



หน้า 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลให้พยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ เกิดความเหนื่อยหน่ายหรือไม่ และมีลักษณะอย่างไร
2. ศึกษาว่าแรงสนับสนุนทางสังคมช่วยลดผลทางลบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกันตามความแตกต่างของอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน
2. พยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ มีการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน และสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน และการรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม
3. การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ
5. แรงสนับสนุนทางสังคมช่วยลดผลทางลบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ 5 สังกัดคือ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร และทบวงมหาวิทยาลัย 17 โรงพยาบาล จำนวน 275 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล
2. แบบสำรวจความเหนื่อยหน่าย
3. แบบวัดการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แบบวัดการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและมอบให้ผู้ช่วยวิจัยเป็นผู้ประสานงานแทนในโรงพยาบาลที่ผู้วิจัยไม่สามารถเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส เอกซ์ ดังนี้

1. คำนวณหาค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหนื่อยหน่ายของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน
2. วิเคราะห์ความแตกต่างของค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเหนื่อยหน่ายระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance)

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนของคะแนนตัวแปรใด ๆ ของข้อมูลกลุ่มเปรียบเทียบเป็นลักษณะวิวิธพันธ์ของความแปรปรวน (Heterogeneity of Variance) จะปรับค่าวิกฤต ($F_{Critical}$) ใหม่ จาก $F_{(\alpha - 1)}$ ที่องศาอิสระ $(k - 1)$, $(N - K)$ เป็น $F_{(\alpha - 1)}$ ที่องศาอิสระ (1) , $(k - 1)$ และถ้าค่าทดสอบ

เอพีมัยสำคัญ ($\alpha < .05$) จะเปรียบเทียบพหุคูณด้วย LSD (Least Significant Difference)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมกับค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระหว่างค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมกับค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนความเหนื่อยหน่าย ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

4. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical Analysis)

5. วิเคราะห์แรงสนับสนุนทางสังคมที่ช่วยลดผลทางลบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความเหนื่อยหน่ายด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. พยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีความรู้สึกท้อแท้ใจ และความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคลน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่มีอายุ 21 - 30 ปี ($P < .05$)

2. พยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ที่สมรสแล้วมีความรู้สึกท้อแท้ใจน้อยกว่าพยาบาลประจำการที่ยังโสด ($P < .05$) และพยาบาลประจำการที่สมรสแล้วมีความรู้สึกท้อแท้ใจไม่แตกต่างจากพยาบาลประจำการที่เป็นหม้าย หย่า หรือแยกทางกับคู่สมรส ส่วนความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล และความรู้สึกของการประสบความสำเร็จลดลง พบว่าไม่แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม ($P > .05$)

3. พยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > .05$)

4. การรับรู้แรงสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงานสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ($r = .50, P < .001$ และ $r = .32, P < .001$) และการรับรู้แรงสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สภาพแวดล้อมที่มี

การควบคุม ($r = .13, P < .05$) แต่สัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน ($r = -.31, P < .001$) ส่วนการรับรู้แรงสนับสนุนจากคู่สมรส เพื่อนหรือญาติไม่สัมพันธ์กับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($P > .05$)

5. การรับรู้แรงสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ช่วยและเพื่อนร่วมงานสัมพันธ์ทางลบ กับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน ($r = -.32$ ถึง $-.06, P < .05$) การรับรู้แรงสนับสนุนจากคู่สมรสและ เพื่อนหรือญาติสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกของการประสบความสำเร็จลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.28$ และ $-.14, P < .05$ ตามลำดับ)

6. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการทั้ง 3 ด้าน โดยพยาบาลที่รับรู้สภาพแวดล้อมมีการเกื้อหนุนต่อการทำงานน้อย และมีความกดดันมาก จะรู้สึกเหนื่อยหน่ายมาก

7. แรงสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ช่วยช่วยลดผลทางลบของสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันต่อความรู้สึกห่อเหี่ยวและความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคลลงได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลประจำการที่มีอายุ 21 - 30 ปี ความรู้สึกห่อเหี่ยวและความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคลมากกว่าพยาบาลประจำการที่มีอายุ 36 - 40 ปี ดังนั้นจึงควรมีการวางมาตรการป้องกันหรือลดความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล ซึ่งอาจทำได้ดังนี้

1.1 ด้านการศึกษา

ควรเตรียมนักศึกษาให้พร้อมทั้งทางด้านความรู้และทักษะการปฏิบัติการพยาบาล ปลูกฝังให้นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล และสร้าง ความคาดหวังให้สอดคล้องกับความเป็นจริงเพื่อป้องกันการเกิดความรู้สึกล้มเหลว ห่อเหี่ยว อันจะนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายได้

1.2 ด้านการบริหาร

1.2.1 ควรคัดเลือกบุคลากรพยาบาลให้เหมาะสมกับลักษณะงานในหน่วยงาน โดยเฉพาะในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก ซึ่งต้องการบุคลากรพยาบาลที่มีบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี

1.2.2 ควรจัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลในแต่ละเวรให้ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ป่วย

1.2.3 ควรจัดให้บุคลากรพยาบาลได้หมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ และกิจกรรมในแต่ละสัปดาห์

1.3 ค่านพยาบาลประจำการ

1.3.1 พยายามค้นหาแหล่งที่ก่อให้เกิดความเครียด และพัฒนาวิธีการปรับตัวเผชิญกับความเครียด

1.3.2 ควรเตรียมพร้อมในเรื่องความรู้และทักษะการปฏิบัติการพยาบาล รู้จักสร้างอารมณ์ขัน และทำกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดความเครียด

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยช่วยลดผลทางลบของสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันต่อความรู้สึกห่อเหี่ยว และความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคลของพยาบาลได้ ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงอาจลดความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลได้ดังนี้

2.1 ควรจัดสภาพแวดล้อมให้เกื้อหนุนต่อการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดี สนับสนุนให้พยาบาลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ควรให้แรงสนับสนุนแก่พยาบาลซึ่งอาจเป็นคำปรึกษา ข้อคิดเห็น ความเห็นใจ หรือการให้ความช่วยเหลือโดยตรงทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

2.3 ควรค้นหาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล และพยายามให้แรงจูงใจนั้นตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่าย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยแต่ละแผนก เช่น หออภิบาลผู้ป่วยเด็กและหออภิบาลผู้ป่วยโรคหัวใจ โรงพยาบาลของรัฐและเอกชน

2. ศึกษาปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการ เช่น บุคลิกภาพ เจตคติต่อวิชาชีพ ค่านิยม สถานภาพทางเศรษฐกิจ ความพึงพอใจในวิชาชีพ

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวเผชิญความเครียด

4. เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัย เรื่องแรกที่ศึกษาผลของแรงสนับสนุนทางสังคมในการช่วยลดผลทางลบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความเหนื่อยหน่ายในคนไทย จึงควรมีการวิจัยซ้ำเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่แน่นอนยิ่งขึ้น