทั้งอัตราการหยุดงานจากความเจ็บป่วย มีแนวโน้มสูงขึ้นจาก 0.14 วันต่อคนต่อปี ในปี พ.ศ. 2548 เป็น 1.54 วันต่อคนต่อปี ในปี พ.ศ. 2552 (งานการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, 2552) นอกจากนี้จากผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่า คะแนนความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวมเท่ากับร้อยละ 70.60 ส่วนรายด้านพบว่า คะแนนความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมในการทำงานเท่ากับร้อยละ 66.10 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดโดยฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาล คือ ร้อยละ 80 (หน่วยวิจัยทางการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, 2551) และยังพบอีกว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง (หน่วยวิจัยทางการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, 2553) ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากร จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยด้านการงานและปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุที่ไม่พึงประสงค์ในการให้การพยาบาล และจากรายงานผลการดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในปี พ.ศ. 2551 พบว่าผลลัพธ์การปฏิบัติการพยาบาลในบางตัวชี้วัดยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้โดยศูนย์พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งจำเป็นที่จะต้องหาแนวทางในการป้องกันและพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นตามนโยบายของโรงพยาบาล (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, 2551) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ นอกจากจะเป็นการพัฒนาทางด้านอาชีวอนามัยในโรงพยาบาลแล้วยังจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพยาบาลตั้งแต่ขณะทำงานในปัจจุบันจนถึงวัยเกษียณ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก

คำถามการวิจัย

1. ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นอย่างไรและ/หรืออยู่ในระดับใด
 - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมสุขภาพ และสมรรถนะเชิงวิชาชีพเป็นอย่างไร
 - 2.2 ภาวะสุขภาพ ความสามารถในการทำหน้าที่ของร่างกาย ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยด้านการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นอย่างไรและ/หรืออยู่ในระดับใด
 - 3.1 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงาน อาชีพเสริม ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา เป็นอย่างไร
 - 3.2 ปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ ข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ ปัจจัยอันตรายในสิ่งแวดล้อมการทำงาน การควบคุมกำกับงาน และการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับใด
4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับใด
5. ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยหรือไม่ อย่างไร
6. ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยหรือไม่ อย่างไร
7. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยหรือไม่ อย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน ทำการศึกษาดังแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2553 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2554

นิยามศัพท์

ความสามารถในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ของบุคคลทั้งปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้ตามการรับรู้ของบุคคล ซึ่งเป็นความสมดุลระหว่าง ทรัพยากรด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลกับข้อเรียกร้องจากงาน ประเมินโดยแบบสอบถาม ดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน (work ability index [WAI]) (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne, & Tulkki, 1998) ที่แปลโดย อรพรรณ แก้วบุญชู และเกรียงไกร ประการแก้ว (2541)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือตัวแปรที่อาจส่งผล ต่อความสามารถในการทำงานของบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ความสามารถในการทำงานดีขึ้นหรือลดลง ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก (Ilmarinen, 2009b) ประเมินได้จากแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถใน การทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลที่อาจส่งผลต่อ ความสามารถในการทำงาน ทั้งที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานตามการรับรู้ ของบุคคล ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และรายได้ 2) ด้านสุขภาพ ได้แก่ ภาวะสุขภาพ ความสามารถในการทำหน้าที่ของร่างกาย ดัชนีมวลกาย และพฤติกรรมสุขภาพ (การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ และกิจกรรมทางกาย) 3) ด้านสมรรถนะเชิง วิชาชีพ ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และทักษะความชำนาญ 4) ด้านคุณค่าและทัศนคติ ในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ประเมินโดย แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านการทำงาน หมายถึง การรับรู้ลักษณะหรือสภาพการทำงานของบุคคลที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วยข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ และข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และ 3) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การควบคุมกำกับงาน และการสนับสนุนทางสังคม (จากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา) ประเมินโดยแบบสอบถามการสำรวจสภาพการทำงานของคนไทย ของพิชญาพรคทองสุข และนวลตา อาภาคัพกุล (Phakthongsuk & Apakupakul, 2008) ฉบับที่มี 45 ข้อ ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามเนื้อหาในการทำงาน (Job content questionnaire [JCQ]) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้ง 3 ด้านดังกล่าว

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก หมายถึง การรับรู้ถึงปัจจัยหรือตัวแปรที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมนอกเหนือจากงานของบุคคลที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงาน ในที่นี้หมายถึงความขัดแย้งในครอบครัวที่มีผลกระทบต่อการทำงาน (family - work conflict) และความขัดแย้งในการทำงานที่มีผลกระทบต่อครอบครัว (work - family conflict) ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของบุคคล ประเมินโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาพยาบาล และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาลและปฏิบัติงานให้การดูแลผู้ให้บริการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย หมายถึง สถานบริการสุขภาพที่อยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นสถานบริการระดับตติยภูมิและเป็นสถานศึกษาสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ที่มีหน้าที่ทั้งด้านวิชาการ ด้านบริการ และด้านวิจัย ซึ่งมีขนาดตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป