

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานในหอผู้ป่วย ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The study on factors affecting work happiness of staffs
at a drug addiction Rehabilitation ward in the Northeast

ศิริลักษณ์ ปัญญา¹, รุ่งอรุณ โทวันนัง²

Siriluck Panya¹, Rungarun Thowannang²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานในหอผู้ป่วยฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด โดยกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง คือ 1) ผู้ที่ทำงานในสายบริหาร โดยตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน 2) ผู้ที่ทำงานในสายปฏิบัติการโดยตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 10 คน 3) ผู้ที่ทำงานสายสนับสนุนการปฏิบัติการ จำนวน 15 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือน สิงหาคม-ตุลาคม 2561 เครื่องมือที่ใช้ คือ การเก็บข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล แล้วเก็บข้อมูลการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยจัดกลุ่มข้อมูลและประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขจากการทำงาน ได้แก่ 1. รักในงานเห็นผลสำเร็จในงาน 2. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมสายงาน 3. การปรับตัวในงานและเพื่อนร่วมงาน 4. ความก้าวหน้าและผลตอบแทน 5. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 6. การจัดสรรภาระงาน 7. ความสมดุลในคุณภาพชีวิต 8. ความสุขที่ได้พัฒนาตนเองและพัฒนา งาน

ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการให้ความสำคัญของการเพิ่มความสุขในการทำงานจะช่วยให้บุคคลมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานซึ่งจะนำมาสู่ผลลัพธ์ของงานที่ดี ซึ่งในสายงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดนั้นบุคคลากรนับเป็นส่วนสำคัญของระบบ ถ้าบุคลากรที่ทำงานมีความสุขก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเป็นอย่างมาก

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่, หอผู้ป่วยฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

¹ อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี (Department of Midwifery and Maternal and Newborn Nursing, Faculty of Nursing, Ratchathani University, Udonthani campus) e-mail: [sririluck@rtu.ac.th](mailto:siriluck@rtu.ac.th) โทรศัพท์ 042-292036-8

² อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี (Department of Midwifery and Maternal and Newborn Nursing, Faculty of Nursing, Ratchathani University, Udonthani campus)

Abstract

This research was a descriptive research. The objectives were to study on factors affecting work happiness of staffs at a drug addiction Rehabilitation ward in the Northeast. The sample selection was based on the following specific selection methods: 1) 2 persons working in the management line. 2) 10 persons working in the operation line. 3) 15 persons supporting the operation. The data collecting have done during August - October 2018. The Research tools were using interviews with in-depth interviews and focus-group discussions. Then analyzed, the content is analyzed by key points from the interview.

The research found that the factors affecting work happiness of staffs are: 1. Love their work and see the success in the work. 2. Acceptance from supervisors or colleagues. 3. Adaptability for work and colleagues. 4. Have progress and good return. 5. Good working environment. 6. Appropriate workload allocation. 7. Balance of quality of life. 8. Happiness is self-development and can develop their own work.

The research found that the importance of enhancing work happiness will help people to have creative thinking in their work, which will lead to good results. For drug addiction Rehabilitation ward, staff is an important part of the system. If the staff is happy, it will affect the efficiency and effectiveness of the work.

Key word: factors affecting work happiness of staff, drug addiction rehabilitation ward

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยยุคใหม่ที่หลายคนเรียกกันว่า “ไทยแลนด์ 4.0” เป็นยุคแห่งโลกเทคโนโลยีไร้พรมแดน ซึ่งทำให้ปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในของชีวิตมนุษย์ในปัจจุบันล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน (นฤมล แสงผล, 2554) เกิดความรู้สึกรายในจิตใจโดยสิ่งนั้นจะเรียกว่าความสุข ดังจะเห็นได้ว่าความสุขที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาและพยายามแสวงหานั้นมาซึ่งความเบิกบานใจและพึงพอใจในชีวิตส่วนตัว ในครอบครัว และในกรงาน อาจกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ สิ่งที่ยังมองข้ามไม่ได้เลยเพราะความสุขในการทำงานนั้นเป็นหนึ่งในแหล่งที่มาของความสุขอื่น ๆ และเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาไปมากกว่าหนึ่งในสามของชีวิต หากบุคคลมีความสุขกับการงาน จะส่งผลให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจที่จะเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

ต่อองค์กรจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ใน ยุทธศาสตร์หนึ่งของแผนพัฒนาฯ ซึ่งมีความสุขเป็นเป้าหมายหลักได้ กล่าวถึงยุทธศาสตร์การ พัฒนาประเทศ ที่มาจากการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย และได้สืบเนื่องมาถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จะมียุทธศาสตร์ที่ 1: การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ จึงทำให้เห็นว่าการ ทำงานอย่างมีความสุขจะเป็นเรื่องสำคัญที่บุคลากรทุกคนในองค์กรหรือในทุกสถานที่ทำงาน ต่างปรารถนา คนส่วนใหญ่คงไม่มีใครที่จะปฏิเสธได้ว่าหากได้ทำงานอย่างมีความสุขในที่ทำงาน บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ จะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้รู้สึกผูกพัน สนุกสนาน และอาจมองได้ว่าความรู้สึกที่ว่ามาทำงานจะหมดไป แต่จะกลับกลายเป็นการมาร่วม สนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง กลุ่ม พวกพ้อง และหน่วยงานหรือองค์กรที่ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง (ชินกร น้อยค้ายาง, 2555) ซึ่งในปัจจุบันกระแสการสร้างการ ทำงานอย่างมีความสุขในได้เริ่มแพร่หลายมากขึ้น การทำงานอย่างมีความสุขจะเพื่อสร้างผลผลิต หรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ทุกระดับใน หน่วยงานหรือองค์กร โดยจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึก ทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า และกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกสนานกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียด และความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, จรรยา ดาสา, 2552)

ยาเสพติดก่อให้เกิดความเสียหายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ความสูญเสียทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของชาติ ซึ่งทางรัฐบาลและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องก็ได้ ดำเนินการอยู่อย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยลดปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้น ในการแก้ปัญหาเสพติด ให้โทษที่ได้ผลนั้นจะต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กันทั้ง 3 ด้าน คือ การปราบปราม การป้องกัน และการบำบัด จะเห็นได้ว่าในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ในเรื่องการ สร้างเสริมสุขภาพของประชาชนเน้นการฟื้นฟูสมรรถนะและสมรรถภาพของคนในประเทศให้ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของชาติ (สถาบันธัญญารักษ์, 2559) รวมถึงพระราชบัญญัติฟื้นฟู สมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด จึงออก ระเบียบไว้ว่าด้วยการตรวจพิสูจน์ การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด การควบคุมตัว และการ ปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์และผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้ติดยาเสพติด (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2559 “ให้ส่งบุคคลผู้ติดยาเสพติดเข้ารับการฟื้นฟูตามแผนการที่พนักงานเจ้าหน้าที่จะ กำหนดให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด” ในปัจจุบัน ประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหายาเสพติดจึงมีการวางนโยบายหลายด้าน เพื่อ ป้องกัน ปราบปราม และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดควบคู่กันไปโดยกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบในด้านการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด ซึ่งได้

เปลี่ยนแนวคิดและนโยบายจากเดิมที่เน้นวิธีการลงโทษมาเป็นวิธีการบำบัดฟื้นฟู จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่เคยพลาดพลั้งได้ปรับปรุงตัว (สุพจน์ ชุติดำรง, 2544) ซึ่งปัจจุบันมีการบำบัดรักษา ยาเสพติดจะมีสถานบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด สามารถขอรับการบำบัดรักษาได้ตามสถานพยาบาลต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าในประเทศไทยนั้น ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาคาการติดยาเสพติด โดยการจัดสถานที่บำบัดรักษาอาการทางร่างกายของผู้ติดยาเสพติดไว้เกือบทุกจังหวัด ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรอิสระ ตลอดจนมูลนิธิที่ช่วยเหลือด้านยาเสพติดต่าง ๆ โดยวิธีการบำบัดยาเสพติดจะมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ 1) ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนการชี้แจงให้ผู้ติดยาเสพติดและครอบครัวเข้าใจวิธีการบำบัดรักษา แนะนำและทำการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการรักษา 2) ขั้นตอนปรึกษา ผู้ป่วยจะได้รับการดูแลอย่างจริงจังทางด้านร่างกาย 3) ขั้นฟื้นฟูสมรรถภาพ เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการถอนพิษยา โดยมุ่งให้ผู้ป่วยหลุดพ้นจากการเสพติดทั้งทางกายและจิตใจ โดยการฟื้นฟูสมรรถภาพยึดถือหลักการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดในแบบองค์รวม ซึ่งนอกจากการรักษาร่างกายให้ฟื้นฟูสภาพแล้ว ยังต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึก ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะส่งผลให้ผู้ติดยาสามารถเลิกยาเสพติดได้อย่างถาวร 4) ขั้นติดตามผลหลังรักษาเป็นกระบวนการติดตามและช่วยเหลือผู้ป่วยที่ผ่านขั้นฟื้นฟูสมรรถภาพแล้ว เพื่อป้องกันการกลับไปเสพซ้ำ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันการทำงานของโรงพยาบาลนั้นไม่ใช่แค่ดูแลผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยในด้านร่างกายและรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่เป็นโรคติดเชื้อและไม่ติดเชื้อเท่านั้น แต่หลากหลายโรงพยาบาลนั้นยังต้องพัฒนาตนเองและต้องทำหน้าที่ในการเป็นหอผู้ป่วยเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด เป็นลักษณะการทำงานที่จะแตกต่างจากโรงพยาบาลทั่วไปจึงให้บุคลากรต้องค้นคว้าหาและปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่เพื่อก้าวไปสู่การเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และอาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามมา ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ยังคงต้องทำงานด้วยความรู้สึกที่ไม่มีความสุขกับการทำงาน และขาดความมั่นใจกับระบบขององค์กรเช่นนี้แล้ว อาจทำให้พยาบาลขาดพลังในการทำงาน ขาดพลังความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางานประจำเพื่อการดูแลผู้ป่วยที่ดีขึ้นเพราะการทำงานโดยปราศจากความสุข พฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงาน คือ บุคลากรขาดความตั้งใจและใส่ใจในงานท้ายสุดอาจส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและนั่นหมายถึง ความไม่ปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยตามมา (Schermerhorn, 2008; Windle, 2008)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นประกอบกับการที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสลงพื้นที่และเข้าร่วมกิจกรรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แต่เมื่อมีโอกาสได้พูดคุยกับบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานหอผู้ป่วยฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด จะพบว่าบุคลากรเหล่านี้ยังคงมีความต้องการที่จะทำหน้าที่อย่างเต็มที่และให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผลของงานโดยที่จะพยายามช่วยให้ผู้ป่วยเลิกเสพยาเสพติดให้ได้ในที่สุด อีกทั้งจะพยายามทำหน้าที่อย่างเต็มที่ในการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจของผู้เสพยาเสพติด ให้กลับมาดำรงชีวิตที่ปกติสุข

จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานในหอผู้ป่วยฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เสพยาเสพติด เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยผู้บริหาร ผู้กำหนดนโยบายและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ และสามารถนำผลการศึกษานี้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานและองค์กรมีความสุข มีชีวิตชีวาในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานและเพิ่มผลผลิตหรือทำงานอย่างมีคุณภาพดียิ่งขึ้น ส่งผลให้รักในการทำงานและบุคลากรจะคงอยู่กับหน่วยงานและองค์กรไปเรื่อย ๆ จนหมดอายุของการทำงานอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของผู้ที่ทำงานในหอผู้ป่วยฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล หอผู้ป่วยฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือน สิงหาคม-ตุลาคม 2560

ประชากรที่ทำการศึกษา ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยเป็นบุคลากรที่ทำงานในหอผู้ป่วยฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด จากสายงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างสายงานในโรงพยาบาลที่รักษาบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เสพยาเสพติด จำนวนทั้งหมด 27 คน โดยแบ่งเป็น ดังนี้

- 1) ผู้ที่ทำงานในสายบริหารโดยตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน
- 2) ผู้ที่ทำงานในสายปฏิบัติการโดยตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 10 คน
- 3) ผู้ที่ทำงานสายสนับสนุนการปฏิบัติการ จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ คือการเก็บข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In-depth interview) โดยประเด็นคำถามจะมาจากเรื่องของการบอกเล่าประสบการณ์ในการทำงานความประทับใจในการทำงาน แล้วเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) และนำข้อมูลมาถอดความแบบคำต่อคำวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาตามวิธีของ แวน มาเนน (van Manen) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยจัดกลุ่มข้อมูลและประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์

กระบวนการเก็บข้อมูล การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา เป็นการศึกษาแบบบรรยายกรณี โดยที่การศึกษารั้งนี้เป็นการอธิบายปรากฏการณ์วิทยาเชิงตีความ ที่มุ่งพัฒนาความรู้จากการบอกเล่าประสบการณ์ตรงของบุคคลที่เน้นการให้ความสนใจเกี่ยวกับความหมาย ความรู้สึกและ

บริบทที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะให้บุคคลเป็นผู้อธิบายเรื่องราวและประสบการณ์ของตนเองตลอดจนทัศนคติในการทำงานและความสุขในการทำงาน และเพื่อให้ผู้วิจัยเข้าใจถึงปรากฏการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้เสพยาเสพติดที่มีความจำเพาะเจาะจงของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผ่านการถ่ายทอดเรื่องราวสภาพการทำงานจากอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยศึกษาถึงสภาพจิตใจ ความคิด ความรู้สึก และสภาพแวดล้อมของผู้ทำงานเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มของผู้ทำงานในหอผู้ป่วยฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (Focus group discussion) โดยการทำการกลุ่มจะทำ 6 ครั้งแต่ละครั้งห่างกัน 2 สัปดาห์ โดยเป็นเวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือนสิงหาคมถึงตุลาคม 2560 มีกระบวนการในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ทำการคัดเลือกแบบเจาะจงภายหลังจากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยแนะนำตนเอง บอกวัตถุประสงค์การวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบ อธิบายถึงงานวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ วันเวลา สถานที่และระยะเวลาของการวิจัย สอบถามความสมัครใจพร้อมทั้งอธิบายสิทธิของกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบรับหรือปฏิเสธเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ โดยไม่มีผลต่อทำงานในหอผู้ป่วยฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดที่จะได้รับแต่อย่างใด ในระหว่างการวิจัยหากกลุ่มตัวอย่างไม่พอใจหรือไม่ต้องการเข้าร่วมในการวิจัยสามารถยุติการเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ทันที

การวิเคราะห์ข้อมูล บันทึกการสนทนาและใช้การถอดเทปสำหรับการวิเคราะห์แบบวันต่อวัน เพื่อป้องกันการหลงลืมข้อมูล ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ตามบริบทต่าง ๆ ของข้อมูล การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลมีการตรวจสอบโดยให้ผู้ให้ข้อมูลร่วมตรวจสอบความถูกต้อง (member checking) ของข้อมูลว่าผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลเข้าใจเนื้อหาตรงกันหรือไม่โดยการใช้คำถามย้อนกลับและมีการสรุปสิ่งที่ศึกษาเป็นระยะ ๆ ตลอดการสนทนา จากนั้นจึงเขียนนำเสนอผลการวิจัยโดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนึงถึงสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลการวิจัยนี้ถือเป็นความลับ ไม่มีการระบุชื่อและนามสกุลของผู้ให้ข้อมูล การนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ จะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น หากมีข้อสงสัยสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ตลอดเวลา เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจึงจะให้กลุ่มตัวอย่างเซ็นเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 บริบททั่วไปของพื้นที่ที่ศึกษาและลักษณะของผู้ให้ข้อมูล

พื้นที่ศึกษาเป็นโรงพยาบาลเฉพาะทางด้าน การบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีขนาด 60 เตียง แต่เปิดให้บริการจริง 90 เตียง เป็นโรงพยาบาลที่พัฒนา ถ่ายทอดวิชาการและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ด้านการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดและให้การบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติดทุกประเภทแบบ ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน ทั้งระบบสมัครใจและบังคับบำบัด ดูแลพื้นที่บริการสุขภาพที่ 8 จำนวน 7 จังหวัด โดยลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเป็นพยาบาลวิชาชีพ 12 คน กลุ่มพนักงานของโรงพยาบาล 15 คน นับถือศาสนาพุทธ อายุระหว่าง 29–53 ปี อายุเฉลี่ย 22.04 ปี ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3-21 ปี ประสบการณ์ มีการทำงานเฉลี่ย 8.37 ปี ผู้ให้ข้อมูลปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลได้บรรยายลักษณะความสุขในการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกอึมอึมใจภาคภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดซึ่งเป็นงานที่ทำทนายความรู้ความสามารถ เป็นการทำงานที่ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ ความอดทน เสียสละ มีความรับผิดชอบสูง เป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อสังคมประเทศชาติตั้งคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ที่ทำงานอยู่ที่นี่เพราะเป็นอาชีพที่ได้ช่วยเหลือคนไข้ เมื่อเห็นเขากลับบ้านเป็นคนดีเห็นน้ำตาของแม่คนไข้วันมารู้สึกดีตันตันอย่างบอกไม่ถูกและการช่วยเหลือเกื้อกูลของเจ้าหน้าที่และคงคิดว่าคงทำงานที่นี้จนเกษียณ” “การทำงานช่วง 3 เดือนแรก เป็นช่วงที่ปรับตัวเครียดหนักมากเคยถามตัวเองจะอยู่หรือจะไปเนื่องจากเราดูแลคนไข้ยาเสพติดซึ่งรู้สึกคนไข้ไม่ค่อยเชื่อถือแต่มีการฝึกมอบหมายงานที่สอนน้องของเจ้าหน้าที่ที่นี้ซึ่งจะกันดูแลกันแบบพี่น้องจึงอยากทำงานด้วยใจ เวลาทำงานมีปัญหาก็สามารถพูดคุยกันได้ซึ่งทำให้มีพลังใจในการทำงานมาทุกวันนี้” และ“การทำงานที่นี้เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนแล้วไม่มากนัก แต่ทำงานที่นี้มีความสุขเหมือนได้ช่วยชีวิตคน ๆ หนึ่งกับครอบครัวให้หลุดพ้นจากทุกข์”

ประเด็นที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มีดังนี้ คือ

1. มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรักเห็นผลสำเร็จในงานที่ทำ โดยเห็นว่างานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงานโดยเฉพาะการฟื้นฟูผู้ป่วยตามโปรแกรมที่กำหนด

2. การได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่มบุคคลหรือเพื่อนร่วมสายงาน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (interpersonal relationship peers) ของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา (interpersonal relationship superiors) ที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคคล

3. การปรับตัวในงานและลักษณะของการทำงาน การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน โดยเมื่อมีปัญหาจะรู้จักเรียนรู้ ยอมรับ และเข้าใจบุคลิกลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงานแต่ละคน จะทำให้การทำงานราบรื่นมีความสุขและตัวเราก็มีความสุขมากขึ้น
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานรวมถึงผลตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและปรับเปลี่ยนตามกระแสเศรษฐกิจ อีกทั้งสวัสดิการที่เกื้อกูลเพียงพอต่อบุคลากรและครอบครัว
5. ความมั่นคงในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบายเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่นและเหมือนบ้านเวลาทำงาน
6. นโยบายการบริหารในเรื่องของการจัดสรรภาระงานให้บุคลากร ให้เพียงพอและสมดุล เหมาะสมทั้งนี้ หมายถึงจัดสรรจำนวนคนในการขึ้นเวรเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพักผ่อนหรือหยุดพักผ่อนตามเทศกาล
7. ความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร
8. ความสุขที่ได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน ด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในบุคลากรทุกระดับที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกัน ทั้งสายงานบริหาร สายงานปฏิบัติการและสายงานสนับสนุน

อภิปรายผลการศึกษา

ในการทำงานให้มีความสุขนั้นมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลและมีอิทธิพลต่อความสุข ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกเรื่องของความภูมิใจในงาน ที่สามารถช่วยเหลือให้ผู้ติดยาเสพติดกลับมาใช้ชีวิตหลังการเข้ารับการรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพได้ ส่งผลให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีความสุข ซึ่งการศึกษาของแมนเนียน (Manion,2003) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงานว่าเป็นการแสดงออกถึงสภาวะอารมณ์เชิงบวก เช่น การยิ้ม หัวเราะ บุคคลมีทัศนคติที่ดี มีพลังความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งจะนำมาสู่ผลลัพธ์ของงานที่ดี จะเห็นได้ว่าจะการศึกษาในงานวิจัยนี้สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “หากผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยใจที่มุ่งไปที่จุดหมายของงาน จะทำให้งานเกิดผลและเป็นไปตามคุณประโยชน์ของงานนั้นๆ และงานจะเกิดผลสำเร็จ จิตเราก็เกิดความปลอดภัย” (พระพรหมคุณาภรณ์ [ป.อ. ปยุตโต], 2546) ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผู้ร่วมงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งในระดับเพื่อนร่วมงานและระดับสายบังคับบัญชา คือ ความสุขในการทำงาน อีกทั้งการอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น มีความเป็นมิตร เอื้ออาทร ความหวังดี ความรักห่วงใยกันอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว ส่งผลให้การทำงานมีความสุข จากการศึกษาผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า สิ่งเหล่านี้ทำให้ตนเองมีความสุข แม้ว่าจะต้องเผชิญกับภาระงานที่หนัก ปริมาณงานที่มาก หรือสถานการณ์ที่ยุ่งยากเพียงใดก็ตาม ซึ่งอีกประเด็นที่น่าสนใจคือ ปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนและภาระงานที่หนักเกินไปมีผลสำคัญต่อ

ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. การปรับใช้ในระดัปลงสร้างการบริหารองค์กร ควรนำผลการศึกษาที่ได้มาเสนอให้ผู้บริหารระดับต่างๆ ให้ตระหนักถึงความสำคัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนภาระงานที่รับผิดชอบเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการภาระงานให้เหมาะสมกับแต่ละระดับ และควรนำข้อมูลไปพัฒนาบริหารตามโครงสร้างที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสุขในสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน อีกทั้งในงานด้านฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดนั้น บุคคลที่จะมาทำงานในสายงานนี้ต้องมาจาก บุคคลที่มีใจรักในงานและเข้าใจการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดเป็นอย่างดี ดังนั้นอีกส่วนที่มีความสำคัญคือ สายงานสนับสนุนซึ่งหากเจ้าหน้าที่นั้นพัฒนามาจากการเป็น(พี่เลี้ยงอาสา) จะทำให้เข้าใจในงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งถ้าได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องในด้านการดูแลฟื้นฟูผู้ป่วย จะสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีความสุข

2. การนำมาพัฒนาระบบในเชิงการปฏิบัติการด้านบุคลากร ควรนำข้อมูลพัฒนาการ จัดภาระงานให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ควรจัดสวัสดิการด้านความเป็นอยู่ให้มีความเหมาะสมให้กับเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะพยาบาลที่ต้องขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้มีความปลอดภัยและสุขสบาย อีกทั้งส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรของเจ้าหน้าที่ทุกคนและรับฟังทุกความคิดเห็น เน้นในเรื่องการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร การให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นในเชิงสัญลักษณ์ หรือรูปธรรมที่ทำให้บุคลากรมีความสุขและอยู่ในอาชีพและองค์กรอย่างมีความสุขตลอดระยะเวลาการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน กรมควบคุมโรค. (2558). แผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค ปี 2559–2563. สืบค้นจาก http://www.ddc.moph.go.th/file/plan59_63.pdf.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัย: แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ยูแอนดีไอ อินเตอร์ มีเดีย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). งานก็ได้ผลคนก็เป็นสุข (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สถาบันธัญญารักษ์. (2559). การบำบัดยาเสพติด. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.

สุพจน์ ชูติดำรง. (2544). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ยาเสพติดซ้ำในกลุ่มผู้ติดยาเสพติดที่เข้ารับ
การบำบัดรักษาโรงพยาบาลธัญญารักษ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามนุษยศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing
Administration*, 33(12),652-659.

Schermerhorn, J. R. (2008). *Management* (9th ed). New York: John Wiley and Sons.

Van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: Human science for an action
sensitive pedagogy*. London: Althouse Press.

Windle, P.E. (2008). Addressing the nurses staffing shortage. *Journal of Peri
Anesthesia Nursing*, 23(3), 209-213.