

รายงานส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิต
จากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

จัดทำโดย นางพจนา สุวรรณกิจ
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
สังกัด ฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพ
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๔๒
สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| ๑. หัวข้อ | ๑ |
| ๒. ความสำคัญของการศึกษา / ที่มาของการนำเสนอ | ๑ |
| ๓. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๔. เป้าหมาย | ๓ |
| ๕. แนวคิด / หลักการที่ใช้ในการศึกษา | ๓ |
| ๖. แนวทางการดำเนินการ / ระยะเวลา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | ๔ |
| ๗. ประโยชน์จากการศึกษา | ๑๐ |
| ๘. งบประมาณ | ๑๐ |
| ๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล | ๑๐ |
| ๙.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระดับผลผลิต (Output) และหรือระดับผลลัพธ์ (Outcome) | ๑๐ |
| ๙.๒ วิธีการ / เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผล (สำเร็จ) | ๑๐ |
| ๑๐. ข้อเสนอแนะ | ๑๑ |
| ๑๑. บรรณานุกรม | ๑๒ |
| ๑๒. ภาคผนวก | ๑๓ |

สารบัญตาราง

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| ๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการจัดการ | ๔ |
| ๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร | ๖ |
| ๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร | ๗ |
| ๔. แผนปฏิบัติการการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช | ๙ |

๑. หัวข้อ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

๒. ความสำคัญของการศึกษา / ที่มาของการนำเสนอ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและสุขภาพของประชากร ทำให้องค์การต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ให้บริการทางด้านสาธารณสุขต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัญหาสำคัญด้านสาธารณสุขในมิติวิชาชีพพยาบาลของประเทศไทย ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ นับเป็นปัญหาวิกฤตสำคัญ ซึ่งพบว่าในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ พยาบาลวิชาชีพมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒๘,๖๒๘ คน ซึ่งเมื่อพิจารณาความต้องการพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรตามมาตรฐานวิชาชีพในอัตราส่วน ๑:๓๕๐ พบว่ายังขาดพยาบาลวิชาชีพจำนวน ๘๐,๗๗๖ คน และจากการคาดการณ์อัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการในปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เท่ากับ ๑๙๔,๒๐๕-๒๓๗,๘๗๐ คน ในขณะที่กำลังพยาบาลที่จะมีเท่ากับ ๑๘๐,๙๒๑-๑๙๓,๐๔๘ คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๒: ออนไลน์) นอกจากนี้ หากพิจารณาในรายละเอียดพบว่ามีปัญหาความเหลื่อมล้ำในการกระจายพยาบาลวิชาชีพของแต่ละภูมิภาค จากอัตรากำลังที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแล และความปลอดภัยของผู้ป่วย และยังส่งผลกระทบต่อตัวพยาบาลวิชาชีพเอง จากการทำงานหนักจนแทบไม่มีเวลาพัก ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และหมดกำลังใจจากการถูกต่อว่าจากสังคม รวมทั้งอัตราการลาออกที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี (กฤษดา แสงวงดี, ๒๕๖๐) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พบว่า มีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จนกระทั่งปีงบประมาณ ๒๕๖๕ อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระหว่างร้อยละ ๕.๐๙, ๔.๒๖, ๓.๔๘, ๔.๙๗ และ ๕.๑๙ ตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่ผ่านมานี้จำนวนการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น ๕๙ คน/ปี เฉลี่ยถึง ๕ คนต่อเดือน ซึ่งพบมากที่สุดในช่วงอายุ ๒๖-๓๐ ปี ร้อยละ ๔๐.๖๘, ช่วงอายุ ๒๐-๒๕ ปี ร้อยละ ๓๗.๒๙, ช่วงอายุมากกว่า ๔๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๘.๔๗ ส่วนช่วงอายุ ๓๑-๓๕ และ ๓๖-๔๐ มีจำนวนเท่ากัน พบร้อยละ ๖.๗๘ และอายุงานของพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกมากที่สุดพบในอายุงาน ๒ - ไม่เกิน ๔ ปี ร้อยละ ๓๒.๒๐, อายุงาน ๐ - ไม่เกิน ๒ ปี ร้อยละ ๒๘.๘๑, อายุงาน ๔ - ไม่เกิน ๖ ปี ร้อยละ ๑๘.๖๔, อายุงานมากกว่า ๘ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๑๓.๕๖ และ อายุงาน ๖ - ไม่เกิน ๘ ปี ร้อยละ ๖.๗๘ ตามลำดับ (ฝ่ายการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช, ๒๕๖๖)

ในปัจจุบัน จำนวนข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการในด้านสิทธิและจรรยาบรรณเรื่องการดูแลรักษา ผู้รับบริการเพิ่มสูงขึ้นในทุก ๆ ปี และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นวิชาชีพที่ได้รับการคาดหวังในเรื่องจริยธรรมเป็นอย่างมาก เพราะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญทางด้านเทคโนโลยีที่นำมาให้บริการทางการแพทย์ ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และทำให้เกิดปัญหาจริยธรรมทางการแพทย์ (ชัชวาล วงศ์สารี และอุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์, ๒๕๕๗) ซึ่งปัญหาจากความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการทางสาธารณสุขและการฟ้องร้องทางกฎหมายส่งผลต่อสุขภาพจิตของพยาบาลวิชาชีพโดยตรง จากข้อมูลการพิจารณาความประพฤติผิดจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ

การพยาบาลและการผดุงครรภ์ ในรายงานประจำปี ๒๕๖๔ ของสภาการพยาบาล (สภาการพยาบาล, ๒๕๖๔) สํารวจพบว่ารวมทั้งสิ้นมีจำนวน ๓๗ เรื่อง โดยมีข้อมูลการลงโทษพักใช้ใบอนุญาตฯ จำนวน ๕ ราย และการเพิกถอนใบอนุญาตฯ จำนวน ๒ ราย

พยาบาลวิชาชีพเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบและความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานสูง ภายใต้สภาวะการทำงานที่มีภาระงานมาก ภาวะตึงเครียดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นปัญหาที่พบได้บ่อย การที่พยาบาลวิชาชีพต้องรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ทำให้หลายครั้งพยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ละเลยที่จะดูแลใส่ใจสุขภาพจิตของตนเอง ภาวะตึงเครียดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอาจส่งผลให้เกิดปัญหาความผิดพลาดในการทำงานและการกระทบกระทั่งกับผู้ป่วยที่มารับการรักษาส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจของผู้ป่วย ปัญหาการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในสถานพยาบาล และปัญหาสุขภาพจิตของตัวพยาบาลวิชาชีพเอง ดังนั้นการป้องกันและแก้ไขภาวะตึงเครียดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นประเด็นสำคัญซึ่งไม่สมควรละเลย ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างเมืองปลอดภัยและหมุนตัวต่อวิกฤตการณ์ ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๑.๕ เมืองสุขภาพดี (Healthy City) รวมถึงนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร “กรุงเทพฯ ๙ ดี (นโยบาย ๙ มิติ)” ซึ่งตรงกับนโยบายที่ ๒ สุขภาพดี: ดูแลสุขภาพเชิงรุกถึงย่านที่อยู่อาศัย

ในการนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างจากคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิชั้นสูงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครซึ่งมีขนาด ๑,๐๐๐ เตียง ให้บริการจริง ๗๖๕ เตียง มีบริการทางการแพทย์ทุกสาขา ให้บริการตรวจรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค บริหารจัดการระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน โดยเน้นระดับตติยภูมิชั้นสูงสำหรับประชาชนในพื้นที่ มีฐานะเป็นศูนย์รับส่งต่อของโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร และจากโรงพยาบาลรัฐ/ เอกชนต่าง ๆ ในพื้นที่ ซึ่งมีข้อตกลงตามเงื่อนไขสำหรับผู้ป่วยสิทธิประกันสังคมและหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า เป็นสถานพยาบาลที่ได้รับการรับรองกระบวนการคุณภาพขั้นก้าวหน้า (Advanced HA) จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) มีการจัดการศึกษาพัฒนาทางวิชาการ เป็นสถานฝึกอบรมแก่แพทย์ ทั้งระดับก่อนปริญญาและหลังปริญญา ตลอดจนนักศึกษาพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพอื่น ๆ อีกหลายสาขา

เนื่องจากบริบทของแต่ละสถานพยาบาลมีความแตกต่างหลากหลายออกไป ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความจำเพาะในแต่ละองค์กร การสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จึงมีความจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเพาะกับองค์กร นำไปสู่การวิเคราะห์และหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
๒. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

๔. เป้าหมาย

๑. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถามในการสำรวจข้อมูล โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน ๙๙๙ คน (สถิติจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล, มกราคม ๒๕๖๖) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน ๒๘๕ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, ๑๙๙๗)

๒. จัดทำแนวทางการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต จำนวน ๑ ฉบับ

๕. แนวคิด / หลักการที่ใช้ในการศึกษา

การดำเนินการการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำเป็นต้องศึกษาและประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจ หลักการ ทฤษฎี และวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๕.๑ ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องในครั้ง นี้ เพื่อค้นหางานวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่เกี่ยวกับประเด็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ งานวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยนำมาทบทวนแบบบูรณาการในการค้นหา และทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องแบบเป็นระบบ ทั้งงานวิจัยเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และงานวิจัยแบบผสมผสาน

๕.๒ ศึกษาเกี่ยวกับแบบวัดสุขภาวะทางจิต เพื่อนำมาพัฒนาออกแบบตัวบ่งชี้สุขภาวะทางจิตที่เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ทฤษฎีของ Ryff (๑๙๘๙, ๑๙๙๕) ซึ่งได้พัฒนาการวัดสุขภาวะทางจิตใน ๖ มิติ ประกอบด้วยเรื่องของสุขภาพทางจิตในทางคลินิก ทฤษฎีพัฒนาการชีวิต และทฤษฎีทางจิตวิทยา สังเคราะห์ออกมาได้ดังนี้

๑. การยอมรับในตนเองการพึงพอใจในตนเอง (Self-acceptance) มีทัศนคติที่ดีต่อตัวเองทั้งในอดีตและปัจจุบัน มองตัวเองในทางบวก สามารถยอมรับกับตัวเองทั้งในด้านดีและด้านที่ไม่ดี

๒. การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (Positive with others) การมีความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพกับบุคคลอื่น เข้าใจลักษณะการให้และรับในสัมพันธ์ภาพของมนุษย์ มีความรักและมีมิตรภาพที่ดีแก่ผู้อื่น

๓. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ความสามารถในการตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระ สามารถเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุดให้กับตนเองได้ ผืนแรงกดดันทางสังคมในเรื่องการคิดหรือการกระทำได้ และประเมินตนเองตามมาตรฐานของตนเอง

๔. ความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม (Environmental mastery) ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองได้ สามารถใช้โอกาสรอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การมีเป้าหมายในชีวิต (Purpose in life) การมีเป้าหมายในชีวิตและมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย รู้สึกถึงความหมายของชีวิตในปัจจุบันและชีวิตที่ผ่านมาในอดีต

๖. การมีความงอกงามในตน (Personal growth) ความรู้สึกที่ว่าตนเติบโตและมีการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง และมองเห็นโอกาสแห่งการปรับปรุงพฤติกรรมของตนตลอดเวลา

๕.๓ การวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ในลักษณะต่าง ๆ ๔ ประการ ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ขององค์กร (สาคร สุขศรีวงศ์, ๒๕๕๙)

๑. จุดแข็ง (Strength) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความแข็งแกร่ง หรือความได้เปรียบขององค์กร เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ในองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความอ่อนแอ หรือความเสียเปรียบขององค์กร เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน

๓. โอกาส (Opportunity) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ นอกองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร และเอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร

๔. อุปสรรค (Threat) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ นอกองค์กร ซึ่งเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กร และอาจทำให้องค์กรประสบความล้มเหลวได้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมใน ๔ ลักษณะข้างต้น แบ่งออกได้ เป็น ๒ กลุ่ม คือ

- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) คือ การวิเคราะห์ ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กร และองค์กรสามารถควบคุมได้ (Controllable Factors) การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในแบ่งออกเป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ผู้วิเคราะห์จำเป็นต้องพิจารณาให้เห็นชัดเจนว่า ปัจจัยใดบ้างที่เป็นจุดแข็ง ซึ่งหมายถึงข้อได้เปรียบขององค์กร ปัจจัยใดบ้างที่เป็นจุดอ่อน ซึ่งเป็นข้อเสียเปรียบ พร้อมกับพิจารณาว่าปัจจัยเหล่านั้นจะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไรได้บ้าง

- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์กรที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ (Uncontrollable Factors) อาทิ ปัจจัยมหภาค ได้แก่ ทางการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม เทคโนโลยี และปัจจัยระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังหมายถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการแข่งขัน ได้แก่ ลูกค้ำ ผู้ที่เข้ามาใหม่ในอุตสาหกรรม สินค้าทดแทน ผู้ขายวัตถุดิบ และคู่แข่ง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก จำแนกได้ เป็น โอกาสและอุปสรรค ผู้วิเคราะห์จึงจำเป็นต้องพิจารณาให้เห็นชัดเจนว่าปัจจัยใดที่เป็นโอกาสสร้างความได้เปรียบให้แก่องค์กร ปัจจัยใดบ้างที่เป็นอุปสรรคทำให้องค์กรเสียเปรียบ และปัจจัยเหล่านั้นจะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไรได้บ้าง

ตาราง ๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการจัดการ

| สภาพแวดล้อม | ข้อได้เปรียบ | ข้อเสียเปรียบ |
|-------------------|--------------|---------------|
| สภาพแวดล้อมภายใน | จุดแข็ง | จุดอ่อน |
| สภาพแวดล้อมภายนอก | โอกาส | อุปสรรค |

ที่มา: สาคร สุขศรีวงศ์, ๒๕๕๙

๕.๓.๑ ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายใน ที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้ออกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

๕.๓.๒ ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้าง ด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อม หรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มัน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหารคน เงิน วัสดุ การจัดการ รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร เพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้าด้วย

๒. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กร ที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางการเมือง และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี ที่สามารถส่งผลกระทบในระดับมหภาค ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรต้องหลีกเลี่ยง หรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่ง พร้อมทั้งจะเผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้

๓. ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว จะใช้หลัก TOWS โดยให้นำจุดแข็ง-จุดอ่อนภายใน มาเปรียบเทียบกับโอกาส-อุปสรรค จากภายนอก เพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใด และภายใต้สถานการณ์เช่นนั้นองค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ จับคู่สถานการณ์ภายในและสถานการณ์ภายนอกวิเคราะห์เป็น ๔ คู่ องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ ๔ รูปแบบ ดังนี้

สถานการณ์ที่ ๑ (S+O) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างปรับใช้ และฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ อย่างเต็มที่

สถานการณ์ที่ ๒ (S+T) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้นแทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัว หรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ แทน

สถานการณ์ที่ ๓ (W+O) สถานการณ์องค์กรมีโอกาส เป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้นทางออกคือ กลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-Oriented Strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายใน ต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

สถานการณ์ที่ ๔ (W+T) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้นทางเลือกที่ดีที่สุดคือ กลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

๕.๓.๓ ข้อดี-ข้อเสียของการทำ SWOT Analysis

ข้อดี เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ทางธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากเป็นเทคนิคที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อนสำหรับผู้ที่น่า SWOT มาใช้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ด้านต่าง ๆ มากมาย เช่น การตัดสินใจเลือกเมื่อมีทางเลือกหลาย ๆ ทาง การกำหนดความสำคัญก่อน-หลังของเหตุการณ์ การบริหารความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น การวิเคราะห์และแก้ปัญหาในการดำเนินการ การวิเคราะห์โครงการริเริ่มใหม่ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น การสร้างกระบวนการเรียนรู้ใหม่ เป็นต้น

ข้อเสียของการใช้ SWOT ก็มีอยู่ไม่น้อยเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบกับประโยชน์และความหลากหลายในการประยุกต์ใช้งาน โอกาสผิดพลาดเกิดจากคุณภาพของข้อมูลที่น่ามาใช้วิเคราะห์ ทักษะ ประสบการณ์ และความเข้าใจในความรู้พื้นฐานเทคนิค SWOT ของผู้วิเคราะห์ ต้องทบทวน SWOT เป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบว่าเหตุการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานยังเหมือนเดิมหรือมีการเปลี่ยนแปลงไปแล้วหรือไม่

๕.๓.๔ ผลการวิเคราะห์ SWOT ขององค์กร

การดำเนินการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช สามารถนำแนวคิด การวิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

| สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) | |
|--|--|
| จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
| S๑ โครงสร้างการบังคับบัญชากระชับ เอื้อต่อการตัดสินใจแก้ปัญหาขององค์กร | W๑ ยุทธศาสตร์ขององค์กรในการดูแลบุคลากรยังตอบสนองไม่เพียงพอต่อความต้องการ |
| S๒ ทีมงานเข้มแข็งมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งในภาวะปกติและวิกฤติ | W๒ ความก้าวหน้าทางสายงานไม่ชัดเจน |

| สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) | |
|---|---|
| จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
| S๓ ระบบบริการสุขภาพมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ผ่าน A-HA/ ผ่านการรับรองมาตรฐานเฉพาะโรค DSC ๑๐ โรค, มี Excellent Center ๕ ศูนย์ | W๓ ขาดแนวทางการประเมินปัญหาสุขภาพจิต จากการปฏิบัติงานของบุคลากร |
| S๔ บุคลากรสายวิชาการ/วิชาชีพ มีความเชี่ยวชาญการบริการสุขภาพในระดับตติยภูมิ/ตติยภูมิขั้นสูง และการแพทย์ฉุกเฉินในเขตเมือง | |
| S๕ สถานที่ตั้งและโครงสร้างกายภาพ อยู่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางความเจริญ มีอาคารสถานที่ใหม่ ๆ เอื้อต่อการบริการและการศึกษา | |

ตาราง ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

| สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment) | |
|--|---|
| โอกาส (Opportunity) | อุปสรรค (Threat) |
| O๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (คนไทยในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และมีคุณธรรม) | T๑ การเมืองระดับชาติไม่แน่นอนและอาจเกิดความวุ่นวาย ในช่วงการเลือกตั้งและเปลี่ยนรัฐบาล |
| O๒ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างเมืองปลอดภัย และหุ่นตัวต่อวิกฤตการณ์ ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๑.๕ เมืองสุขภาพดี (Healthy City) | T๒ สังคมสูงอายุในเขตเมือง ทำให้ประชาชนเจ็บป่วยมากขึ้น ขาดผู้ดูแลทำให้เพิ่มภาระของโรงพยาบาล |
| O๓ มีแหล่งทุนวิจัยภายนอก ที่สนับสนุนการวิจัยปัญหาสุขภาพ อยู่เป็นจำนวนมาก | T๓ เทคโนโลยีการสื่อสาร การแพทย์ และการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทำให้องค์กรปรับตัวไม่ทัน |
| O๔ มีฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์จำนวนมาก สำหรับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร | T๔ กฎหมาย PDPA ทำให้เกิดความยุ่งยากในการจัดการและเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง |

แนวคิดวงจรคุณภาพของเดมมิง (Plan Do Check Action: PDCA)

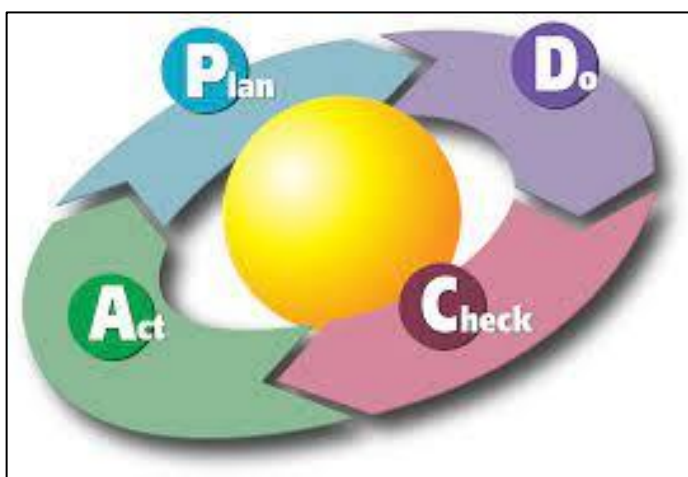
การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) ตามแนวคิดของเดมมิงปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากล (Deming Mycoted, ๒๐๐๔) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิง ซึ่งประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

๑. Plan (การวางแผน) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน Plan การจัดอันดับความสำคัญของ เป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการ และกำหนดงบประมาณที่จะใช้ การเขียนแผนดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของลักษณะ

๒. Do (การนำไปปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การดำเนินการตามแผน ซึ่งประกอบด้วย การมีโครงสร้างรองรับการดำเนินการ เช่น คณะกรรมการ หรือหน่วยงานของคณะฯ มีวิธีการ ดำเนินการ เช่น มีการประชุมของคณะกรรมการ มีการจัดอบรม ให้ความรู้ และมีผลของการดำเนินการ

๓. Check (การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การประเมินแผน ประกอบด้วย การประเมินโครงสร้างที่รองรับ การดำเนินการ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงาน และการประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้ โดยในการประเมินดังกล่าวสามารถทำได้เอง โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนการดำเนินงานนั้น ๆ

๔. Act (ปรับปรุงแก้ไข) หมายถึง การนำผลการประเมินมาพัฒนาแผน ประกอบด้วย การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่ามีโครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก และสังเคราะห์รูปแบบ การดำเนินการใหม่ที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการในปีต่อไป



ประโยชน์ของ PDCA เรียบง่ายและทำซ้ำได้ คือคุณสมบัติหลักของวงจรการบริหารงานคุณภาพ

- สร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีกว่า เพราะกระบวนการนี้เริ่มต้นที่ปัญหา และต้องการแก้ไขมันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

- เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นกระบวนการที่ทำซ้ำได้ในระยะยาว จึงเกิดประสิทธิภาพสูงหากปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

- ทำให้ตัดสินใจได้ง่ายขึ้น เพราะมีการตั้งเป้าหมายและการวัดผลที่ชัดเจน ข้อมูลที่ได้มาสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

- ลดความเสี่ยงในการจัดการ เพราะนำมาประยุกต์ใช้กับทีมเล็ก ๆ ก่อนหากเกิดความผิดพลาดก็จะควบคุมสถานการณ์ได้ง่ายกว่า ทั้งยังสามารถอุดรอยรั่วไม่ให้เกิดความเสี่ยงในอนาคต

แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง แต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงาน หรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริง จะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการของการลงมือแล้ว การพิจารณาว่าทำไมกระบวนการเดิมจึงไม่ได้ผลตามแผน การหาสาเหตุที่แท้จริงเพื่อหากระบวนการแก้ปัญหาจนถึงสาเหตุรากก็เป็นสิ่งสำคัญมาก (Root Cause Analysis: RCA) เพราะจะนำไปถึงการวางแผนใหม่ แล้วลงมือใหม่ ลองตรวจสอบดูใหม่ หรือวงจรคุณภาพรอบใหม่เพื่อหาเป้าหมายและกระบวนการอันถูกต้องแท้จริง

การนำแนวคิดวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) มาใช้ในการพัฒนาแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

P: โดยการวางแผนศึกษาข้อมูลปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

D: ทบทวนวรรณกรรม (Literature review) และงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง (Documentary analysis) และจัดทำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

C: นำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไป Tryout กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

A: ปรับปรุงแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

๖. แนวทางการดำเนินการ / ระยะเวลา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ตาราง ๔ แผนปฏิบัติการการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

| การดำเนินการ | ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ | | | | | |
|--|--------------|------|------|------|------|------|
| | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. |
| ๑. ทบทวนวรรณกรรม (Literature review) และงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง (Documentary analysis) | ← | → | | | | |

| การดำเนินการ | ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ | | | | | |
|---|--------------|------|------|------|------|------|
| | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. |
| ๒. จัดทำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิต จากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ | | ↔ | | | | |
| ๓. ยื่นเอกสารต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (Research Ethic Committee) | | ↔ | | | | |
| ๔. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง | | | | ↔ | | |
| ๕. วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล | | | | | ↔ | |
| ๖. จัดทำแนวทางการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต | | | | | | ↔ |
| ๗. นำเสนอผลงานต่อผู้บริหาร | | | | | | ↔ |

๗. ประโยชน์จากการศึกษา

๑. ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
๒. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแนวทางการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

๘. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) และการจัดทำแนวทางการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถดำเนินการอัดฉีดข้อมูลแนวทางฯ เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้กับพยาบาลวิชาชีพ ลงเว็บไซต์ของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

๙.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระดับผลผลิต (Output) และหรือระดับผลลัพธ์ (Outcome)

- ระดับผลผลิต (Output)
ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
- ระดับผลลัพธ์ (Outcome)
จัดทำแนวทางการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

๙.๒ วิธีการ / เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผล (สำเร็จ)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสุขภาพจิตของพยาบาลวิชาชีพ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นพยาบาล

วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน ๙๙๙ คน (สถิติจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล, มกราคม ๒๕๖๖) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน ๒๘๕ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane, ๑๙๙๗)

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต Ryff's Psychological Well-Being Scales (PWBS) Ryff (๑๙๘๙) ใน ๖ องค์ประกอบ คือ ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม การมีความมั่งคั่งในตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต และการยอมรับในตนเอง แล้วนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับพยาบาลที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คน เพื่อให้ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

การประเมินผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มาจัดทำแนวทางการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนำเสนอผู้บริหารคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

๑๐. ข้อเสนอแนะ

เป็นข้อเสนอแนะที่ได้ก่อนการทำวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรม

๑. ควรมีการศึกษาวิจัยต่อเนื่อง ในเรื่องของโมเดลองค์ประกอบสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ เพราะสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยและสภาวะการณ์ของโลก

๒. ควรมีการจัดโปรแกรมเพื่อพัฒนาสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีสุขภาวะทางจิตในระดับต่ำ

บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงดี. (๒๕๖๐). แผนความต้องการกำลังคนสายงานพยาบาลของหน่วยบริการสุขภาพสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (๒๕๖๐-๒๕๗๙). นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสันสวย.
- ชัชวาล วงศ์สารี, และอุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์. (๒๕๕๗). กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น พี เพรส.
- สภาการพยาบาล. (๒๕๖๔). รายงานประจำปี ๒๕๖๔ สภาการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บริษัท จุดทอง จำกัด.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (๒๕๕๙). การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ ๑๔). กรุงเทพฯ: บริษัท จี. พี. โซเบอร์พรินท์ จำกัด.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (๒๕๖๒). จำนวนและสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากร จำแนกตามสังกัด พ.ศ. ๒๕๕๒- ๒๕๖๑. สืบค้นจาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/๐๕.aspx>
- Ryff, C. D. (๑๙๘๙). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, ๕๗(๖), ๑๐๖๙-๑๐๘๑.
- Ryff, C. D. (๑๙๙๕). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, ๔, ๙๙-๑๐๔.
- Yamane, T. ๑๙๖๗. *Statistics, An Introductory Analysis*, ๒nd Ed., New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษารายงานส่วนบุคคลเรื่อง "การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทรา ธิราช" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิต และศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

๒. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ ๒ แบบวัดบุคลิกภาพ ๖ องค์ประกอบ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องานที่ท่านทำในปัจจุบัน

ตอนที่ ๔ แบบวัดสุขภาวะทางจิต

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพจิตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

 1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 25 – 35 ปี 3. 36 – 45 ปี 4. 46 – 55 ปี 5. สูงกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

 1. ปริญญาตรี 2. ปริญญาโท 3. ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

 1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1 – 5 ปี 3. 5-10 ปี 4. 10 ปีขึ้นไป

5. ประเภทตำแหน่ง

 1. ข้าราชการ 2. พนักงานมหาวิทยาลัย

ตอนที่ ๒ แบบวัดบุคลิกภาพ ๖ องค์ประกอบ

แบบวัดฉบับนี้ประกอบด้วยข้อความ ๓๐ ข้อ โปรดอ่านและพิจารณาข้อความดังกล่าวว่าสามารถอธิบายลักษณะของท่านได้หรือไม่ จากนั้นโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อและโปรดตอบทุกข้อ

| คำถาม | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | เห็นด้วย | เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|--|--------------------------|-------------|----------|----------|-----------------------|
| ๑. ฉันไม่ใช่คนตกใจง่าย | | | | | |
| ๒. ฉันสนิทสนมกับคนอื่นได้ง่าย | | | | | |
| ๓. สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุนทรีย์ และศิลปะมีความหมายกับฉันมาก | | | | | |
| ๔. บางคนคิดว่าฉันเป็นคนอวดดี | | | | | |
| ๕. ฉันไม่สามารถจัดระบบสิ่งของ รอบ ๆ ตัวได้ | | | | | |
| ๖. ฉันเป็นคนขี้กังวล | | | | | |
| ๗. ฉันรู้สึกสนุกเมื่อได้พบปะกับคน มากมาย | | | | | |
| ๘. ฉันสนุกกับการแก้ปัญหาที่ต้อง ใช้ความคิด | | | | | |
| ๙. ฉันชอบให้สิ่งของอยู่เป็นที่เป็นทาง | | | | | |
| ๑๐. ฉันชอบอยู่สบาย ๆ โดยไม่ต้อง มีเป้าหมายในชีวิต | | | | | |
| ๑๑. ฉันไม่ใช่คนที่มีอารมณ์อ่อนไหว | | | | | |
| ๑๒. คนที่ฉันรู้จักหลายคนเคยบอก ว่าฉันเป็นคนเย็นชา | | | | | |
| ๑๓. เมื่ออารมณ์ของฉันเปลี่ยนแปลง ฉันจะรู้สึกได้ทันที | | | | | |
| ๑๔. ฉันเป็นคนอ่านหนังสือง่าย | | | | | |
| ๑๕. ฉันไม่ใช่คนที่มีระเบียบมากนัก | | | | | |
| ๑๖. เมื่อต้องทำอะไรใด ฉันชอบลอง หาวิธีทำแบบใหม่ ๆ | | | | | |
| ๑๗. ฉันชอบอยู่รวมกลุ่มกับผู้คนมาก ๆ | | | | | |
| ๑๘. ผู้คนมักมองว่าฉันเป็นคนที่เห็น อกเห็นใจและห่วงใยผู้อื่น | | | | | |
| ๑๙. ฉันเป็นคนที่มีวินัยในตนเอง | | | | | |

| | | | | | |
|--|----------------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|-------------------------------|
| ๒๐. ฉันตื่นตระหนกทุกครั้งเมื่อเจอเหตุการณ์ฉุกเฉิน | | | | | |
| คำถาม | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | เห็นด้วย | เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| ๒๑. ฉันเป็นคนร่าเริงและมองโลกในแง่ดี | | | | | |
| ๒๒. ฉันเป็นคนที่มีความสงสัยใคร่รู้ | | | | | |
| ๒๓. ฉันมักใช้เล่ห์เหลี่ยมเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ | | | | | |
| ๒๔. บ่อยครั้งที่ฉันไม่สามารถทำงานจนเสร็จได้ | | | | | |
| ๒๕. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกเศร้าและว่าเหว | | | | | |
| ๒๖. ฉันไม่ลังเลที่จะแสดงความโกรธออกมาเมื่อจำเป็น | | | | | |
| ๒๗. ฉันหลงใหลในความงามของศิลปะและธรรมชาติ | | | | | |
| ๒๘. ฉันยินดีรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ | | | | | |
| ๒๙. บ่อยครั้งที่ฉันไม่ได้คืนสิ่งของที่ยืมมาเพราะหลงลืม | | | | | |
| ๓๐. เรื่องไม่สບอารมณ์เล็ก ๆ น้อย ๆ ก็สามารถทำให้ฉันหงุดหงิดได้ | | | | | |

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องานที่ท่านทำในปัจจุบัน

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| คำถาม | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | เห็นด้วย | เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|---|--------------------------|-------------|----------|----------|-----------------------|
| ๑. ฉันใช้ชีวิตอย่างมีจุดหมายและมีความหมาย | | | | | |
| ๒. ความสัมพันธ์กับคนรอบข้างในชีวิตของฉันเป็นสิ่งที่มีความหมายและสนับสนุนฉัน | | | | | |
| ๓. ฉันรู้สึกผูกพันและสนใจกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเอง | | | | | |

| | | | | | |
|--|----------------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|-------------------------------|
| ๔. ฉันสนอกสนใจในความสุขและการอยู่ดีกินดีของผู้อื่น | | | | | |
| คำถาม | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | เห็นด้วย | เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| ๕. ฉันมีศักยภาพและมีความสามารถในการทำกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อตนเอง | | | | | |
| ๖. ฉันเป็นคนดีและมีชีวิตที่ดี | | | | | |
| ๗. ฉันมองอนาคตของฉันในทางบวก | | | | | |
| ๘. ผู้อื่นเคารพนับถือฉัน | | | | | |
| ๙. เมื่อฉันต้องแข่งขันกับผู้อื่นฉันรู้สึกมีแรงจูงใจจากความต้องการที่จะเป็นที่หนึ่ง | | | | | |
| ๑๐. ฉันรู้สึกดีเมื่อได้ก้าวข้ามขีดจำกัด ของตนเอง | | | | | |
| ๑๑. ความสำเร็จต่าง ๆ ของฉันกระตุ้นให้ฉันก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิม | | | | | |
| ๑๒. ฉันมีความพึงพอใจอย่างมากเมื่อได้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สมบูรณ์แบบ | | | | | |
| ๑๓. ฉันรู้สึกได้รับการเติมเต็มเมื่อได้อุทิศตนอย่างเต็มที่ต่องานหนึ่ง ๆ | | | | | |
| ๑๔. ฉันชอบทำงานที่ต้องใช้ความละเอียด ถี่ถ้วน และความถูกต้องแม่นยำสูง | | | | | |
| ๑๕. ฉันชอบความท้าทายโดยการตั้งมาตรฐานที่สูงมากแก่ตนเอง | | | | | |
| ๑๖. ฉันรู้สึกเหมือนว่าการทำดีที่สุดของฉัน ไม่ดีพอสำหรับผู้อื่น | | | | | |
| ๑๗. เมื่อนั้นทำบางอย่างผิดพลาดฉันรู้สึกว่าทุกสิ่งทุกอย่างได้พังทลายลงจนหมดสิ้น | | | | | |
| ๑๘. ฉันรู้ว่าฉันควรจะเป็น หรือต้องการที่จะเป็นคนแบบไหน แต่ฉันไม่เคยเป็นแบบนั้นได้เลย | | | | | |
| ๑๙. ผู้อื่นต้องการสิ่งที่สมบูรณ์แบบที่หลุดจากฉันเท่านั้น | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| ๒๐. ฉันกลัวว่าผู้อื่นจะไม่เคารพฉัน ถ้าฉันทำให้พวกเขาผิดหวัง | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

ตอนที่ ๔ แบบวัดสุขภาพทางจิต

ในช่วงเวลา ๑ เดือนที่ผ่านมา ท่านรู้สึกอย่างไรบ้างกับชีวิตของท่าน กรุณาอ่านข้อความด้านล่าง และตอบว่าท่านรู้สึกเช่นนั้นบ้างหรือไม่ และบอเพียงใด โดยทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องว่าง เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อและโปรดตอบทุกข้อ

| คำถามในช่วงเวลา ๑ เดือนที่ผ่านมา | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | เห็นด้วย | เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|---|--------------------------|-------------|----------|----------|-----------------------|
| ๑. ฉันรู้สึกมีความสุขในชีวิต | | | | | |
| ๒. ฉันรู้สึกหงุดหงิด กระจวนกระวาย ใจจนแทบจะทำอะไรไม่ได้ | | | | | |
| ๓. ฉันรู้สึกว่าฉันสามารถควบคุม พฤติกรรม ความคิดและอารมณ์ ของตนเองได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| ๔. ฉันรู้สึกเสียใจ ผิดหวัง หรือเผชิญ กับปัญหาต่าง ๆ มากมาย จนแทบ จะหมดหวังในชีวิต | | | | | |
| ๕. ฉันรู้สึกว่าฉันกำลังตกอยู่ในภาวะ ตึงเครียดหรือกดดันอย่างมาก | | | | | |
| ๖. ฉันมีแต่เรื่องตื่นเต้น น่าสนใจใน ชีวิตฉันรู้สึกแย่อยู่ตลอดเวลา | | | | | |
| ๗. ฉันรู้สึกไม่ค่อยสบาย เจ็บโน่น ปวดนี้ และเอาแต่กังวลกับสุขภาพ ของตนเอง | | | | | |
| ๘. ฉันนอนหลับพักผ่อนเต็มที่และ ตื่นขึ้นมาอย่างสดชื่น | | | | | |
| ๙. ฉันรู้สึกเหมือนว่าฉันอาจจะเสีย สติหรือเสียการควบคุมตนเองได้ ง่าย ๆ | | | | | |
| ๑๐. ฉันรู้สึกเหน็ดเหนื่อย อ่อนล้า และหมดพลังในการทำสิ่งต่าง ๆ | | | | | |
| ๑๑. ฉันกังวลกับสุขภาพของตนเอง | | | | | |
| ๑๒. ฉันรู้สึกเครียดอยู่เสมอ | | | | | |
| ๑๓. ฉันรู้สึกวิตกกังวล หงุดหงิด อย่างมาก | | | | | |
| ๑๔. ฉันรู้สึกพอใจและมีความสุข มากกับชีวิต | | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|--|--|
| ๑๕. ฉันรู้สึกมั่นใจและมั่นคงในชีวิต | | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|--|--|