

บทความวิชาการ

การสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: บทเรียนจากโครงการงานบันดาลใจ

Working Well-being Promotion of Professional Nurse: Lessons Learned from the Inspiration Project

Received: Sep 23, 2018

Revised: Nov 15, 2018

Accepted: Nov 30, 2018

ดวงเนตร ธรรมกุล ค.ด. (Doungetre Thummakul, Ph.D.)¹ศิริพันธ์ุ ศิริพันธ์ุ ประ.ด. (Siriphan Siriphan, Ph.D.)²พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ ค.ด. (Pongsuwan Srisuwan, Ph.D.)³

บทคัดย่อ

การสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นเรื่องที่องค์กรควรคำนึงถึง เพราะเป็นวิชาชีพที่ต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล แนวทางสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เสนอในบทความนี้ได้มาจากการสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งได้รับการประเมินโครงการสร้างสุขภาวะในระบบบริการสุขภาพด้วยจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์ หรือเรียกว่า โครงการงานบันดาลใจที่มุ่งส่งเสริมให้เกิดแนวทางใหม่ๆ สำหรับการสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณในที่ทำงานในระบบบริการสุขภาพ แนวทางที่ได้สามารถอธิบายได้โดยใช้ศาสตร์ในสาขาจิตวิทยาเชิงบวก โดยในระดับองค์กรเป็นการกำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงาน 5 กิจกรรม ได้แก่ 1) การสร้างความรู้และทักษะในการวิจัยจากงานเพื่อพัฒนาการทำงาน 2) การสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานอย่างปลอดภัย 3) การสร้างความรักงานและองค์กร 4) การสร้างเสริมความเข้มแข็งทางจิต และ 5) การสร้างจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) สำหรับแนวทางในระดับบุคคล ให้พยาบาลพัฒนาดตนเองด้วยแรงขับภายใน ดังนี้ 1) การแก้ปัญหาการทำงาน 2) การทำความเข้าใจงานและคุณค่าของงาน 3) การดูแลผู้ป่วยด้วยใจ 4) การทำตัวเองให้มีประโยชน์ 5) การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน 6) การสร้างความรักในวิชาชีพ เพื่อนร่วมงาน และองค์กร 7) การฝึกความกล้าเผชิญและรับผิดชอบ ความเด็ดเดี่ยว ความซื่อสัตย์ต่องาน การคิดเชิงบวก และ 8) การสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และเติบโตเต็มศักยภาพของความเป็นมนุษย์

คำสำคัญ: การสร้างเสริมสุขภาวะการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพ, งานบันดาลใจ

¹Corresponding author, อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต Email: doungetre_thu@dusit.ac.th

²รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธนครินทร์ Email: noinara@hotmail.com

³ที่ปรึกษา สำนักงานคลังสมองกองทัพอากาศ e-mail: gp.capt.dr.tor@gmail.com

¹Suan Dusit University, Bangkok, Thailand, 2 Princess of Naradhiwas University, Naradhiwas, Thailand

³The Think Tank Office of the Royal Thai Air Force, Bangkok, Thailand

Abstract

Promotion of working well-being for professional nurses should be considered by organizations, because nursing is a profession that works for 24 hours. Therefore, administrators must provide methods to promote a working well-being both on organization level and on individual level. The methods proposed on this paper were synthesized from success factors that promote working well-being which was assessed from the “promotion of well-being in healthcare from spirit of humanity project” also known as “Inspiration project” which aims to create methods to promote healthy working spirit in healthcare system. These methods could be supported by the concept of positive psychology. On organization level, these methods provide support for the following activities 1) developing nurse’s knowledge and skill for doing research 2) creating a safe working environment 3) developing work and organization loyalty 4) strengthening mentality and 5) developing workplace spirituality. On individual level, these methods are approaches for each nurses to use their own internal driving force to improve the following 1) problem solving during work 2) understanding and knowing the value of their work 3) caring for patient wholeheartedly 4) being useful 5) working with commitment 6) developing loyalty for career, coworker and organization 7) developing courage, responsibility, determination, honesty and positivity and 8) developing team working skill. All of the mentioned methods will promote working wellbeing for professional nurses and improve them as a person.

Keywords: working well-being promotion, professional nurses, inspiration at work

บทนำ

“พยาบาล” เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่มีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มวิชาชีพสุขภาพ และเป็นกลุ่มที่ใช้เวลาอยู่กับผู้ป่วย/ผู้รับบริการมากที่สุดในขณะที่อยู่ในโรงพยาบาล หากพยาบาลให้น้ำหนักกับการทำงานในการสร้างเสริมสุขภาพจะเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญของระบบบริการสุขภาพ ด้วยความคาดหวังของระบบบริการสุขภาพที่หันมาให้น้ำหนักจาก “การซ่อม” มาเป็น “การสร้าง” สุขภาวะ จึงถือเป็นบทบาทที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพในการเรียนรู้การสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นหนึ่งในหน้าที่ 4 ด้าน ที่พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ได้กำหนดไว้¹ ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงเป็นส่วนที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้โรงพยาบาลประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่โรงพยาบาลได้วางไว้ ด้วยส่วนการดูแล

ผู้ป่วย/ผู้รับบริการที่ต้องเป็นมาตรฐานตามที่สภาวิชาชีพกำหนด จึงทำให้ภาระงานของพยาบาลวิชาชีพมากเกินไป ภาระงานของคนทำงานปกติ แม้จะได้รับจัดสรรค่าตอบแทนล่วงเวลาอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารไม่ควรละเลยการบริหารตารางเวรการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะเวรยามวิกาล ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่เป็นเวลา และเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย

การพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้รู้จักปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงาน ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ และมีความสุขในการทำงาน จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร สนุกกับการทำงาน และรู้สึกว่ามีคุณค่าในตนเอง จึงนับเป็นพันธกิจที่องค์กรควรคำนึงถึงการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ และ

สร้างเสริมสุขภาวะการทำงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีสุขภาวะการทำงานที่ดี ซึ่งจะช่วยลดความตั้งใจออกจากงานจากการที่คณะผู้เขียนได้เป็นผู้ประเมินที่ไม่ได้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การประเมินภายนอก) ของโครงการงานบันดาลใจ ได้พบวิธีการสร้างสรรค์มิติการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาล จึงเป็นแรงบันดาลใจให้หันมาเสนอบทความวิชาการเรื่อง “การสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ” ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีภาระงานมากและเป็นงานในลักษณะการอยู่เวรตามห้วงเวลา (เช้า บ่าย ดึก) ซึ่งส่งผลต่อเวลาการนอนทำให้เกิดความเครียด และความเบื่อหน่ายในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีการะงานที่เพิ่มมากขึ้น เกิดความเครียดสะสม เกิดความอ่อนล้า และเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน^{2,3} ดังนั้น หากมีวิธีการสร้างสรรค์มิติให้เกิดการทำงานที่บันดาลใจที่ทำให้เกิดความสุขแล้ว จะเป็นการรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่กับองค์กร ตรีงอัตรากำลังของพยาบาลให้คงอยู่ ไม่เกิดการทำงานที่หนักเกินจนเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน วนเวียนเป็นวัฏจักรอย่างไม่มีที่สิ้นสุด บทความนี้จึงเขียนขึ้นมาเพื่อเสนอขอเรียนจากโครงการงานบันดาลใจที่ได้พบการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สร้างเสริมสุขภาวะการทำงาน อันจะเป็นแนวทางในการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อไป

บทความวิชาการการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพนี้เป็น การนำเสนอขอเรียนที่ได้จากการประเมินโครงการงานบันดาลใจ สารสำคัญของบทเรียนการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานแบ่งการนำเสนอตามประเด็นหลักประกอบด้วยความเป็นมาของโครงการงานบันดาลใจ แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงาน ตัวอย่างกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ ผลลัพธ์ที่ได้จากการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ และแนวทางในการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ

ความเป็นมาของโครงการงานบันดาลใจ

โครงการงานบันดาลใจเกิดขึ้นจากวิกฤตที่เกิดขึ้นในระบบบริการสุขภาพ ได้แก่ คนทำงานไม่มีความสุข ขาดแรงบันดาลใจ การสื่อสารในองค์กรล้มเหลว ภาระงานเพิ่มมากขึ้น

ขวัญและกำลังใจแย่ง ผู้บริหารองค์กรไม่รับรู้ปัญหาหรือเคยชินกับปัญหาที่เกิดขึ้น องค์กรขาดศักยภาพในการบริหารสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-financial incentive) ระบบการเชิดชูคนทำงานที่ดีผ่านมาเป็นระบบให้รางวัลซึ่งคนที่ได้รับรางวัลมักเป็นคนเดิม ไม่กระจายถึงคนส่วนใหญ่ขององค์กร ส่งผลเพียงระยะสั้นๆ และองค์กรราชการไม่มีโครงสร้างรับผิดชอบงานเชิงรุก⁴

โครงการงานบันดาลใจมีหลักคิดสำคัญคือ การสร้างให้เกิดสุขภาวะทางจิตวิญญาณจะต้องเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความเชื่อของบุคคล การปฏิบัติ และการบูรณาการสู่ชีวิต (Transformative experience) ซึ่งเกิดจากการทำงานที่มีความหมาย เห็นคุณค่าของงานที่เกื้อกูลให้ตนเองเติบโตและเกื้อกูลต่อผู้อื่น เพราะงานเป็นเครื่องขัดเกลาและก่อให้เกิดโอกาสของการเรียนรู้และเติบโตเต็มศักยภาพของความเป็นมนุษย์ การสื่อสารผ่านเรื่อง “งานบันดาลใจ” ช่วยให้การเชื่อมงานเข้ากับมิติทางจิตวิญญาณได้ดี โดยมิติทางจิตวิญญาณที่ว่านี้ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับศาสนาใดศาสนาหนึ่ง เป้าหมายของการทำงานที่ผ่านมามีคือ การแสวงหาแนวทางที่จะเชื่อม “สุขภาวะทางจิตวิญญาณ” กับประสบการณ์การทำงานในชีวิตประจำวัน พยาบาลอาจจะเห็นคุณค่าของงาน แต่ไม่สามารถแสวงหาความหมายของชีวิตจากการทำงานได้ โดยเฉพาะในระบบงานราชการหรือระบบงานขนาดใหญ่ที่เน้นการวัดผลและประเมินประสิทธิภาพในเชิงปริมาณแต่เพียงด้านเดียว ในระบบงานดังกล่าว นอกจากจะไม่สามารถสร้างสุขภาวะในองค์กรได้แล้ว ความทุกข์ของพยาบาลยังมีผลโดยตรงต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการอีกด้วย⁴

การสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณมีแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลาย ตั้งแต่การอบรมคุณธรรมจริยธรรม การปลุกตัวออกจากการทำงานเพื่อไปเข้าหลักสูตรปฏิบัติธรรม ภาวนาต่างๆ การเรียนรู้ผ่านกระบวนการกลุ่ม ซึ่งในปัจจุบันมีการพัฒนาเทคนิควิธีการต่างๆ มากมายมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามแนวทางต่างๆ เหล่านี้มีแนวโน้มที่จะได้รับความสนใจเฉพาะกลุ่มที่ตื่นตัวทางจิตภาวนาเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว อีกทั้งกระบวนการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณจะมีลักษณะที่เป็นนามธรรม ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนและยากต่อการประเมินผล จึงได้มีโครงการงานบันดาลใจเกิดขึ้น เพื่อมุ่ง

แสวงหาแนวทางใหม่ๆที่ทำให้การสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณในที่ทำงาน (Spirituality in workplace) มีรูปธรรมการทำงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ วัดผลได้ โดยต้องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่หล่อเลี้ยงและตอกย้ำการเคารพในคุณค่า ศักดิ์ศรี และศักยภาพความเป็นมนุษย์ที่จะเติบโตไปกับการทุ่มเททำงานตามอุดมคติและความใฝ่ฝันเรียนรู้และเกิดปิติสุขจากงานที่ทำอย่างประณีตใส่ใจและงานอันเป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อสังคม การเติบโตท่ามกลางการทำงานจึงเป็นหนทางแห่งการเรียนรู้ งามงาม และเติบโตไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และไปสู่สังคมแห่งสุขภาวะร่วมกัน⁴ คนเราสามารถเติบโตได้ด้วยงานที่ทำ ไม่ใช่เติบโตด้วยตำแหน่งงาน ต้องได้เติมพลัง (เติมไฟ) จากสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน บรรยากาศที่มีความเข้าใจกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุข ฝ่าอุปสรรคในการทำงานไปร่วมกัน

แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงาน

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาวะคนทำงานมาเป็นระยะเวลาเกือบ 20 ปี ด้วยความเชื่อว่าหากคนทำงานมีสุขภาวะดี มีความสุขกายสบายใจ ย่อมปฏิบัติงานได้ดี และหากคนในองค์กรยิ้มแย้มแจ่มใส มีบรรยากาศในการทำงานดี มีความสัมพันธ์ และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น⁵ ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ ผลประกอบการขององค์กรดีขึ้น คนในองค์กรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มกำลังความสามารถ ไม่ลาป่วยเป็นนิจ องค์กรสามารถรักษาคนมีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ ไม่ลาออกไปแสวงหางานใหม่ องค์กรเข้าสู่วงจรแห่งสุขภาวะ⁶ และหากเกิดเหตุการณ์ในทิศทางตรงกันข้าม องค์กรก็จะเข้าสู่วงจรแห่งความล้มเหลวทางสุขภาวะ แม้ว่าจะมีความเชื่อว่าพฤติกรรมสุขภาวะของพยาบาลจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการสร้างเสริมสุขภาวะของพยาบาลต่อผู้อื่น แต่ยังมีหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนน้อยมาก จึงควรมีนโยบายสำหรับพยาบาลวิชาชีพในเรื่องการดูแลสุขภาพของตนเอง เพราะพยาบาลจะเป็นแบบอย่าง (role model) ของการมีสุขภาพที่ดี และมีพฤติกรรมดูแลสุขภาพที่ดี⁷

นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลหรือทีมการพยาบาลควรมีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการทำงานของพยาบาลมีลักษณะเป็นเวรตามห้วงเวลาทำให้การนอนหลับไม่เป็นไปตามปกติของคนโดยทั่วไปเป็นผลให้เกิดความเครียดซึ่งย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การศึกษาที่สนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลในระบบบริการสุขภาพมีอิทธิพลต่อสุขภาวะในที่ทำงานได้แก่ การศึกษาอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับปริมาณการนอนหลับและคุณภาพการนอนหลับของผู้ช่วยพยาบาลในสถานบริการที่ดูแลผู้ป่วยระยะยาว (long term care facility) พบว่าระยะเวลาในการนอนเป็นการนอนหลับในช่วงระยะเวลาสั้นๆ และคุณภาพการนอนไม่ดี ทำให้เกิดความเมื่อยล้า⁸ การศึกษาที่พบว่าการอยู่เวรกลางคืนมีผลกระทบด้านลบต่อภาวะโภชนาการ ความอ่อนล้า พหุกรรมทางจิต และพฤติกรรมการป้องกันโรค⁹ นอกจากนี้มีการศึกษาที่พบว่า การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข¹⁰ ดังนั้นองค์กรควรยื่นมือเข้ามาช่วยเหลืออย่างจริงจังกับสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ทำให้เกิดความเครียด โดยการจัดตารางการทำงานที่เหมาะสม การช่วยเหลือเรื่องสุขภาวะการนอนหลับ¹¹ การจัดสิ่งแวดล้อมในการนอนในหอพัก การจัดสิ่งแวดล้อมและจำนวนวันในการทำงานในช่วงเวรกลางคืนที่เหมาะสม

การสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งมีทั้งที่ต้องสร้างเสริมด้วยระบบขององค์กรและสร้างเสริมด้วยตนเอง ในคู่มือการตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐด้วย Happy Public Organization Index (HPI)¹² ซึ่งเป็นดัชนีสะท้อนสถานะปัจจัยที่เอื้อให้คนเกิดสุขภาวะที่ดี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จการบริหาร สุขภาพกายใจ บรรยากาศ และการลงทุนในการสร้างสุขภาวะ โดยมีตัวชี้วัดรวม 27 ตัวชี้วัด จะพบว่าองค์กรควรมีการวางระบบการสร้างเสริมสุขภาวะให้กับบุคคล ซึ่งจะกล่าวถึงเฉพาะ 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงาน ได้แก่ 1) การบริหารให้เกิดสุขภาวะในองค์กร 2) สุขภาพกายใจ และ 3) บรรยากาศในการสร้างสุขภาวะ

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารให้เกิดสุขภาวะในองค์กร เป็นการบริหารระบบและกลไกเกี่ยวกับผลตอบแทนการทำงาน การจัดสวัสดิการบุคลากร การให้รางวัลยกย่องบุคลากร ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

องค์ประกอบที่ 2 สุขภาพกาย-ใจ เป็นการดำเนินการที่เอื้อให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิต ได้แก่ การดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร การจัดการบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ การประเมินสุขภาพของบุคลากร (ดัชนีมวลกาย/รอบเอว, สัดส่วนเอวต่อสะโพก, ผลการตรวจทางคลินิก, ผลการตรวจสุขภาพประจำปี) การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร การจัดการความเครียดของบุคลากร การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การตายที่มีสาเหตุจากการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กรของบุคลากร และการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน

องค์ประกอบที่ 3 บรรยากาศในการสร้างสุขภาวะเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข ได้แก่ ผู้บริหารสูงสุดมีแนวทางการสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร (อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (อาทิ การจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการทำงาน) และความปลอดภัยในการทำงาน¹³

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพควรมีทั้งระดับองค์กรและระดับบุคคล

แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับองค์กร เป็นแนวคิดที่เกิดจากการตั้งคำถามถึงความมีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ จิตสังคม จิตวิญญาณ และปัญญาของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันองค์กร และส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี¹⁴ การสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพดำเนินการได้โดยกำหนดเป็นนโยบาย แนวทาง และมาตรการส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมโครงการต่างๆ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการทำงาน การออกกำลังกาย สนุกสนาน การวิเคราะห์ตนเอง การ

ลดความขัดแย้ง การสร้างสัมพันธ์ภาพ การสื่อสาร การวางระบบและแผนการพัฒนาก้าวหน้า การบำเพ็ญประโยชน์ การอบรมการดำรงชีวิต และการจัดงานตามเทศกาลต่างๆ ประโยชน์ที่ได้รับจากแนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับองค์กรนั้นย่อมส่งผลสุดท้ายให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่มีคุณภาพ เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงาน เป็นการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานและเป็นแรงสนับสนุนให้เกิดสุขภาพที่ดี โดยเฉพาะสุขภาพใจจะทำให้ความเครียดทางจิตใจลดลง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเกิดจากการมีสัมพันธ์ภาพการทำงานที่ดีของพยาบาลซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ดีส่งผลให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่มีคุณภาพ¹⁵ นอกจากนี้ สิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันและความรักในงานของพยาบาล¹⁶

แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับบุคคล เป็นแนวคิดการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสุขที่เกิดจากการทุ่มเทกับการทำงาน การรับผิดชอบ ต่องาน การแก้ปัญหาการทำงาน การเห็นคุณค่าของงานที่ทำ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ความรักในงานตนเอง ดำรงอยู่ในความพอดี รู้เท่าทันความคิดของตนเอง หาสิ่งใหม่ๆ ทำ อีกทั้งการพยาบาลที่ดีงามจะทำให้เกิดเป้าหมายสูงสุดคือความสมบูรณ์ในชีวิต¹⁷ ผึกคิดบวก ออกกำลังกายที่ชอบ พักผ่อนตามสมควร ทำให้งานมีคุณค่าควบคู่กับการเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ ทั้งของตนเองและผู้อื่น ค้นหาสิ่งที่รักในงานที่ทำให้เจอ และสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม

การฝึกหัดให้เป็นคนคิดบวกอยู่เสมอของพยาบาล เป็นสิ่งที่ควรได้รับการส่งเสริมเพื่อนำไปสู่การมีความสุขที่ได้เห็นผู้คนเติบโต เห็นผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการมีภาวะสุขภาพที่ดีขึ้น สามารถแก้ปัญหาหรือก้าวข้ามอะไรบางอย่างไปได้ นั่นคืออีกหนึ่งมิติในการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาล ซึ่งจะเป็นต้นทุนในการทำงาน จากการศึกษาประสบการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ พบว่า พยาบาลดูแลผู้ป่วยด้วยใจ ไม่มีสูตรตายตัว คุณค่างานเกิดที่ใจ ไม่ใช่รางวัล นั่นคือ พยาบาลเห็นคุณค่าของชีวิตและงาน ภูมิใจกับความสำเร็จ และได้ทำงานอย่างมีความสุข¹⁸ ดังนั้น องค์กรควรหาแนวทางสร้างเสริมการคิดบวก

การสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาล ไม่ควรละเลย เรื่องความรู้ทางสุขภาพ (health literacy) เพราะนั่นคือ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ให้เกิดความภาคภูมิใจในภูมิรู้ที่พยาบาลพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นตามสภาพแวดล้อมของชุมชน/สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การกระตุ้นการอยากเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาด้วยการมีการจัดประชุมวิชาการเพื่อพัฒนาแนวทางการดูแลผู้ใช้บริการ

พฤติกรรมสุขภาพส่วนบุคคลของพยาบาลได้รับการคาดหวังว่าจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ป่วย/ผู้รับบริการที่จะสร้างเสริมสุขภาพของตนเองได้เป็นอย่างดี แต่พบว่ามีหลักฐานเชิงประจักษ์เพียงเล็กน้อยที่สนับสนุนข้อสมมติ¹⁸ นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพในประเทศแคนาดาไม่สามารถทำตามแนวทางการรณรงค์ที่เครือข่ายบูรณาการสุขภาพท้องถิ่นของ Ontario กำหนดไว้ได้¹⁹ ดังนั้นองค์กรสุขภาพควรสนับสนุนนโยบายพฤติกรรมสุขภาพส่วนบุคคลให้กับพยาบาลวิชาชีพเพื่อเป็นการสื่อสารข้อมูลการดูแลสุขภาพเชิงสาธารณะที่น่าเชื่อถือต่อผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ รวมทั้งหากกลยุทธ์ในการทำให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพให้เกิดขึ้นได้จริง

ตัวอย่างกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการลงพื้นที่ของคณะผู้ประเมินเพื่อเก็บข้อมูลการประเมินโครงการงานบันดาลใจพบว่าคนสร้างงานบันดาลใจสามารถนำองค์ความรู้ของการทำงานและชุดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “คนสร้างงานบันดาลใจ” ไปใช้สร้างงานบันดาลใจในองค์กรของตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรงานบันดาลใจในขั้นต่อไป ตัวอย่างของกิจกรรมสร้างสรรค์กำลังใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลที่สามารถสร้างเสริมสุขภาพะในการทำงานได้ดี ได้แก่ กิจกรรมเล่าเรื่องประทับใจในการทำงาน กิจกรรมการพัฒนาการทำงานควบคู่กับการพัฒนามิติต้านจิตวิญญาณ กิจกรรมขอบคุณเบื้องหลังการทำงาน กิจกรรมปั่นจักรยานเยี่ยมบ้าน และกิจกรรมการสื่อสารอย่างสันติ

1. กิจกรรมเล่าเรื่องประทับใจในการทำงานเป็นกิจกรรมเล่าเรื่องราวที่ดีและประทับใจในการทำงานหลังจากการรับส่งเวร โดยทำทุกครั้งที่ส่งเวรเสร็จพบว่ามีพยาบาลอย่าง

น้อย 1 คน เล่าเรื่องการปฏิบัติงานที่ตนเองประทับใจ น่าสนใจหรือสามารถแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ และหากเรื่องใดที่ทีมพยาบาลเห็นว่าเป็นเรื่องที่ควรบอกกล่าวให้ทุกคนทราบ ก็จะนำเรื่องเล่านี้เข้าสู่ที่ประชุมประจำเดือน เพื่อกระตุ้นการทำความดีงามให้ต่อยอดเพิ่มมากขึ้น และนอกจากสิ่งเหล่านี้จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนอื่นปฏิบัติตามแล้ว ยังทำให้ผู้เล่าเรื่องเกิดความภาคภูมิใจในความดีงามที่ตนเองได้กระทำอีกด้วย ความภาคภูมิใจในตนเองและความพึงพอใจในงานจะช่วยให้พยาบาลมีความสุข (subjective well-being)²⁰

2. กิจกรรมการพัฒนาการทำงานควบคู่กับการพัฒนามิติต้านจิตวิญญาณเป็นกิจกรรมที่พัฒนาการทำงานควบคู่กับการพัฒนามิติต้านจิตวิญญาณ (workplace spirituality) เพื่อให้มิติต้านจิตวิญญาณเติบโตมากขึ้น ดำเนินการโดย “คนสร้างงานบันดาลใจ” ขององค์กรที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นกระบวนการ (facilitators) ขับเคลื่อนการจัดการความรู้มิติทางจิตวิญญาณในที่ทำงานด้วย 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการจัดการ (management skill) ทักษะการสื่อสาร (communicative skill) ทักษะการสร้างกระบวนการเรียนรู้ (facilitative skill) และทักษะภาวะผู้นำ (leadership skill) เป็นผลให้สามารถสร้างสรรค์กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการสร้างสุขภาวะทางจิตวิญญาณในที่ทำงาน

3. กิจกรรมขอบคุณเบื้องหลังการทำงาน เป็นกิจกรรมขอบคุณบุคคลและหรือสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการทำงานที่ภาคภูมิใจ เช่น “งานทุกงานมีคุณค่ามีความหมาย” ได้แก่ “ขอบคุณงานที่ทำอยู่ที่คอยหล่อเลี้ยงตัวฉันเองและทำให้ครอบครัวฉันมีความสุข ขอขอบคุณครอบครัวที่ทำให้มีกำลังใจก้าวเดินต่อไป ขอขอบคุณทุกคนที่ผ่านเข้ามาให้ชีวิตมีความหมาย และขอบคุณทุกเรื่องราวที่ผ่านเข้ามาทำให้ชีวิตนี้ไม่สิ้นหวัง”

4. กิจกรรมปั่นจักรยานเยี่ยมบ้านเป็นกิจกรรมที่ใช้ความชอบขี่จักรยานของพยาบาล โดยการรวมกลุ่มกันขี่จักรยานเพื่อเป็นการออกกำลังกาย และในขณะเดียวกันก็ใช้โอกาสนี้ทำประโยชน์ให้กับชุมชนด้วยการเยี่ยมบ้านประชาชนในชุมชนด้วย จนทำให้เกิดการดูแลแบบเป็นองค์รวมชุมชนและสร้างการตื่นตัวในเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพโดยมีพยาบาลเป็นแบบอย่าง และที่สำคัญนอกจากจะทำให้พยาบาลและผู้ร่วมทีมเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำแล้ว ยังส่งผลให้พยาบาลและผู้ร่วมทีมมีสุขภาพดีอีกด้วย

5. กิจกรรมการสื่อสารอย่างสันติ เป็นการนำเรื่องการสื่อสารอย่างสันติ (nonviolent communication : NVC) มาใช้ในการทำงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาพการทำงานของพยาบาล NVC พัฒนาโดย Dr. Marshall Rosenberg นักจิตวิทยาชุมชน ซึ่งมีหลักการว่ามนุษย์มีทั้งด้านสว่างและด้านมืด ทุกคนอยากมีด้านสว่างแต่มีบางอย่างที่ส่งออกมาบดบังข้างในของเรา ทำให้เรติดอยู่กับอารมณ์ จนไม่สามารถสื่อสารสิ่งที่อยู่ข้างในออกไปได้ ทั้งๆ ที่คนที่ส่งอะไรมานั้นเป็นคนที่ดีรักเรามาก หวังดีต่อเรา เช่น พยาบาลผู้เป็นลูกหวั่นคุณแม่ที่มีน้ำตาลในเลือดสูง แต่พูดว่า “ทำไมถึงมีน้ำตาลในเลือดสูงแบบนี้ เดี๋ยวก็ช็อกหรือ” ผู้เป็นแม่ก็โต้กลับว่า “เออๆ จะได้ตายเร็วๆ ไม่ต้องเป็นภาระให้ใคร” แม้ทั้งคู่จะรักกันแต่การสื่อสารแบบนี้มันไปบดบังข้างในซึ่งกันและกัน หลักการนี้สามารถนำมาใช้กับการสื่อสารในที่ทำงาน โดยมีหลักการพื้นฐาน 3 ประการ 1) มนุษย์ทุกคนมีความกรุณาเป็นพื้นฐานและมีความสุขจากการให้และการทำประโยชน์ต่อผู้อื่น 2) เบื้องหลังทุกการกระทำและคำพูดของมนุษย์ล้วนเป็นการตอบสนองความต้องการลึกๆ บางอย่าง ซึ่งความต้องการที่มนุษย์มีร่วมกันคือ ความเท่าเทียม ความเคารพ ความรัก ความเข้าใจ กำลังใจ ความเห็นอกเห็นใจ ความสุข การยอมรับ การทำประโยชน์ให้ผู้อื่น มีทางเลือกหรืออิสรภาพ และ 3) ใส่ใจและให้คุณค่าต่อความต้องการของทุกฝ่ายเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจก่อนการคิดแก้ไขปัญหาหรือหาทางออก²¹ ดังนั้นทุกการกระทำหรือคำพูดที่ได้ยินต้องใช้สติไตร่ตรองถึงการกระทำหรือคำพูดนั้นๆ เสียก่อนให้เกิดความเข้าใจแล้วจึงดำเนินการต่อไป ให้เกิดความรู้สึกในสัมพันธภาพที่มีและดีต่อกัน

ผลลัพธ์ที่ได้จากการสร้างเสริมสุขภาพะการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลของการทำงานที่ทำให้งานมีคุณค่า เช่น เราได้ทำอะไรบางอย่างที่ทำให้คนซาบซึ้ง หรือเราฝึกให้ตัวเรามองเห็นคุณค่าของสิ่งที่ได้รับมา ถ้าเราได้รับรู้ถึงคุณค่าของสิ่งที่ทำหรือสิ่งที่คนอื่นทำในทุกโอกาส มันจะสร้างแรงบันดาลใจ เพราะเป็นเรื่องดีที่เข้ามาหล่อหลอมสมองเราให้มองเห็นด้านบวก ในทาง Neurology อธิบายว่า ถ้าเราหล่อหลอมสมองของเราด้วยความคิดเชิงบวกเรื่อยๆ สมองด้านคิดบวกจะเติบโตขึ้นและไปบล็อกสมองที่คิดด้านลบ ทั้งหมดนี้คือเคล็ดลับที่มีอยู่แล้ว

ในธรรมชาติ เราควรช่วยกันค้นหาว่า จะอย่างไรจึงจะนำเคล็ดลับเหล่านั้นมาสู่การปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

การสร้างเสริมสุขภาพะการทำงานจะทำให้สุขภาพะเติบโตไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ขึ้นเพราะมนุษย์ใช้ชีวิตในการทำงานมากกว่าอย่างอื่น งานจึงเป็นเครื่องขัดเกลามนุษย์ให้เติบโตเต็มศักยภาพได้ และเมื่อเราเติบโตเต็มศักยภาพเราจะรู้สึกว่าคุณค่าของเรามากขึ้น เราทุกๆ คนยังเดินไปไม่ถึงจุดสมบูรณ์นั้น แต่ก็ไม่ต้องที่จะเดินไปสู่ความสมบูรณ์ เมื่อไม่ทำอะไรการทำงานนั้นเต็มไปด้วยความสุข เมื่อทำด้วยความสุขจะทำได้เต็มที่ส่งผลให้ผู้ใช้บริการได้รับการบริการที่ดีตามไปด้วย เมื่อเราทำสิ่งที่ส่งผลให้ผู้อื่นสุขสบาย ความปิติจะเกิดขึ้น ก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่า

จากการลงพื้นที่เพื่อประเมินโครงการงานบันไดใจของโรงพยาบาลที่ร่วมโครงการงานบันไดใจ พบว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีทั้งผลลัพธ์ที่เกิดกับพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ ผลลัพธ์ที่เกิดกับโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ และผู้ใช้บริการของโรงพยาบาล โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ยืนยันข้อสรุปมีดังนี้

1. ผลลัพธ์ที่เกิดกับพยาบาล

หลังจากที่เข้าร่วมโครงการงานบันไดใจพยาบาลมีสิ่งเหล่านี้มาก/ดีขึ้น ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ความภาคภูมิใจในงานและตนเอง สุขภาพร่างกาย และความสามารถสร้างสรรค์งาน

1.1.1 ความสุขในการทำงานพิจารณาจากโครงการงานบันไดใจของโรงพยาบาลทางภาคเหนือแห่งหนึ่งคือโครงการ “เมล็ดพันธุ์บันไดใจ (inspiration seeds)” ที่พบว่าความสุขในการทำงานเกิดขึ้นหลังจากที่เข้าร่วมโครงการเกิดจากการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการทำงานเป็นความคิดเชิงบวก 8 ประการ 1) การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานโดยเชื่อว่าทุกคนมีเหตุผลของตนเองที่จะต้องรับฟัง 2) การได้รับมอบหมายงานมากเพราะเป็นผู้ที่มีความสามารถ 3) การทำงานที่ได้ผลดีเกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของผู้ร่วมงาน ซึ่งเกิดจากการใช้เทคนิคการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ 4) การมองเห็นคุณค่าของตนเองแม้จะเป็นงานที่เป็นพื้นเพองเล็กๆ ขององค์กรก็มีส่วนทำให้งานทั้งองค์กรประสบความสำเร็จ 5) การรู้จักคนในองค์กรช่วยให้เกิดการประสานงานทางอ้อม

6) การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานช่วยให้งานดำเนินไปด้วยความราบรื่น 7) ทักษะการทำงานเป็นทีมช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และ 8) ความสามัคคีเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของงาน

1.1.2 ความภาคภูมิใจในงานและตนเองพิจารณาจากกิจกรรมโครงการงานบันไดใจของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พยาบาลที่เข้าร่วมโครงการกล่าวว่าหลังร่วมโครงการทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานและตนเอง เพราะมองเห็นความสำคัญหรือคุณค่าของงานบริการผู้ป่วยที่เป็นการทำงาน ที่ไม่หวังผลตอบแทน

1.1.3 สุขภาพร่างกายพิจารณาจากกิจกรรมโครงการงานบันไดใจของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือกิจกรรมการปั่นจักรยานเยี่ยมบ้านเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการตื่นตัวในเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพโดยมีพยาบาลเป็นแบบอย่าง สุขภาพร่างกายแข็งแรงช่วยลดอัตราการลาป่วย การขาดงานลงได้ และช่วยให้การทำงานของพยาบาลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าพยาบาลที่ออกกำลังกายมีคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพดีกว่าผู้ที่ไม่ออกกำลังกาย และการออกกำลังกายที่เพียงพอร่วมกับการเลือกอาหารสุขภาพช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดโรคหลอดเลือดหัวใจได้²²

1.1.4 ความสามารถสร้างสรรค์งานพิจารณาจากโครงการงานบันไดใจของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ใช้ชื่อว่าโครงการนักรังสรรค์ประจำโรงพยาบาลซึ่งมีเป้าหมายคือการเพาะเมล็ดพันธุ์ของคนยุคใหม่ ด้วยการรวมตัวกันเพื่อทำงานบริการที่มาจากใจไม่ใช่ทำตามหน้าที่ ตัวอย่างของกิจกรรมที่ทำคือการพาผู้สูงอายุเที่ยว เป็นตัวอย่างของการทำงานส่งเสริมสุขภาพผู้ใช้บริการที่แตกต่างไปจากเดิมที่เป็นการทำงานเชิงรับเป็นการทำงานเชิงรุก ผลลัพธ์ที่ได้คือเกิดเครือข่ายความร่วมมือกับชมรมผู้สูงอายุ ช่วยให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมในสังคมและมีศักยภาพในการช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่ติดบ้านเปลี่ยนมาติดสังคม ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุชะลอความเสื่อมถอยของสุขภาพกายใจลงได้²³

2. ผลลัพธ์ที่เกิดกับโรงพยาบาลและผู้ใช้บริการคือ โรงพยาบาลเป็นองค์กรที่น่าอยู่และผู้ใช้บริการได้รับการพยาบาลที่ดีมีคุณภาพ

การเป็นองค์กรที่น่าอยู่มีคำอธิบายจากโรงพยาบาล

ต่างๆ ที่เข้าร่วมโครงการงานบันไดใจ เช่น โรงพยาบาลอำเภอแห่งหนึ่งของภาคเหนืออธิบายว่า โรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการงานบันไดใจส่งผลให้บุคลากรในทุกๆ หน้าที่รู้จักกันอยู่ร่วมกันด้วยความอบอุ่น มีการเติบโตไปกับการทำงาน รู้จักและเข้าใจตนเองมากขึ้น และมีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข เมื่อคนในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลให้เกิดสุขภาวะองค์กรและผูกใจให้คนอยู่กับองค์กร โรงพยาบาลที่มีโครงการสร้างแรงบันดาลใจลักษณะนี้ทำให้มีอัตราการย้ายออกไม่สูง ซึ่งจะส่งผลต่อการให้บริการด้านสุขภาพประชาชนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

คำอธิบายจากอีกโรงพยาบาลหนึ่งของภาคใต้อธิบายว่างานบันไดใจช่วยให้เกิดการคิดบวกส่งผลให้เข้าใจผู้อื่นมากขึ้น ไม่ตัดสินผู้อื่น เกิดความรักในผู้ร่วมงาน เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดความร่วมมือร่วมใจของคนทำงาน ลดความขัดแย้งในองค์กร ทำให้งานพัฒนาขึ้น ทุกหน่วยงานเกิดการพัฒนา องค์กรจึงน่าอยู่ ผลดีจึงเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการที่ได้รับบริการด้วยรอยยิ้ม ได้รับความเข้าใจมากขึ้น พยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป 2 แห่งจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันออก กล่าวว่า ทำให้พฤติกรรมบริการดีขึ้น ใจเย็นมากขึ้นเมื่อต้องประสานและให้บริการผู้ป่วย มีความเข้าใจผู้ใช้บริการมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผลดีจึงเกิดกับผู้ใช้บริการ

แนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมาแบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในหมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาล ส่วนปัจจัยภายนอกหมายถึง สภาวะแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอิทธิพลของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกดังกล่าวส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานมีความแตกต่างกันตามความรู้สึกและประสบการณ์ชีวิตของแต่ละบุคคล การพัฒนาปัจจัยภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมขององค์กรจะส่งผลถึงปัจจัยภายในตัวพยาบาลวิชาชีพด้วย ดังนั้น แนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ควรเป็นแนวทางที่ได้จากการพัฒนาปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานซึ่งสามารถอธิบายได้โดยใช้ศาสตร์ในแขนงจิตวิทยา

เชิงบวก (positive psychology)²⁴ ซึ่งแนวคิดของศาสตร์สาขานี้ได้รับอิทธิพลมาจากพุทธศาสนา แนวคิดของโรเจอร์ ในช่วงปี ค.ศ. 1951 และแนวคิดของ มาสโลว์ ในช่วงปี ค.ศ. 1954²⁵ มุ่งเน้นในการพัฒนาให้คนในองค์กรใช้ลักษณะเด่นของตนเอง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง²⁶ โดยให้ความสำคัญกับการค้นหาแนวทางการเสริมสร้างอัจฉริยภาพ เพื่อให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แนวทางในการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานของพยาบาลที่เป็นการพัฒนาปัจจัยภายนอกหรือสภาวะแวดล้อมการทำงานที่อธิบายด้วยจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะการทำงาน ประกอบด้วย 5 แนวทาง

1. การสร้างความรู้และทักษะการแสวงหาความรู้จากการทำงานประจำเพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดในการดูแลผู้ใช้บริการ และสร้างความภาคภูมิใจให้ตนเอง

2. การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน เช่น การส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน การสร้างความคิดเชิงบวก การสร้างจิตอาสา การสร้างการสื่อสารที่ดีกับชุมชนและสังคม ซึ่งโรงพยาบาลมีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำหน้าที่วางแผนและจัดบรรยากาศในโรงพยาบาลให้เกิดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี สร้างบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งการใช้จิตวิทยาเชิงบวกจะช่วยให้งานของการพัฒนาและจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น²⁷

3. การส่งเสริมให้พยาบาลมีความรักงานและองค์กร โดยความรักงาน ได้แก่ การส่งเสริมให้เห็นคุณค่า/ความสำคัญของงานในงานที่ทำ เช่น การปลูกฝังให้พยาบาลมองว่าการทำงานเปรียบเหมือนการได้ทำกุศลเพราะลักษณะการทำงานเป็นการดูแลผู้ใช้บริการที่มีความรู้สึกไม่สบายกาย ไม่สบายใจ ความรักองค์กร ได้แก่ การส่งเสริมเกิดความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น การใช้วันก่อตั้งโรงพยาบาลเป็นวันทำกิจกรรมจิตอาสา แข่งกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ ส่งเสริมการรู้จักตนเอง และผู้อื่น พัฒนาการคิดเชิงบวก เป็นต้น

4. การสร้างเสริมความเข้มแข็งทางจิตโดยการพัฒนาจุดแข็งและศักยภาพทางบวกของมนุษย์ที่จะช่วยส่งเสริมสมรรถนะทางจิตใจของมนุษย์ให้มีสุขภาพจิตที่ดี ป้องกัน

ความเครียดและความเจ็บป่วยทางจิต²⁸ ซึ่งสามารถจัดกระทำได้โดยใช้โปรแกรมฝึกอบรม โปรแกรมฝึกอบรมต้นทุนทางจิตวิทยามีส่วนช่วยในการพัฒนาต้นทุนทางจิตวิทยาและการเห็นคุณค่าในตนเองในคนวัยทำงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นได้²⁹

5. การสร้างจิตวิญญาณในการทำงาน เป็นการทำงานที่ตระหนักถึงคุณค่าของงาน (การทำงานที่มีความหมาย) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และมองเห็นคุณค่าขององค์กร ซึ่งจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และทำให้บุคลากรมีความไว้วางใจต่อองค์กร³⁰ และทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กร³¹ ซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันองค์กรเพิ่มมากขึ้น

สำหรับแนวทางในการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงาน of พยาบาลที่เป็นการพัฒนาปัจจัยภายในหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่อธิบายด้วยจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างสม่ำเสมอด้วยแรงขับเคลื่อนประกอบด้วย 8 แนวทาง 1) การแก้ปัญหาการทำงาน 2) การทำความเข้าใจงานและคุณค่าของงาน 3) การดูแลผู้ป่วยด้วยใจ 4) การทำตัวเองให้มีประโยชน์ 5) การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน 6) การสร้างความรักในวิชาชีพ เพื่อนร่วมงาน และองค์กร 7) การฝึกความกล้าเผชิญและรับผิดชอบ ความเด็ดเดี่ยว ความซื่อสัตย์ต่องาน การคิดเชิงบวก และ 8) การสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม

บทสรุป

งานบันดาลใจสามารถสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานของพยาบาลวิชาชีพส่งผลให้งานการให้บริการสุขภาพมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น บทเรียนที่ได้รับจากงานบันดาลใจคือ แนวทางในการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงาน of พยาบาลทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยระดับองค์กรเป็นการกำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะการทำงาน 5 กิจกรรม ได้แก่ 1) การสร้างความรู้และทักษะในการวิจัยจากงานเพื่อพัฒนาการทำงาน 2) การสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 3) การสร้างความรักงานและองค์กร 4) การสร้างเสริมความเข้มแข็งทางจิต และ 5) การสร้างจิตวิญญาณในการทำงาน สำหรับแนวทางในระดับบุคคลเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างสม่ำเสมอด้วยแรงขับเคลื่อนเกี่ยวกับ 1) การแก้ปัญหาการทำงาน 2) การทำความเข้าใจงานและคุณค่าของงาน 3) การดูแลผู้ป่วยด้วยใจ 4) การทำตัวเองให้มีประโยชน์ 5) การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน 6) การสร้างความรักในวิชาชีพ เพื่อนร่วมงาน และองค์กร 7) การฝึกความกล้าเผชิญและรับผิดชอบ ความเด็ดเดี่ยว ความซื่อสัตย์ต่องาน การคิดเชิงบวก และ 8) การสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม

เข้าใจงานและคุณค่าของงาน 3) การดูแลผู้ป่วยด้วยใจ 4) การ
ทำตัวเองให้มีประโยชน์ 5) การสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน
6) การสร้างความรักในวิชาชีพ เพื่อนร่วมงาน และองค์กร 7)

การฝึกความกล้าเผชิญและรับผิดชอบ ความดีได้ยว ความ
ซื่อสัตย์ต่องาน การคิดเชิงบวก และ 8) การสร้างทักษะการ
ทำงานเป็นทีม

References

1. Thailand Nursing and Midwifery Council. The Nursing and Midwifery Act BE 2528 (1985), as amended by the Nursing and Midwifery Profession Act (No.2) BE 2540 (1997) and related laws. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University; 2008. (in Thai).
2. Srisuphan W, Sawaengdee K. Policy Suggestions to Solve the Problem of Lack of Professional Nurses in Thailand. Thai Journal of Nursing Council; 2012;27(1):4-12. (in Thai).
3. Khunthar A. The Impacts and Solutions to Nursing Workforce Shortage in Thailand. Journal of Nursing Science. 2014;32(1):81-90. (in Thai).
4. Chuengsatiansup K. Promoting Humanity and Spiritual Well-being in Healthcare (Inspiration at Work). Social and Health Institute. Nonthaburi; 2014. (in Thai).
5. Geounuppakul M, Tounprommarat O, Pienpicharn A. Factors Influence Happiness of Personnel Working at Borommarajonnani College of Nursing, Bangkok, Thailand. Journal of Boromarajonnani College of Nursing, Bangkok. 2009;25(1):4-19. (in Thai).
6. Prapansilp M. Health Promotion for Workers in the Workplace. Textbook Project, Department of Health, Office of Academic Affairs. Nonthaburi: Cyber Press Co., Ltd.; 2000. (in Thai).
7. Kelly M, Wills J, Sykes S. Do nurses' personal health behaviours impact on their health promotion practice? A systematic review. International Journal of Nursing Studies. 2017;76:62-77.
8. Jung HS, Lee B. Contributors to shift work tolerance in South Korean nurses working rotating shift. Applied Nursing Research. 2015;28:150-5.
9. Panczyka M, Woynarowska-Sołdan M, Zmuda-Trzebiatowska H, Gotlib J. Health-enhancing behaviours of nurses in Poland and their association with shift work and age. Collegian. 2018; 25:255-61;
10. Trikasemsak P, Wivatvanit S. Factors predicting health status of professional nurses in Tertiary Care Hospital, Ministry of Public Health. Journal of Nursing Science Chulalongkorn University. 2012; 24(Special Issue):27-38.
11. Zhang Y, Punnett L, McEnany GP, Gore R. Contributing influences of work environment on sleep quantity and quality of nursing assistants in long-term care facilities: A cross-sectional study. Geriatric Nursing. 2016;37:13-8.
12. Thummakul D., Prasertsin U. (2558). Handbook on evaluating for public organization health (pilot – hospital). Nonthaburi: Theerakant Graphic. (in Thai).

13. Thummakul D, Kruttakart S, Cheunsirimongkol J, Thongtanunam Y, Prasertsin U. Confirmatory Factor Analysis of Happy-Public Organization Index: A Pilot Study in Public Hospital. *Journal of Research Methodology*. 2016;29(3):255-71. (in Thai).
14. Thummakul D, Kruttakart S, Cheunsirimongkol J, Thongtanunam Y, Prasertsin U., Kullaboot S. Development of Operational Training Course for Happy Hospital Developers. *Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok*. 2014;30 (3):1-13. (in Thai).
15. Wei H, Sewell KA, Woody G, & Rose MA. The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*. 2018;Article in Press:1-14.
16. Pan X, Mao T, Zhang J, Wang J, Su P. Psychological capital mediates the association between nurses' practice environment and work engagement among Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*. 2017;4:378-83.
17. Euphum N. Good Nursing to Development Humanity: Buddhism Perspective. *Dhammathas Academic Journal*. 2014;14(3):1-21.
18. Sirisoparuk S, Oumtanee A. Experience of Being a Professional Nurse Providing Humanized Care for Patients. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2014;15(2):289-97. (in Thai).
19. Reeda JL, Prince SA, Pipe AL, Attallah S, Adamo KB, Tulloch HE, et al. Influence of the workplace on physical activity and cardiometabolic health: Results of the multi-centre cross-sectional Champlain Nurses' study. *International Journal of Nursing Studies*. 2018;81:49–60.
20. Liu H, Zhang X, Chang R, Wang W. A research regarding the relationship among intensive care nurses' self-esteem, job satisfaction and subjective well-being. *International Journal of Nursing Sciences*. 2017;4:291-5.
21. Rosenberg M. *Nonviolent Communication: A Language of Life*. (264 pages) 3rd (Ed.). Encinitas, CA: Puddle Dancer Press; 2015.
22. Priano SM, Hong OS, Chen JL. Lifestyles and Health-Related Outcomes of U.S. Hospital Nurses: A Systematic Review. *Nursing Outlook*. 2018;66(1):66-76.
23. Limsungnoen S., et al. Promote Health Care for the Elderly Desirable Social Group by Participation of village health volunteers, Thai Samakkhi Tambon, Nong Hong District, Buriram Province, Thailand. Research Report of Health Promotion Hospital, Thai Samakkhi Tambom; 2013. (in Thai).
24. Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*. 2000;55(1):5-14.
25. Seligman MEP, Steen TA, Park N, Peterson C. Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American Psychologist*. 2005;60(5):410-21.
26. Wright TA. Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come. *Journal of Organization Behavior*. 2003;24(4):437-42.

27. Paul H, Garg P. Healing HRM through positive psychology: An outlook. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014;133:141-50.
28. Seligman MEP. *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Atria Books; 2011.
29. Kintarak S, Phattharayuttawat S, Manusirivithaya V. The Effect of Psychological Training Program on Self-esteem. *Journal of the Psychiatric Association of Thailand*. 2015;60(1):49-57. (in Thai).
30. Hassan M, Nadeem AB, Akhter A. Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*. 2016;3(1):1-15.
31. Charoensukmongkol P, Daniel JL, Jardon RC. The Contribution of Workplace Spirituality to Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Business Research*. 2015;6:32-45.