

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในองค์การพยาบาลซึ่งมีเป้าหมายและหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลนั้น พยาบาลถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์การ และมีภารกิจรับผิดชอบในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เพราะเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในจำนวนบุคลากรในทีมสุขภาพทั้งหมด เป็นผู้ที่สามารถให้บริการด้านสุขภาพได้มากมายหลายอย่าง สามารถให้บริการได้ทั้งผู้ป่วยและผู้ไม่เจ็บป่วย ให้บริการทั้งระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน ในด้านการป้องกัน ดูแล ส่งเสริม รักษา และลดการฟื้นฟูสุขภาพ และเป็นการให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ต่อเนื่องกันทั้ง 7 วันในหนึ่งสัปดาห์ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับสุขภาพและชีวิตมนุษย์ จึงต้องอาศัยความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (ทัศนาศาสตร์, 2528) และ ละออ หุตางกูร (2530) ได้กล่าวว่า พยาบาลประจำการทุกคนจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม พยาบาลจะต้องป้องกันทุกวิถีทางในขอบเขตหน้าที่ของตนที่จะไม่ให้เกิดอันตรายแก่ผู้มารับบริการ เช่น อุบัติเหตุ โรคแทรกซ้อน ความพิการ และการบั่นทอนสุขภาพโดยทั่วไป เพราะหากเกิดความผิดพลาด อาจหมายถึง ชีวิตของมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่ง

ความสามารถ หมายถึง สภาวะของการกระทำหน้าที่ใด ๆ ได้อย่างเพียงพอ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้และทักษะ ซึ่ง สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี (2530) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของบุคคลในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นเรื่องของคุณภาพในการทำงาน ความสามารถหลาย ๆ อย่าง อาจเรียนรู้ในระหว่างวัยเด็กและวัยรุ่น และอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ (สมยศ นาวิกาน, 2521) และจากการศึกษาของ White (1981) (อ้างถึงใน ไพฑูรย์ เจริญพันธ์, 2530) พบว่าความสามารถของคนนั้นมักพบในวัยผู้ใหญ่ ในเรื่องของความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้ตนได้เป็นแรงงานระดับฝีมืออย่างแท้จริง ในการปฏิบัติงานของพยาบาลจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร การเป็นผู้นำ การดูแลในระยะวิกฤติ การสอนผู้ป่วยและครอบครัว การให้ความร่วมมือในการวางแผนและประเมินผลในการพยาบาล และการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ (Schwirian, 1978) ทักษะทั้ง 6 นี้ จะส่งผลต่อการปฏิบัติ

งานของพยาบาลประจำการ ซึ่งนับเป็นหัวใจของบริการพยาบาล เพราะพยาบาลประจำการเป็นผู้ปฏิบัติการโดยตรงต่อผู้รับบริการ

สำหรับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชที่ให้การช่วยเหลือดูแลผู้ที่มีการเจ็บป่วยทางจิต ซึ่งเกิดจากความไม่กลมกลืนระหว่างบุคคลกับสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ทำให้บุคคลไม่สุขสบาย รู้สึกบีบคั้น วิตกกังวล จนกระทั่งไม่สามารถควบคุมความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองได้แสดงออกโดยมีความบกพร่องของการใช้เหตุผล การตัดสินใจ การใช้สติปัญญา และการปรับตัวในการอยู่ร่วมกับของบุคคลอื่นในสังคม (Johnson, 1991) เมื่อบุคคลที่มีการเจ็บป่วยทางจิตต้องเข้าไปรับการรักษาในโรงพยาบาลจิตเวช ที่มีสุขภาพจิตและจิตเวชซึ่งประกอบด้วยจิตแพทย์ พยาบาลจิตเวชระดับต่าง ๆ นักจิตวิทยาคลินิก นักสังคมสงเคราะห์ทางจิตเวช นักชีวนาบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักโภชนาบำบัด นักศิลปะบำบัด นักดนตรีบำบัด เป็นต้น ที่มงานดังกล่าวมีความสำคัญในการช่วยเหลือผู้รับบริการทางจิต เพื่อตอบสนองความต้องการการช่วยเหลือให้ครบถ้วนสมบูรณ์ที่สุด โดยเฉพาะผู้รับบริการทางจิตที่รับรักษาในโรงพยาบาล โดยแต่ละกลุ่มวิชาชีพสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และพัฒนาแผนการบำบัดร่วมกัน พยาบาลจะเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในทีมดังกล่าว เนื่องจากภาระหน้าที่ต้องอยู่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง ดูแลผู้ป่วยวันแล้ววันเล่าไม่มีที่สิ้นสุด ท่ามกลางผู้ป่วยจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้ป่วยทางจิตที่มีพฤติกรรมผิดปกติ วุ่นวาย ไม่สามารถควบคุมตัวเองได้ (ละอ อุดองกูร, 2533) บทบาทของพยาบาลในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับบทบาทในการบำบัดรักษา (Therapeutic Approach) มากขึ้น (บุญวดี เพชรรัตน์, 2538) จากลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้พยาบาลเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการประสานงานระหว่างบุคคลในทีมและรายงานความเปลี่ยนแปลงของผู้รับบริการ จึงอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพการบริการพยาบาลจะเกิดขึ้นได้ พยาบาลจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง จินตนา ยูนิพันธ์ (2536) ได้กล่าวไว้ว่า การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชเป็นกระบวนการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายที่การส่งเสริมและดำรงรักษาพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีและการรักษาพยาบาลกับฟื้นฟูสภาพ พยาบาลผู้ปฏิบัติงานในด้านสุขภาพจิตและการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยจิตเวช จะเป็นผู้ที่มีความรู้ในศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ รวมทั้งใช้ศิลปะในการใช้ตนเองเพื่อการรักษา

การใช้ตนเองเพื่อการรักษาเป็นบทบาทอิสระที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน และถือได้ว่าเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญของพยาบาลในการปฏิบัติบทบาทในการบำบัดรักษาทางจิต ดังที่ ทศนา บุญทอง (2528) ได้กล่าวว่า กิจกรรมการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช พยาบาลได้ใช้

ตนเองเป็นสื่อกลางในการบำบัดทางจิตทั้งสิ้นโดยทางตรงหรือทางอ้อมเท่านั้น เพราะฉะนั้น การใช้ตนเองเพื่อการบำบัดเป็นกุญแจที่จะทำให้ผู้ป่วยเกิดการเรียนรู้ “ความเป็นจริง” เกี่ยวกับผู้ป่วยเองโดยอาศัยตัวพยาบาล และความเป็น “ตนเอง” ของพยาบาลเป็นสื่อ บทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่งของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยและบริหารจัดการบริการพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช คือ การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการบำบัด เป็นการ จัด สิ่งแวดล้อม ตลอด 24 ชั่วโมง ที่ผู้ป่วยพักรักษาอยู่ในโรงพยาบาล พยาบาลมีบทบาทในการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้เกิดผลดีในการรักษาผู้ป่วย ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่สิ่งแวดล้อม รอบ ๆ ตัวของผู้ป่วยจนถึงตัวของผู้ป่วย (เพียร์ซี เบียมมงคล, 2538) เพื่อให้ผู้ป่วยเกิดการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมออกไปดำรงชีวิตในสังคมได้

นอกจากพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชต้องปฏิบัติ บทบาทการบำบัดทางจิตและการจัดสิ่งแวดล้อมดังกล่าวมาแล้ว ยังต้องปฏิบัติหน้าที่ดูแลผู้ป่วยตามบทบาทของพยาบาลประจำการอีก 6 ประการ (Schwirian, 1978) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำ หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยาบาลชี้แนะ สนับสนุนผู้ร่วมวิชาชีพ ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้อง เหมาะสม ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ
2. การติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยาบาลแสดงออกในการที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการปฏิบัติงานและเพื่อประสาน กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลดีในการบริการพยาบาล
3. การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยาบาลทำการรวบรวมข้อมูล กำหนดปัญหาของผู้ป่วย แล้วนำมากำหนดแผนการ ดูแลผู้ป่วยให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้ป่วยและแผนการรักษาของแพทย์ รวมถึงการติดตามผลและปรับปรุงแผนการพยาบาลให้เหมาะสมอยู่เสมอ
4. การดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่ พยาบาลมีการตัดสินใจที่เหมาะสมในภาวะการทำงานที่ต้องการความรวดเร็วในการช่วย ชีวิตผู้ป่วย หรือการแก้ปัญหาที่เร่งด่วนในภาวะฉุกเฉิน และการประทับประคองทางด้าน จิตใจแบบเฉียบพลันต่อผู้ป่วยและครอบครัว
5. การสอนผู้ป่วยและครอบครัว หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่ พยาบาลช่วยให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ รวมทั้งการใช้เทคนิควิธี ซึ่งเหมาะสมในการที่จะเอื้อให้พฤติกรรมสุขภาพนั้นให้มีการ เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

6. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยายามแสดงทิศทางของตนเองด้านวิชาชีพ ทั้งการกระทำ คำพูด ทักษะในค่านิยม และพร้อมที่จะรับผิดชอบงานใหม่ที่ได้รับมอบหมายภายในขอบเขตความสามารถของตนเอง รักษามาตรฐานการปฏิบัติงานและพยายามที่จะทำให้สูงขึ้น ด้วยการหาโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพและจริยธรรมของการพยาบาลด้วย

การที่พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวชจะปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนั้นได้ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ สามารถปฏิบัติงานทั้งในด้านการพยาบาลทั่วไป และการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันและดำรงชีวิตในโรงพยาบาล และพร้อมที่จะออกไปอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ความสามารถของพยาบาลประจำการจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในการรักษาคุณภาพของการบริการในโรงพยาบาลจิตเวช

การศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งเสริมให้พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะในสภาพการณ์ปัจจุบันที่ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ มีแนวโน้มคุณภาพบริการพยาบาลจะลดลง (ชวลี แยมวงษ์ และคณะ, 2538) เพราะพยาบาลต้องทำงานรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยมากขึ้นกว่าเดิม

ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล จากการศึกษาพบว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ซึ่ง McCormick and Ligen (1985) ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์

ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล และเป็นสาเหตุภายในที่ผลักดันให้บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม เป็นต้น

ปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งหมายถึง เงื่อนไขของเหตุการณ์หรือลักษณะสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคลที่มีผลต่อการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยทางกายภาพและปัจจัยองค์การและสังคม

ฟวงรัตน์ บุญญาณรงค์ (2534) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานและการเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ได้แก่ พฤติกรรมต่างๆ ของ

ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ซึ่งเป็นโครงสร้างหรือกระบวนการภายในองค์การ ซึ่งก็คือ บรรยากาศองค์การนั่นเอง และลักษณะเฉพาะของพยาบาลเอง ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึก ความสามารถในการเรียนรู้ ประสบการณ์ และแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) ได้เสนอองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย องค์การรูปนัย องค์การอรูปนัย เอกลักษณ์ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลดังได้กล่าวข้างต้นจะเป็นผลต่อพฤติกรรมทางสังคมขององค์การ จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานเกิดความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ สร้างความลังเลใจให้กับบุคคลในการปฏิบัติงาน เกิดความขัดแย้ง เกิดปัญหาทางด้านการปรับตัวของบุคลากรได้ โดยเฉพาะบรรยากาศขององค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา และ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534) กล่าวว่า ถ้าบรรยากาศองค์การไม่เหมาะสม ไม่เอื้อต่อการทำงาน แต่ถ้าบรรยากาศองค์การดี จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์การ คือ การรับรู้หรือความเข้าใจของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งการรับรู้นั้นมีต่อลักษณะต่าง ๆ คือ โครงสร้างขององค์การ เป้าหมายขององค์การ และพฤติกรรมการบริหารในการจัดแบบบรรยากาศขององค์การ (Halpin and Croft, 1960) บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงกดดันในการทำงานของบุคคลในองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การ (Fore-Hand and Gilmer, 1964) ดังนั้นองค์การจะต้องจัดบรรยากาศองค์การที่แต่ละบุคคล สามารถแสดงออกและพัฒนาความสามารถของตนเอง (อารี เพชรมุด, 2530) องค์การพยายามที่จะเลือกบรรจุคนให้เหมาะสมกับองค์การ เปรียบเสมือนกับให้คนเลือกภูมิอากาศว่าจะอยู่ทะเลหรือภูเขา หรือทะเลทราย เพราะฉะนั้นเมื่อจะทำงานก็จะเลือกบรรยากาศในองค์การด้วย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2537) เพราะถ้าคนได้ทำงานในบรรยากาศที่เหมาะสมจะเกิดความพึงพอใจ ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คือ ลักษณะเฉพาะของพยาบาล ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึก ความสามารถในการเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2534) โดยเฉพาะแรงจูงใจมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของบุคคล ในการปฏิบัติงานนั้นบุคคลจะทำงานให้เต็มความสามารถของเขาหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่กระตุ้นความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากยิ่งขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน (หลุยส์ จำปาเทศ, 2533) และ อารี เพชรมุด (2530) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ อุทุมพร พรนฤสุวรรณ

(2531) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูง เขาก็ย่อมจะทำงานเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพของเขา ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพ

จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้วิจัยเลือกแรงจูงใจตามแนวคิดทฤษฎีของ McClelland (1966) เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ร่วมศึกษาแรงจูงใจนี้จะประกอบด้วย 3 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอก คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานและการเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ได้แก่ พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานของผู้บริหาร ซึ่งเป็นโครงสร้างหรือกระบวนการภายในองค์การที่เรียกว่า “บรรยากาศองค์การ” นั้นเอง และปัจจัยภายในซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ ความเชื่อ ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยมความรู้สึก ความสามารถในการเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ คือ “เอกัตบุคคล”

นอกจากปัจจัยทั้งสองประการ จากการศึกษายังพบว่ายังมีปัจจัยมากมายที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช ผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยที่ได้ศึกษาแล้วว่า มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยเลือกตัวแปรที่ศึกษาอยู่บนแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาแล้ว ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก คือ บรรยากาศองค์การ ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ซึ่งเป็นโครงสร้างหรือกระบวนการภายในองค์การ และองค์ประกอบลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยภายใน คือ ลักษณะบุคลิกภาพความทนทานและแรงจูงใจ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน

สภาพการในการให้บริการพยาบาลทั้งรัฐบาลและเอกชนในปัจจุบันประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและทวีความรุนแรง จนปัจจุบันเป็นที่ยอมรับอยู่ในช่วงวิกฤติ จากสถิติพบว่า สถานพยาบาลทุกแห่งในกระทรวงสาธารณสุขยังขาดแคลนพยาบาลถึงร้อยละ 50 ของอัตรากำลังจริง (ทัศนาศ บุณทอง, 2536) จากการคาดประมาณแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยมีแนวโน้มขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพไปจนถึง พ.ศ. 2543 และอัตราการผลิตออกจากวิชาชีพมีแนวโน้มสูงขึ้น (ชินชม เจริญยุทธ, 2535) ผลจากการขาดแคลนพยาบาลพบว่า มีผลกระทบต่อผู้มารับบริการและต่อพยาบาลหน่วยงานจนถึงระดับสังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะผลกระทบต่อพยาบาลและต่อวิชาชีพ การขาดแคลนพยาบาลทำให้ประสิทธิภาพในการให้การพยาบาลลดลงก่อให้เกิดความรู้สึกล้มเหลว ไม่พึงพอใจในงานที่ตนเองทำ เกิดภาวะเครียด และเหนื่อยหน่าย (Burn Out) ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของการลาออกจากวิชาชีพ (ชวลี แยม่วงษ์ และคณะ, 2538) และจากการศึกษาของ ยิวดี

เกตุสัมพันธ์ (2536) และสมศรี สหรั้งบิน (2534) พบว่า สาเหตุการโอนย้าย และลาออกจากวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐบาล มาจากความไม่พึงพอใจในระบบบริหาร ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร ลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ประกอบกับมีโอกาสทางเลือกที่ดีกว่า เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย และจากการศึกษาสาเหตุการลาออก โอนย้ายของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกหรือโอนย้ายมาจากลักษณะงานหนัก จำเจ เงินเดือนน้อย งานไม่ก้าวหน้า เบื้องาน คิดเป็นร้อยละ 74.11 และปัญหาด้านการบริหารงาน ผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน (จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และวนิดา มงคลศิลป์, 2535)

โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต เป็นโรงพยาบาลของรัฐที่ให้การรักษาโรคเฉพาะทางแก่ผู้ป่วยที่มีปัญหาทางด้านจิตใจ และอารมณ์ ก็ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบบริการเป็นอย่างมาก เพราะสภาพการให้บริการในโรงพยาบาลจิตเวชในปัจจุบันมีผู้มารับบริการทางด้านปัญหาสุขภาพจิตมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและสิ่งแวดล้อม มีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะ ปัญหาทางสุขภาพจิต เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล และปัญหาการฆ่าตัวตาย จากสถิติการสำรวจจำนวนผู้มารับบริการในสถานบริการสุขภาพจิต สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (สถาบันสุขภาพจิต, 2538) พบว่า

ในปี พ.ศ. 2536 มีผู้มารับบริการทั้งสิ้น 768,663 คน

ในปี พ.ศ. 2537 มีผู้มารับบริการทั้งสิ้น 973,969 คน

โรคที่พบมากที่สุดคือ โรควิตกกังวลพบทั้งสิ้น 440,955 คน คิดเป็นร้อยละ 835.74 คน ต่อ 100,000 คน

โรคจิต พบจำนวน 134,257 คน คิดเป็น 246.46 คน ต่อ 100,000 คน และการฆ่าตัวตาย จำนวน 23,751 คน คิดเป็น 45.02 คน ต่อ 100,000 คน จากสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีผู้มาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น และปัญหาทางด้านสุขภาพจิตพบมีความรุนแรงมากขึ้นกว่าเดิม (สถาบันสุขภาพจิต, 2538) จากการที่มีผู้มารับบริการทางด้านสุขภาพจิตมากขึ้น แต่ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่จะให้การดูแลอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะพยาบาลประจำการ ซึ่งจะต้องให้การบริการแก่ผู้ป่วยที่รับไว้ในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง และต้องรับผิดชอบให้บริการนั้นเป็นไปตามมาตรฐานทางการแพทย์ และมาตรฐานการจัดการบริการที่กำหนดไว้ (สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข, 2530) พยาบาลจะแสดงความสามารถและความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยตามมาตรฐานการพยาบาลที่กำหนดไว้ โดยประยุกต์ความรู้และใช้ความสามารถเฉพาะทางในการพัฒนาคุณภาพที่ดีแก่ผู้มารับบริการ (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2536)

ผู้บริหารทางการแพทย์เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการบริหารและจัดการทางการแพทย์ เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในทีมทางการแพทย์ให้เกิดบริการที่ดี มีคุณภาพ แนวคิดการบริหารงานพยาบาลให้ประสบความสำเร็จในสภาวะการขาดแคลนพยาบาลในปัจจุบัน ผู้บริหารควรจะได้เรียนรู้ และนำเอารูปแบบการบริหารงานที่ใช้ได้ผลจากแหล่งต่างๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และสามารถสร้างรูปแบบการบริหารที่ดีที่เอื้ออำนวยให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขและเต็มความสามารถ จนทำให้พยาบาลเพียงพอในท่ามกลางสภาวะที่ขาดแคลน เช่น การแก้ไขสภาวะขาดแคลนพยาบาลใน Magnet Hospital แก้ไขจากสภาพการขาดแคลนพยาบาลภายใน คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้พยาบาลเกิดความสุขและพึงพอใจในงาน กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างเต็มที่ ให้ทุกคนเกิดความภูมิใจในผลงานที่ตนได้ทำ ว่าเป็นงานที่มีคุณภาพและเป็นงานที่มีเกียรติ (ศิริพร ดันติพลวินัย, 2538) ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล การสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลเกิดความสุขพึงพอใจในการทำงานในสภาพการณ์ปัจจุบัน จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก

ผู้บริหารทางการแพทย์จะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ผลผลิตทางการแพทย์ที่ออกมา ก็จะดีและมีคุณภาพ แรงจูงใจที่สำคัญที่จะคงอยู่ถาวรเพื่อให้คงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสม ย่อมต้องเกิดในตัวของคุณเอง (วินิจ เกตุขำ, 2535) นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยที่ผู้บริหารต้องตระหนักคือ การสร้างแรงจูงใจขั้นสูง (High Level Motivation) ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพการพยาบาล ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล การได้รับการยอมรับ การตระหนักถึงประโยชน์ของการพยาบาลที่มีต่อผู้รับบริการ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจ มองเห็นคุณค่าของตนเอง และเกิดความพึงพอใจในวิชาชีพ (ชวลี แยมวงษ์ และคณะ, 2538) ซึ่งจะสามารถลดปัญหาการลาออกและโอนย้ายของพยาบาล

ผู้บริหารทางการแพทย์ในโรงพยาบาลจิตเวช ซึ่งเผชิญกับปัญหาและตระหนักถึงผลกระทบของการขาดแคลนพยาบาล ได้พยายามหาวิธีการและแนวทางที่จะพัฒนาคุณภาพบริการโดยมีโครงการพัฒนาคุณภาพบริการ และได้สร้างมาตรฐานการพยาบาลจิตเวชขึ้นมาในปี พ.ศ. 2533 เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการและมีการนิเทศทางการแพทย์ โดยผู้นิเทศที่ผ่านการอบรมและเป็นผู้บริหารระดับสูงในงานการบริการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ซึ่งนับว่าเป็นนวัตกรรม (Innovation) ใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในหน่วยงานเป็นการเอื้ออำนวยสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการที่ให้บริการผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ปฏิบัติงานท่ามกลางผู้เจ็บป่วยจำนวนมากที่ต้องการดูแลช่วยเหลือจากตนตลอดเวลาวันแล้ววันเล่าไม่มีที่สิ้นสุดโดยเฉพาะ

ผู้ป่วยจิตเวชที่มีพฤติกรรมผิดปกติ มีพฤติกรรมวุ่นวาย ก้าวร้าว ซึ่งเป็นบรรยากาศ และลักษณะงานที่สวดวิสัยที่คนทั่วไปที่ไม่ได้ฝึกฝนมาทางด้านจิตใจ ความรู้ และทักษะ เช่น พยาบาลเผชิญได้นานวันโดยไม่ถอยหนี ลักษณะงานและบรรยากาศดังกล่าวนี้มีผลทำให้ผู้เป็นพยาบาลเองในรายที่บกพร่องในความพร้อมทางด้านจิตใจ ความรู้ และทักษะของพยาบาล รู้สึกเกลียด กลัว เบื่อหน่าย และถอยหนี (ละออ หุตางกูร, 2533)

จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคคลในระดับปฏิบัติการที่ได้รับผลกระทบจากสภาพการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเครียดในระดับปานกลาง (พรทิพย์ เกษุรานนท์, 2527) และความเหนื่อยหน่ายในระดับปานกลาง (จินตนา ญาติบรรทุง, 2529) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพยาบาลประจำการจะต้องมีความเครียดและความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับปานกลาง

ความเครียดความเบื่อหน่ายเมื่อเกิดขึ้นต้องใช้พลังงานอย่างมากของร่างกายไปสำหรับการเกิดภาวะนี้ทำให้ร่างกายแสดงปฏิกิริยาเป็นกลุ่มอาการต่าง ๆ กัน ที่เป็นไปทางลบทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อลดภาวะที่เกินสมดุลงั้นด้วยวิธีการต่าง ๆ ในแต่ละคน ผลจากความเครียดในด้านบวกที่เป็นประโยชน์จะเกี่ยวข้องกับลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพ คือ ความทนทานซึ่งบุคคลใช้ควบคุมความเครียดของตนเอง โดยปราศจากความรู้สึกรู้สึก เป็นภาวะคุกคามทางจิตใจต่าง ๆ แต่เขาจะรู้สึกว่าการควบคุมตัวเอง เพื่อที่จะยึดมั่นไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ในชีวิต โดยการมองการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เปรียบเสมือนสิ่งทำลายความสามารถมากกว่าเป็นสิ่งที่บั่นทอนหรือตัดกำลัง ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าความทนทานเป็นลักษณะเฉพาะทางจิตวิทยาและเป็นตัวกันกระทบของปฏิกิริยาทางพฤติกรรมของมนุษย์ที่ใช้ต่อสู้กับภาวะความเครียดหรือเหตุการณ์ในชีวิต (Michell and Lesson, 1987 : อ้างถึงใน อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย, 2534) ด้วยเหตุนี้บุคคลที่มีความแข็งแกร่งทางจิตใจ จึงสามารถต่อต้านความเครียด ความทนทาน จะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความยึดมั่นผูกพัน ความท้าทาย และความสามารถในการควบคุม (Kobasa, 1979) จากองค์ประกอบทั้งสามของความทนทาน จากการศึกษพบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพของความทนทานสูงจะต่อต้านความเครียดให้อยู่ในระดับต่ำ Collins (1996) และถ้าพยาบาลมีความทนทานในระดับสูงจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าพยาบาลที่มีความทนทานต่ำ

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และสภาพปัญหาต่าง ๆ ในการให้การบริการพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช ทำให้ผู้วิจัยในฐานะเป็นพยาบาลจิตเวชมีความต้องการที่จะศึกษาว่า สภาพบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวชเป็นอย่างไร ตลอดจนความสัมพันธ์และหาตัวทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ผลการวิจัยจะมีประโยชน์



ต่อฝ่ายการพยาบาลที่จะนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไข รูปแบบการบริหารและจัดการ
ทางการบริหารการพยาบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลประจำการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ กับความสามารถใน
การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลจิตเวช
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน
แรงจูงใจ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลจิตเวช
3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมทำนายความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลประจำการ

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

จากสภาพการทำงานที่ขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล และมีการปรับ
เปลี่ยนรูปแบบของการให้บริการ โดยมีโครงการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล มีการ
นิเทศงานและมีการนำมาตรฐานทางการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชมาใช้เป็นแนวทางใน
การปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม จากแนวคิดและ
ทฤษฎีที่ได้เสนอไปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศ
องค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้หรือความ
เข้าใจของสมาชิกในองค์การที่มีต่อการรับรู้ต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งการรับรู้นั้นมีต่อ
ลักษณะต่าง ๆ คือ โครงสร้างขององค์การ เป้าหมายองค์การ และพฤติกรรมกรรมการบริหารใน
การจัดการแบบบรรยากาศองค์การ (Halpin and Croft, 1960) บรรยากาศองค์การบาง
อย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ จากการศึกษา
พบว่า บรรยากาศโดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแบบปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความ
พึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดจะมีผล
ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก (Newell, 1978 อ้างถึง
ใน สมยศ นาวิกาน, 2530) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตรคุลย์ (2534)
ที่ว่าบรรยากาศองค์การที่ไม่เหมาะสม ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน แต่ถ้าบรรยากาศองค์การดี
จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มความรู้และความสามารถในการ

ปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การจะต้องจัดบรรยากาศองค์การที่ แต่ละบุคคลสามารถแสดงออก และพัฒนาความสามารถของตนเอง (อาร์ เพชรผุด, 2530) เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การ (Foreland and Glimmer, 1964) เปรียบเสมือนกับให้คนเลือกภูมิอากาศว่าจะอยู่ทะเลหรือภูเขา หรือทะเลทราย เพราะฉะนั้นเมื่อจะทำงานก็จะเลือกบรรยากาศในองค์การด้วย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2537)

ปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คือ ลักษณะเฉพาะของพยาบาลเอง ซึ่งได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม บุคลิกภาพ และแรงจูงใจ โดยเฉพาะแรงจูงใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ดังที่ อาร์ เพชร (2530) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ อุทุมพร พรนฤสุวรรณ (2531) ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการทำงาน เขาก็ย่อมจะทำงานเต็มความสามารถและศักยภาพของเขา ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพ เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติ โดยเฉพาะงานบริการพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช ซึ่งให้การช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยที่มีการเจ็บป่วยทางจิตที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว วุ่นวาย วันแล้ววันเล่า ไม่มีที่สิ้นสุด เป็นบรรยากาศและลักษณะงานที่สวดวิสัยที่คนทั่วไปที่ไม่ได้ฝึกฝนทั้งทางด้านจิตใจ ความรู้ และทักษะ เช่น พยาบาลเผชิญได้นานวันโดยไม่ถอยหนี ลักษณะงานและบรรยากาศดังกล่าวนี้มีผลที่ทำให้ผู้ที่ เป็นพยาบาลเองในรายที่มีความบกพร่องในความพร้อมทางจิตใจ ความรู้ และทักษะของการพยาบาลรู้สึกเกลียด กลัว เบื่อหน่าย และถอยหนี (ลออ หุตางกูร, 2533) และจากการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้รับผลกระทบจากสภาพการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในระดับปานกลาง (พรทิพย์ เกษวานนท์, 2527 ; จินตนา ญาติบรรทุง, 2529) จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพของความทนทานจะช่วยต่อต้านความเครียดและลดความเบื่อหน่ายให้น้อยลง (Kobasa, 1978) และยังพบว่าพยาบาลที่มีความทนทานสูงจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าพยาบาลที่มีความทนทานต่ำ

จากแนวเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

1. บรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
2. บรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ สามารถร่วมทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาในกลุ่มพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจิตเวช ทั้ง 11 แห่ง ในสังกัดกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข โดยพยาบาลประจำการเป็นผู้ที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขณะเก็บข้อมูล และเป็นผู้ที่หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานได้

2. ตัวแปรที่จะศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปร 3 ชุด คือ บรรยากาศองค์การ ความทนทาน และแรงจูงใจ

1.1 ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ มิติทางเห็น มิติเน้นผลงาน มิติผลักดัน มิติเอื้อเพื่อ มิติขวัญ มิติใกล้ชิดสนิทสนม มิติอุปสรรค มิติขาดความสามัคคี รวมทั้งหมด 8 มิติ บรรยากาศจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ บรรยากาศจากผู้ร่วมงาน 4 มิติ แล้วแปรมิติบรรยากาศองค์การ ทั้ง 8 มิติ ให้เป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ คือ

1.1.1 บรรยากาศแบบเปิด

1.1.2 บรรยากาศแบบอิสระ

1.1.3 บรรยากาศแบบควบคุม

1.1.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม

1.1.5 บรรยากาศแบบรวมอำนาจ

1.1.6 บรรยากาศแบบปิด

1.2 ตัวแปรความทนทาน ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพัน ความท้าทาย ความสามารถในการควบคุม

1.3 ตัวแปรแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. ตัวแปรตาม คือ ชุดความสามารถในการปฏิบัติงาน มี 7 ด้าน ตามแนวคิดของ Schwirian (1978) และเพิ่มทักษะทางด้านการนำบัดทางจิต และการจัดการกับสิ่งแวดล้อมอีก 1 ด้าน เพื่อให้ครอบคลุมตามแนวคิดการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ดังนั้นชุดความสามารถในการปฏิบัติงานจึงมีทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

2.1 การเป็นผู้นำ

2.2 การติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ

2.3 การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล

2.4 การดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน

- 2.5 การสอนผู้ป่วยและครอบครัว
- 2.6 การนำบัตรทางจิตและการจัดการกับสิ่งแวดล้อม
- 2.7 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ



คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพการทำงานซึ่งเป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การต่อปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในการปฏิบัติงานภายในองค์การพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งวัดได้จากการวัดความคิดเห็นหรือความรู้สึกของพยาบาลประจำการที่มีพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ โดยพฤติกรรมต่อผู้บริหาร 4 มิติ คือ มิติท่างเห็น มิติเน้นผลงาน มิติผลักดัน และมิติเอื้อเพื่อ พฤติกรรมต่อผู้ร่วมงาน 4 มิติ คือ มิติขวัญ มิติใกล้ชิดสนิทสนม มิติอุปสรรค มิติขาดความสามัคคี

มิติท่างเห็น หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อผู้บริหารว่าบริหารงานโดยคำนึงถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของสมาชิก การติดต่อกับสมาชิกมีลักษณะเป็นส่วนรวมมากกว่าการติดต่อเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกมีน้อยมาก

มิติเน้นผลงาน หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบ สั่งการ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิดสมาชิกต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารโดยเคร่งครัด ปราศจากปฏิกิริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

มิติผลักดัน หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารพยายามกระตุ้นเตือนหรือจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจตราหรือนิเทศงานโดยตรง แต่ใช้วิธีปฏิบัติงานต่างๆ ให้ดีที่สุด เป็นแบบอย่าง que อื่นจะถือปฏิบัติได้

มิติเอื้อเพื่อ หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อสมาชิกอย่างมีเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงานและกิจธุระส่วนตัวของสมาชิกแต่ละคนเป็นอย่างดี

มิติขวัญ หมายถึง ความคิด และความ รู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้อื่นว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความรักในหมู่คณะ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในหน่วยงานนี้

มิติใกล้ชิดสนิทสนม หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อผู้ร่วมงานว่า สมาชิกได้ปฏิบัติหน้าที่โดยแสดงออกถึงความสนุกสนาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนมยิ่ง แต่อาจไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ได้

มิติอุปสรรค หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของสมาชิกต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่าได้ปฏิบัติในหน้าที่โดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวกเพราะผู้บริหารให้งานสมาชิกมากเกินไป สมาชิกรู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกเห็นว่าไม่จำเป็น และก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากมากกว่าการที่ผู้บริหารจะอำนวยความสะดวกให้

มิติขาดความสามัคคี หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของสมาชิกต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่าปฏิบัติงานหน้าที่ในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ขาดการประสานงานร่วมมือกัน ทั้ง ๆ ที่ลักษณะงานนั้น ๆ จะต้องอาศัยความร่วมมือกันทำ เป็นหมู่คณะจึงจะได้ผลงานที่ดี

ความทนทาน หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะทางจิตวิทยาของบุคคลที่ช่วยให้บุคคลปรับตัวได้เมื่อประสบกับเหตุการณ์ในชีวิตที่ก่อให้เกิดความเครียด ความทนทานประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความยืดหยุ่นผูกพัน ความสามารถในการควบคุม และความท้าทาย

ความยืดหยุ่นผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกที่ตั้งใจในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งในการดำเนินชีวิตหรือการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่กลัวอุปสรรคใด ๆ มีความมั่นคงต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อบุคคลอื่น ๆ

ความสามารถในการควบคุม หมายถึง ความรู้สึกภายในตนของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยบุคคลมีความเชื่อและมีการปฏิบัติที่แสดงออกว่าตนเองมีอิทธิพลเหนือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังประสบอยู่ และสามารถจัดการและควบคุมเหตุการณ์ที่จะทำให้เกิดความเครียดได้

ความท้าทาย หมายถึง ความเข้าใจของบุคคลที่มองการเปลี่ยนแปลงของชีวิตเป็นเรื่องธรรมดาสามัญ ไม่มีอันตรายหรือคุกคามต่อความมั่นคงของชีวิต แต่การเปลี่ยนแปลงจะเป็นสิ่งกระตุ้นที่จะทำให้เกิดการพัฒนาซึ่งเป็นผลดีต่อชีวิต

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันภายในตัวพยาบาลที่จะทำให้พยาบาล แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามความต้องการในการที่จะให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและขององค์กร โดยแรงจูงใจนี้จะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ หมายถึง ความต้องการของพยาบาลในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน โดยการเข้าใจ ยอมรับ เชื่อมมั่น และให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ตลอดจนพยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดี

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง ความต้องการของพยาบาลในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน โดยต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ และใช้อำนาจเผด็จการต่อผู้อื่นในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของพยาบาลในการปฏิบัติงานที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานที่ดีที่สุด โดยการแสดงความรับผิดชอบในหน้าที่ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ต้องการความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง ต้องการความสำเร็จ โดยเฉพาะในงานที่ยากและมีลักษณะท้าทาย พยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น โดยต้องการข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน

ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งเป็นภาพรวมที่เป็นผลมาจากพฤติกรรมที่ได้ผสมผสานความรู้ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งในงานวิจัยนี้วัดได้ โดยแสดงออกเป็นทักษะด้านพฤติกรรม 7 ด้าน คือ การเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การแผนและประเมินผลการพยาบาล การดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน การสอนผู้ป่วยและครอบครัว การบำบัดทางจิตและการจัดการกับสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

การเป็นผู้นำ หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยาบาลสนับสนุนผู้ร่วมวิชาชีพ ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้อง เหมาะสม ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบต่อพยาบาลวิชาชีพ

การติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยาบาลแสดงออกในการที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการปฏิบัติงาน และประสานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลดีในการบริการพยาบาล

การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยาบาลทำการรวบรวมข้อมูล กำหนดปัญหาของผู้ป่วย แล้วนำมากำหนดแผนการดูแลผู้ป่วยให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้ป่วยและแผนการรักษาของแพทย์ รวมถึงการติดตามผลและปรับปรุงแผนการพยาบาลให้เหมาะสมอยู่เสมอ

การดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยาบาลมีการตัดสินใจที่เหมาะสมในภาวะการทำงานที่ต้องการความรวดเร็ว ในการช่วยชีวิตผู้ป่วยหรือการแก้ปัญหาที่เร่งด่วนในภาวะฉุกเฉิน และการระคับระคองทางด้านจิตใจแบบเฉียบพลันต่อผู้ป่วยและครอบครัว

การสอนผู้ป่วยและครอบครัว หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยาบาลช่วยให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพรวมทั้งการใช้เทคนิควิธี ซึ่งเหมาะสมในการที่จะเอื้อให้พฤติกรรมสุขภาพนั้น ให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

การบำบัดทางจิตและการจัดการกับสิ่งแวดล้อม หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยาบาลแสดงออกโดยใช้ตัวเองเพื่อการบำบัดรักษาทางจิต โดยพยาบาลใช้ความรู้ ความคิด กระบวนการรับรู้ การแสดงพฤติกรรมทางวาจาและมีใจว่าจา บุคลิกภาพ

เฉพาะตัวอย่างผสมผสานให้เกิดประโยชน์ในการบำบัดรักษาผู้ป่วย นอกจากนี้พยาบาลยังมีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมในการบำบัดรักษาผู้ป่วยให้ผู้ป่วยได้เรียนรู้ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เหมาะสมออกไปดำรงชีวิตในสังคมได้

การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยาบาลแสดงทิศทางของตนเองด้านวิชาชีพ ทั้งการกระทำ คำพูด และทัศนคติ ในด้านบวก พร้อมทั้งจะรับผิดชอบงานใหม่ที่ได้รับมอบหมายภายในขอบเขตความสามารถของตนเอง รักษามาตรฐานการปฏิบัติงานและพยายามที่จะทำให้สูงขึ้น ด้วยการหาโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติมทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพและจริยธรรมของการพยาบาลด้วย

พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์ อนุปริญญา หรือปริญญาพยาบาล ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลชั้นหนึ่ง ซึ่งให้การดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาทางด้านจิตใจและอารมณ์ และกำลังปฏิบัติงานอยู่ในตึกผู้ป่วยในโรงพยาบาลจิตเวช

หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย มีบทบาทและหน้าที่จัดการบริหารงานบนหอผู้ป่วยและเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำหน้าที่ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

โรงพยาบาลจิตเวช หมายถึง สถานที่ที่รักษาผู้ป่วยโรคเฉพาะทางด้านจิตเวชและผู้ป่วยที่มีอาการทางจิต เนื่องจากคิดสารเสพติดต่าง ๆ ซึ่งได้รับอนุมัติให้บริการการรักษาจากกระทรวงสาธารณสุข

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการพยาบาลได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านจิตสังคมเหล่านี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการพยาบาลได้ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบบริหาร ระบบบริการ ตลอดจนระบบการศึกษาในหน่วยงาน
3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพได้มีข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกิดจากตัวเองและองค์กรต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง