

องค์กรแห่งความสุข : คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่

ลักขณา ศิริฉัตรกุล, พย.ม.¹

บุญพิชชา จิตต์ภักดิ์, ปร.ด.²

จารุวรรณ สอนองญาดี, ศษ.ด.³

(วันที่ส่งบทความ: 23 เมษายน 2564; วันที่แก้ไข: 20 พฤษภาคม 2564; วันที่ตอบรับ: 2 มิถุนายน 2564)

บทคัดย่อ

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับบุคคลซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่มีความสำคัญกับองค์กร โดยมีความเชื่อว่าเมื่อสมาชิกขององค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลผลิตขององค์กร และทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก จึงมีการนำแนวคิดนี้มาเป็นแนวทางส่งเสริม และพัฒนานโยบายสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน โดยเฉพาะกับสมาชิกใหม่ขององค์กรที่อยู่ในช่วงการปรับตัวเข้าสู่สิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่นเดียวกับพยาบาลจบใหม่ที่กำลังเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาพยาบาลเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น จึงอาจทำให้เกิดความกลัวและวิตกกังวล มีความรู้สึกสับสนในบทบาทและไม่เข้าใจในระบบงาน บางคนต้องทำงานท่ามกลางความขัดแย้งหรือได้รับคำตอบแทนคำ ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายท้อแท้ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน อยากลาออก และคุณภาพของการบริการพยาบาลลดลง บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายสถานการณ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลจบใหม่และนำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขสำหรับพยาบาลจบใหม่ โดยอาศัยแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้พยาบาลจบใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข, คุณภาพชีวิตการทำงาน, พยาบาลจบใหม่

¹ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี สถาบันพระบรมราชชนก

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

³ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี สถาบันพระบรมราชชนก

¹ Corresponding author: ลักขณา ศิริฉัตรกุล, E-mail: kai_lakana@hotmail.com

Happy Workplace: The Quality of the Working Life of New Graduate Nurses

*Lakana Siratirakul, M.N.S.*¹

*Bunpitcha Chitpakdee, Ph.D.*²

*Jaruwan sanongyard, Ed.D.*³

(Received: April 23th, 2021; Revised: May 20th, 2021; Accepted: June 2nd, 2021)

Abstract

“Happy workplace” is a concept focused on working with the personnel who are the important main target group of an organization. The underpinning ideas are that, the happier the members of an organization are, the better products they will produce, and the more commitment they will have to the organization. These ideas are applied to guidelines to promote and develop policies for enhancing the quality of the employees’ working life, especially those new hires who are adapting to a new work environment. Newly graduated nurses are also in a transition from being nursing students to becoming professional nurses with more responsibilities. Thus, they might feel fearful, anxious, or confused about their roles and their new working systems. Some of them may encounter situations with work conflicts or low compensation. Consequently, they may feel their jobs are tedious or boring, lose their feelings of compassion, quit the job, or provide low quality nursing care. The purposes of this article are to describe the situations and working life quality of new nurse graduates and offer guidelines for creating a happy workplace for them. The concept of a happy workplace is integrated to the recommendations for the organizational development guidelines in order to ensure creating a better quality of working life that will provide happiness and satisfaction to their employees. This should result in building a stronger commitment and deeper dedication to the organization among their employees, which will, in turn, benefit the organization and lead to sustainable growth.

Keyword: happy workplace, quality of working life, new graduate nurses

¹ Registered nurse, Professional Level, Boromarajonani College of Nursing, Suphanburi, Praboromarajchanok Institute

² Assistant Professor, Chiang Mai University, Chiang Mai

³ Registered nurse, Senior Professional Level, Boromarajonani College of Nursing, Suphanburi, Praboromarajchanok Institute

¹ Corresponding author: Lakana Siratirakul, E-mail: kai_lakana@hotmail.com

บทนำ

พยาบาลเป็นบุคลากรทางสุขภาพที่มีความสำคัญในองค์กรที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรด้านสุขภาพมีความเจริญก้าวหน้า ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สักยภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลขึ้นอยู่กับวิธีการที่องค์กรผลักดันให้พยาบาลปฏิบัติงาน และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเพื่อช่วยสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานด้วยความเสียสละทุ่มเท ส่งผลดีต่อองค์กร (วิรัช สงวนวงศ์วาน และฉัฐนิชา ปิยปัญญา, 2560) โดยเฉพาะพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังอย่างมาก ดังเห็นได้จากสถิติการลาออกของพยาบาลจบใหม่มากกว่าร้อยละ 50 ในปีแรกของการปฏิบัติงาน ด้วยสาเหตุจากภาระงานสูง การบริหารจัดการไม่ดี และความเครียด (กฤษฎดา แสงวงดี, 2560) และมีความสุขในการทำงานต่ำ (นิสา ทมาภีร์ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2560)

ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลจบใหม่และการพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืนต้องอาศัยแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) เพื่อให้คนทำงานมีความสุข มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี มีความเครียดลดลง ลดอัตราการเจ็บป่วย ลดอัตราการขาดงาน และบุคลากรเกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศต่อไป (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒฉวีตรชัยแก้ว, 2559) บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึงปรากฏการณ์สถานการณ์และปัญหาพยาบาลจบใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของพยาบาลจบใหม่ ภายใต้การพัฒนาองค์กรโดยอาศัยแนวคิดแห่งความสุข เพื่อให้พยาบาลจบใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและทำงานอย่างมีความสุข

สถานการณ์และปัญหาพยาบาลจบใหม่

จากการศึกษาสถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการลาออกหรือโอนย้ายเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในช่วงอายุ 25-29 ปี ซึ่งจัดอยู่ในเจนเนอเรชันวาย พบว่าในช่วงอายุการทำงาน 1-5 ปีแรกของการทำงานมีอัตราการลาออกเพิ่มมากขึ้นร้อยละ 13.2 (บุญช่วย ศิลาหม่อม, วรรณิ์ เดียววิเศษ, และอารีรัตน์ จำอยู่, 2561) และจากอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤตพบว่า ปีงบประมาณ 2557 มีอัตราการลาออกคิดเป็นร้อยละ 2 และในปีงบประมาณ 2558 มีอัตราการลาออกคิดเป็นร้อยละ 12.5 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.54 ของพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤตที่ลาออกทั้งหมดด้วยเนื่องจากการปรับตัวเข้ากับงานไม่ได้ (กฤติญาดา เกื้อวงศ์ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2560)

พยาบาลจบใหม่ (Novice nurses) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี มีประสบการณ์น้อย ต้องการความช่วยเหลือและได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรในทีมในการปฏิบัติงานทางคลินิกพยาบาลจบใหม่ต้องเผชิญกับความเครียดและความวิตกกังวลจากการปรับตัวและการปรับเปลี่ยน

บทบาทจากนักศึกษามาเป็นพยาบาลวิชาชีพ อีกทั้งยังขาดประสบการณ์และขาดความชำนาญในการทำงาน ทำให้รู้สึกไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจยังไม่ดี และพบความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานเป็นประจำ สอดคล้องกับการศึกษาของ นิสา ทมาภริต และอารีย์วรรณ อ่วมธานี (2560) ที่พบว่าพยาบาลจบใหม่มีความเครียดและความวิตกกังวลเมื่อต้องมาปฏิบัติงาน รู้สึกท้อใจ รู้สึกกดดันเมื่อทำงานผิดพลาดและรู้สึกเป็นตัวถ่วงของทีมเมื่อเวลาอยู่ นอกจากนี้ยังขาดประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานและตัดสินใจลาออกจางานในที่สุด ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงาน จะทำให้คนทำงานโดยเฉพาะพยาบาลจบใหม่ทำงานอย่างมีความสุขและดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานดี และเกิดบรรยากาศขององค์กรแห่งความสุข จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (กอบปรลาก อภัยศักดิ์, 2563)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร ให้อายอง, 2556) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลซึ่งเป็นผู้ให้บริการสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุด เมื่อพยาบาลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการแก่ผู้ป่วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการโอนย้ายหรือการลาออกจางานของพยาบาล อันเป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังและข้อจำกัดในการสรรหาคณากรใหม่ ดังนั้นการบริหารจัดการให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ย่อมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการแก้ปัญหาและธำรงรักษาบุคลากรไว้ในระบบ ผู้บริหารจึงต้องสร้างแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดความผาสุกและคงอยู่ในระบบสุขภาพต่อไปเพื่อให้พยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจากการศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ศรียา ยังศิริ และสุวิณี วิวัฒน์วานิช, 2562) ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยขององค์กร มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กร (Healthy workplace) ซึ่งพยาบาลรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานได้จากการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัย

2. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การรับรู้ถึงการใช้ความรู้ความสามารถในงานที่ทำได้อย่างเต็มศักยภาพ ได้ทำงานที่ท้าทาย เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงโอกาสในการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะในงาน ซึ่งพยาบาลรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลจากการสนับสนุนของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ทั้งเวลางบประมาณและโอกาสที่เหมาะสมแก่บุคลากรพยาบาล

3. โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับรู้ถึงการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับยกย่องและเห็นคุณค่าในการทำงาน การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่ยากและสำคัญจากผู้บริหาร ซึ่งพยาบาลรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการได้รับการเตรียมความรู้และทักษะในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาชีพ

4. ความยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ถึงค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความยุติธรรมของผู้บริหารในเรื่องการมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบ กระบวนการตัดสินใจและยุติข้อขัดแย้งในองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานทั้งสิ้น ซึ่งพยาบาลรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความยุติธรรมจากความพอใจในสวัสดิการ อัตราเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่น และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

5. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานด้านการดูแลรักษาพยาบาล การที่องค์กรได้แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งพยาบาลรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคมได้จากการที่พยาบาลเกิดความรู้สึกได้เห็นคุณค่าและมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและอาชีพของตน

6. การรักษาสีทิวสนบุคคล หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการที่ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันและผู้บังคับบัญชาให้โอกาสอย่างเท่าเทียมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ซึ่งพยาบาลจะรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการรักษาสีทิวสนบุคคลจากการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของความยุติธรรม วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร จะส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคล

7. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน มีการทำงานร่วมกัน ความรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้รับความเสมอภาคในการทำงาน ซึ่งพยาบาลรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมจากการที่หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พยาบาลได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความจริงใจต่อกัน

8. ความสมดุลในการดำเนินชีวิต หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการใช้เวลาในการทำงานกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งงานด้านบริหารและด้านวิชาการ ความสามารถในการจัดแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการรับรู้ถึงการมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายอย่างเหมาะสมในแต่ละวัน ซึ่งพยาบาลรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิตจากบทบาทของพยาบาลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการทำงาน การดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับการพักผ่อนของพยาบาล

คุณภาพชีวิตการทำงานและพยาบาลจบใหม่

พยาบาลที่จบการศึกษาใหม่เป็นช่วงของการเปลี่ยนผ่านจากบทบาทของนักศึกษามาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นก้าวแรกที่มีความสำคัญของชีวิตการทำงาน ทำให้มีภาระและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการที่พยาบาลจบใหม่ยังขาดทักษะ ขาดประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านบริการ (สร้อย อนุสรณ์ธีรกุล, ศรีัญญา ต.เทียนประเสริฐ, และบุศรา กาญจนบัตร, 2563) ทำให้พยาบาลจบใหม่ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ระบบงาน สถานที่ สัมพันธภาพและความซับซ้อนของการดูแลผู้ป่วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พยาบาลจบใหม่เกิดความเครียด วิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน รู้สึกคุณค่าของตนเองลดลง ส่งผลให้พยาบาลจบใหม่ต้องปรับตัวอย่างมาก และจากการศึกษาของ กฤติญาดา เกื้อวงศ์ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี (2060) พบว่า การลาออกจากวิชาชีพในระยะ 1 ปีแรกของการทำงานของพยาบาลจบใหม่มีสาเหตุมาจากความเครียดและวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายไม่พึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริพิมพ์ชูปาน (2561) พบว่า พยาบาลจบใหม่ซึ่งเป็นพยาบาลยุคเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความตั้งใจที่ลาออกสูงกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และกลุ่มเบบี้บูม (Baby boomer) โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจที่จะลาออก คือ บรรยากาศในงาน (Work climate) ประกอบด้วย งาน บทบาทผู้นำและองค์กร อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นวายจะมีภาวะเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงานซึ่งเป็นแรงกดดันทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ จึงเป็นประเด็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพื่อให้พยาบาลจบใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและคงอยู่ในระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องนั้น ผู้บริหารควรหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โดยการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าในงานและความยุติธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์ในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ ค่าตอบแทน การตัดสินใจปัญหาและการยุติความขัดแย้ง เป็นต้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการบริการ และความผูกพันต่อองค์กร (ปัทมรังสี วารินทร์, ปรียานุช อภิบุณโยภาส, และสิริจินต์ วงศ์จารุพรหม, 2561)

องค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนทำงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (แผนงานสุขภาพองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) ดังนั้นองค์กรแห่งความสุขเสริมสร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร และสามารถสร้างความรู้สึกรับรู้เป็นหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขมีลักษณะที่สำคัญคือ คนทำงานมีความสุขที่ทำงานน้อยและชุมชนสมานฉันท์ ดังนี้ (แผนงานสุขภาพองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552)

1. คนทำงานมีความสุข (Happy people) คือ การที่องค์กรตระหนักว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่และครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงามและเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุข เพราะมีความสุขและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม

2. ที่ทำงานน้อย (Happy home) คือ การที่องค์กรทำให้สถานที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ของบุคลากร ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงาน สร้างความรักและความสามัคคีให้คนในองค์กร

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy team work) คือ การที่องค์กรมีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข ได้รับการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นแนวคิดที่มุ่งเสริมสร้างความสุขให้คนในองค์กร แนวคิดนี้เชื่อว่า คนทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน งานก็จะมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน แนวคิดนี้อาศัยความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy body) รู้จักผ่อนคลาย (Happy relax) น้ำใจงาม (Happy heart) มีศีลธรรมดี (Happy soul) การพัฒนาตนเอง (Happy brain) ปลอดภัย (Happy money) ครอบครัวอบอุ่น (Happy family) และสังคมดี (Happy society; ทิพวัลย์ งามรงค์, 2557; Wasantanarat, 2011) ดังนี้

1. สุขภาพดี คือ บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรง มีการรับประทานอาหารที่เหมาะสม ออกกำลังกายสม่ำเสมอ แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพดีได้โดยการจัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศบริสุทธิ์ ทำให้อากาศสดชื่น จัดเตรียมสถานที่เพื่อให้บุคลากรสามารถบริโภคอาหารได้ครบถ้วน และควรส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง เกิดความสบาย สดชื่นแจ่มใส โดยการจัดสถานที่ออกกำลังกายในที่ทำงาน

2. น้ำใจงาม คือ บุคลากรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน มีความห่วงใยเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม สื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน มีจิตสาธารณะทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

แนวทางที่องค์กรเสริมสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีน้ำใจงามภายในองค์กรได้โดยการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้นิสัยใจคอผู้อื่น และแสดงน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงานในวาระและโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม การส่งบัตรอวยพร การไปร่วมแสดงความยินดีในวาระวันเกิด การอวยพรปีใหม่ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในที่ทำงานประจำปี เป็นต้น

3. รู้จักผ่อนคลาย คือ บุคลากรรู้จักบริหารเวลาในแต่ละวันได้อย่างมีคุณภาพมีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและมีความสามารถในการจัดการปัญหาของตนเอง แนวทางที่องค์กรช่วยเสริมสร้างด้านนี้ได้โดยการจัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ การประกวดร้องเพลง การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวประจำปี งานวันปีใหม่ งานวันกีฬา เป็นต้น

4. การพัฒนาตนเอง คือ บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน แนวทางที่องค์กรช่วยเสริมสร้างด้านนี้ได้โดยการส่งเสริมให้บุคลากรหาความรู้จากห้องสมุดของหน่วยงาน รวมถึงการสร้างระบบสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงและสืบค้นข้อมูล/ความรู้ต่าง ๆ ได้ง่าย รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรไปฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นประจำเพื่อพัฒนาตนเอง เป็นต้น

5. มีศีลธรรมดี คือ การที่บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรมมีความศรัทธาในศาสนา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้จักให้และกตัญญู แนวทางที่องค์กรช่วยเสริมสร้างด้านนี้ได้โดยการสร้างกิจกรรมที่ยกย่องเชิดชูผู้กระทำความดี มีศีลธรรม พร้อมทั้งสร้างกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้ถึงแนวทางในการดำเนินชีวิต การทำงานที่สอดคล้องกับหลักศีลธรรมและไม่เบียดเบียนผู้อื่น

6. ปลอดภัย คือ การที่บุคลากรมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความพึงพอใจในรายได้มีการบริหารจัดการรายรับ-รายจ่ายอย่างเป็นระบบ รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ แนวทางที่องค์กรช่วยเสริมสร้างด้านนี้โดยองค์กรสามารถดำเนินการเพื่อให้บุคลากรปลอดภัยทั้งในส่วนของ การออมและการสร้างหนี้ (เฉพาะหนี้ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เช่น การจัดโครงการออมเงินหรือโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับบุคลากร การจัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงินออม การจัดเงินกู้ดอกเบี้ยพิเศษให้กับบุคลากรเพื่อที่จะนำไปใช้ในการจัดหาสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตอันเกี่ยวข้องกับปัจจัย 4 เป็นต้น)

7. ครอบครัวอบอุ่น คือ การที่บุคลากรมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มีการจัดสรรเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวอย่างเหมาะสม ครอบครัวมีความสุข แนวทางที่องค์กรช่วยเสริมสร้างด้านนี้ได้โดยการสร้างกิจกรรมที่เน้นถึงการมีส่วนร่วมของครอบครัวบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมสำหรับบุตรหลานของบุคลากร ระหว่างปิดภาคการศึกษา การจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวของบุคลากร

8. สังคมดี คือ บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและชุมชนที่อยู่อาศัย มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และที่พักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข แนวทางที่องค์กรช่วยเสริมสร้างด้านนี้ได้โดยการจัดโครงการรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม ประหยัดทรัพยากร รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์องค์กร สร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร

ดังนั้น การที่จะส่งเสริมให้พยาบาลจบใหม่เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทำงานและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ผู้บริหารควรสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จากการกำหนดนโยบาย สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีต่อพยาบาลจบใหม่ มีกระบวนการสร้างความสุขโดยการกำหนดนโยบายและผู้รับผิดชอบ มีการกำหนดแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความสุขอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการประเมินระดับความสุขหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้พยาบาลจบใหม่เกิดความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ภาวะผู้นำ กระบวนการในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขและคนทำงาน (ทวีศักดิ์ รัตอดุม และบุญบงกั วิเศษพลชัย, 2563) ดังนั้นการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของพยาบาลจบใหม่ต้องอาศัยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร โดยอาศัยทีมผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความสุขในองค์กร จึงจะทำให้การดำเนินงานสร้างความสุขในองค์กรยั่งยืน สร้างนโยบายและการออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขสำหรับพยาบาลจบใหม่

2. กระบวนการในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข โดยกระบวนการนี้จะนำไปสู่ความผูกพันกับองค์กรที่จะส่งผลโดยตรงต่อการบริการที่ดีขึ้นอันจะเกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการโดยรวม รวมถึงกระบวนการในการประเมินผลความสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนผ่านกระบวนการพัฒนาคุณภาพ

3. พยาบาลจบใหม่ โดยต้องอาศัยความร่วมมือของพยาบาลจบใหม่ทุกคนในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของพยาบาลจบใหม่ ดังนี้

1. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้วยการกำหนดนโยบายองค์กรแห่งความสุข โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีของพยาบาลจบใหม่ในเรื่องการมีผลตอบแทนที่เหมาะสม การให้รางวัลยกย่อง การประเมินผลงานเป็นที่ยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

2. กระบวนการสร้างความสุขในองค์กร เริ่มต้นจากการกำหนดนโยบายสร้างความสุขในองค์กร มีการกำหนดผู้รับผิดชอบจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยให้พยาบาลจบใหม่มีส่วนร่วม มีการกำหนดตัวชี้วัดความพึงพอใจเพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงเพื่อการจัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสม

3. ผลลัพธ์ขององค์กร การเป็นองค์กรแห่งความสุขอาจแสดงออกมาในรูปแบบของคุณภาพในการปฏิบัติงานบริการ การลดจำนวนการขาดงาน ข้อร้องเรียนของผู้รับบริการลดลง ภาพลักษณ์ขององค์กรดี พยาบาลจบใหม่มีความรักและมีผูกพันต่อองค์กร

บทสรุป

การสร้างองค์กรแห่งความสุขเพื่อให้พยาบาลจบใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารทางการพยาบาล ซึ่งจำเป็นต้องใช้กระบวนการบริหารและแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ดังนี้ 1) วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของพยาบาลจบใหม่ 2) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลและแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข 3) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยการวางแผนและกำหนดนโยบายในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 4) กระบวนการสร้างความสุขในองค์กร โดยการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 5) ประเมินผลลัพธ์ขององค์กร จากการประเมินผลการปฏิบัติและนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุง เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของการเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา แสงวดี. (2560). วิกฤตวิชาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข: ข้อเสนอเชิงนโยบาย. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 26(2), 456-468.
- กฤตัญญาดา เกื้อวงศ์, และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2060). ความเครียดของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(ฉบับพิเศษ), 158-165.
- กอปรลภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 315-331.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, และธีรธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว. (2559). *องค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: บริษัทแอทโฟร์พรินท์ จำกัด.
- ทวีศักดิ์ วัตอุดม, และนุชบงกั วิเศษพลชัย. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์กรสร้างสุขของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 29(1), 122-130.
- ทิพวัลย์ งามรงค์. (2557). *สรรสาระองค์กรแห่งความสุขเล่ม 2: เรื่องดี ๆ ของความสุขในองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- นิสา ทมาภีรัต, และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2560). การเป็นพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของพยาบาลพี่เลี้ยง. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(พิเศษ), 32-40.
- บุญช่วย ศิลาหม่อม, วรณี เดียววิเศษ, และ อารีรัตน์ จำอยู่. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. *Journal of Nursing and Health Care*, 36(1), 62-71.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ: บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด.

- ปีทมรังสี วารินทร์, ปรียานุช อภิณัฐโยภาส, และสิริจินต์ วงศ์จารุพรรณ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพการบริการของพยาบาลห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ระหว่างโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. และโรงพยาบาลในเครือกอล์ฟอากาศ. *วารสารพยาบาลทหารบก, 19*(ฉบับพิเศษ), 89-97.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน, และณัฐนิชา ปิยปัญญา. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการเซารัสที่บางกอก, 3*(2), 77-99.
- ศรียา ยังศิริ, และสุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2562). ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. *วารสารแพทยนาวิ, 46*(2), 396-415.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร โห้ลำยอง. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- สิริพิมพ์ ชูปาน. (2561). พยาบาลวิชาชีพ Generation Y: ความท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล. *วารสารสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 28*(1), 1-12.
- สร้อย อนุสรณ์ธีรกุล, ศรัญญา ต.เทียนประเสริฐ, และบุศรา กาญจนบัตร. (2563). สมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะพิสัยของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 38*(1), 69-77.
- Wasantanarat, C. (2011). *Work effectively people happy (healthy organization healthy productivity)*. Bangkok: Office of Health Promotion Fund.