

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (predictive correlational research design) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช และหาปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช จาก 9 แผนกผู้ป่วยคือแผนกผู้ป่วยอายุรกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยสูติรีเวชหลังคลอด แผนกผู้ป่วยออโรโธปิดิกส์ แผนกผู้ป่วยห้องผ่าตัดและวิสัญญี แผนกผู้ป่วยพิเศษ แผนกผู้ป่วยกุมารเวชกรรม แผนกผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน แผนกผู้ป่วยหูดาคอจุมก มีจำนวน 668 คน มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่อัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างคือ 1:40 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากประชากร 9 แผนกผู้ป่วย จำนวน 440 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วยข้อคำถามปลายปิด 59 ข้อ คำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยใช้แนวคิดของเมสแลชและแจ็กสัน (Maslach & Jackson, 1981) ซึ่งได้ผ่านการแปลย้อนกลับโดยสิระยา สัมมาวาจ (2532) ประกอบด้วยข้อคำถามปลายปิด 22 ข้อ คำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ

แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงาน ผู้วิจัยนำไปหาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา ได้เท่ากับ .92 และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ส่วนแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งผ่านการแปลย้อนกลับโดยสรีระยา สัมมาวาจ ได้ตรวจความหมายที่ถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ และหาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ผู้วิจัยจึงไม่ทำการหาความตรงตามเนื้อหาซ้ำ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพจำนวน 20 คนที่โรงพยาบาลเชิงราชประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงาน เท่ากับ .85 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลในผู้อื่นและการลดความสำเร็จส่วนบุคคล เท่ากับ .86 .85 และ .62 ตามลำดับ

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 440 ฉบับ แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 436 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.09 และแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 4 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติการหาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.77 อายุเฉลี่ย 37.00 ปี มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 60.00 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 93.64 มีเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเฉลี่ย 18,918.29 บาท ได้รับเงินค่าล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน 4,778.00 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก ร้อยละ 82.05 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เฉลี่ย 14.83 ปี รับผิดชอบผู้ป่วยในเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึกโดยเฉลี่ย (พยาบาล:ผู้ป่วย) 1:3-1:5, 1:6-1:8 และ 1:6-1:8 ร้อยละ 34.32, 26.59 และ 27.27 ตามลำดับ โดยได้รับสวัสดิการของโรงพยาบาลในขณะนี้ด้านได้เข้าพักรักษาตัวเมื่อเจ็บป่วยในตึกพิเศษตามระเบียบของโรงพยาบาล ร้อยละ 87.05 ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมาได้รับการอบรม สัมมนา ในวิชาชีพการพยาบาลเพิ่มเติม ร้อยละ 92.05 โดยมีความถี่ของการอบรม สัมมนาในวิชาชีพการพยาบาลไม่แน่นอน ร้อยละ 70.91 ไม่เคยลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 74.32 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 74.32 โดยต้องการศึกษาต่อหลักสูตรเฉพาะทางมากที่สุด ร้อยละ 44.23 เป็นคณะกรรมการต่างๆ ในโรงพยาบาล ร้อยละ 51.82 ไม่มีความตั้งใจที่จะออกจากวิชาชีพพยาบาล ร้อยละ 74.09

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช ด้านความเป็นมิตรและความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร และด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.78$; $SD=0.49$, $\bar{X}=3.79$; $SD=0.55$ และ $\bar{X}=3.50$; $SD=0.44$ ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยด้านปริมาณงานที่ต้องการ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอ โอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$; $SD=0.41$, $\bar{X}=3.17$; $SD=0.42$, $\bar{X}=3.34$; $SD=0.60$ และ $\bar{X}=3.46$; $SD=0.59$ ตามลำดับ)

4. ความเหนื่อยหน่ายในงานของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=58.43$; $SD=14.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=18.33$; $SD=10.41$ และ $\bar{X}=36.62$; $SD=7.88$ ตามลำดับ) ส่วนด้านการลดความเป็นบุคคลในผู้อื่นอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}=3.47$; $SD=3.90$)

5. ปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีอำนาจในการทำนายมากที่สุดร้อยละ 8 เมื่อเพิ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ทำให้มีอำนาจในการทำนายเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 11

ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้แม้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานทั้ง 7 ด้านบางปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน และบางปัจจัยมีอิทธิพลต่อการเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานด้านความเป็นมิตรและความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน และเมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานทั้งหมดเข้าสมการทำนายพบว่า มีเพียงปัจจัยด้านอายุและปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงานที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงาน ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องขวัญกำลังใจในงาน จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านปริมาณงานที่ต้องการด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรมีการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่างๆเหล่านี้ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านปริมาณงานที่ต้องการ ควรจัดอัตรากำลังของพยาบาลให้เพียงพอกับการะงาน เพื่อไม่ให้พยาบาลมีความเหนื่อยล้า เหน็ดเหนื่อยในงานมากเกินไป ซึ่งจะส่งกระทบโดยตรงต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณของพยาบาล จัดให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบดูแลงานด้านเอกสาร ด้านพัสดุอย่างชัดเจนเพื่อให้พยาบาลได้ปฏิบัติงานการพยาบาลโดยตรง จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่จำเป็นให้เพียงพอและพร้อมนำไปใช้อยู่เสมอ กำหนดเกณฑ์การหยุดขึ้นปฏิบัติงานในเวรกลางคืนของพยาบาลอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

1.2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ผู้บริหารการพยาบาลควรมีการทบทวน พิจารณาและนำเสนอต่อผู้บริหาร โรงพยาบาลในด้านค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและลักษณะงานที่พยาบาลรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน

1.3 ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอ ผู้บริหารการพยาบาลควรมีการพิจารณา รูปแบบการให้ข้อมูลข่าวสารชนิดในแนวราบ เพื่อให้พยาบาลได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอและทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้บริหารระดับสูงปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศโดยเร็ว เพื่อให้พยาบาลใช้เป็นช่องทางในการเข้าถึงและติดตามข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้า ผู้บริหารการพยาบาลควรเพิ่มโควตาของพยาบาลวิชาชีพในการเข้ารับการอบรม ประชุมวิชาการในหลักสูตรด้านต่างๆ เป็น 2 ครั้งต่อปี พร้อมทั้งจัดสรรเงินงบประมาณที่เป็นของกลุ่มการพยาบาลโดยตรง เพื่อเป็นเงินทุนสนับสนุนทางด้านการอบรม ประชุมวิชาการด้านต่างๆแก่พยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ควรมีการกำหนดบันไดอาชีพ (career ladder หรือ career path) ไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีทิศทางที่สามารถวางแผนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนต่อไปในอนาคต

2. ความเหนื่อยหน่ายในงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจมีโอกาสดำเนินการเข้าสู่ระดับสูงได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานในขณะนั้น ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญและหาแนวทางป้องกันไม่ให้ความเหนื่อยหน่ายในงานทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ดังนี้

2.1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยควรได้รับการดูแลเอาใจใส่ มีการจูงใจและเห็นคุณค่าของการทำงาน ให้คำแนะนำ ชี้แนะเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการ

2.2 จัดให้มีการอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานแก่พยาบาล วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และจัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการถูกทำร้าย ด้วยวาจา การกระทำจากผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยหรือญาติเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพใช้เป็นแนวทาง ประกอบการตัดสินใจเมื่อมีสถานการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น นอกจากนี้ควรปรับปรุงและพัฒนาระบบ ความปลอดภัยของโรงพยาบาล โดยการเตรียมความพร้อม ให้การฝึกอบรมแก่พนักงานรักษาความ ปลอดภัยของโรงพยาบาล มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานกับตัวแปรความตั้งใจลาออกจากงาน (intent to leave)
2. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาล วิชาชีพ
3. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับ อื่นๆ ในกลุ่มการพยาบาล ได้แก่ พยาบาลเทคนิค พนักงานผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย