

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่าย ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

Relationship between Working Environment Factors and Burnout of Nurses, Community Hospital of Pathumtani Province

กามัน เจ๊ะอารง*, ชยานิกา ศรีวิชัย

Kaman Jearong*, Chayanika Srivichai

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี ประเทศไทย 12110

Faculty of Nursing, Eastern Asia University, Pathumtani, Thailand 12110

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ (2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด 7 แห่ง จำนวน 219 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ (1) แบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) แบบวัดความเหนื่อยหน่าย Maslach and Jackson มีความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟา ซึ่งมีค่าเท่ากับ .89, .84 เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม พ.ศ. 2558 ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ใช้ความเชื่อมั่นที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 219 คน มีอายุเฉลี่ย 37.89 ปี (SD = 8.43) ค่าเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (SD = .36) ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลอยู่ในระดับน้อย (SD = .64) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง (SD = .56) ความรู้สึกลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก (SD = .45) เมื่อทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .188, p < .01$)

คำสำคัญ : เหนื่อยหน่าย สภาพแวดล้อมในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

This Survey research aimed (1) to study level of burnout among nurses (2) to find relationship between working environment factors and burnout of nurses. The samples composed of 219 nurses from 7 community hospitals, Pathumtani Province that calculated by Krejcie and Morgan formula. The Instruments (1) working environment questionnaire (2) Maslach and Jackson burnout inventory (MBI). Data were collected during November to October 2015. Research data were analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation by Statistical Package ($\alpha = .05$).

This study revealed Level of burnout among nurses is middle (SD = .36), level of emotional exhaustion is low (SD = .64), level of depersonalization is middle (SD = .56), level of reduced personal

accomplishment is high (SD = .45). Reveled positive signification correlation between working environment factors and burnout of nurses ($r = .188, p < .01$) by Pearson's product – moment correlation coefficient.

Keywords : burnout, working environment, nurse

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรทางการแพทย์มาก ซึ่งในการจัดระบบบริการสุขภาพในปัจจุบัน ประกอบด้วยบริการในสถานบริการสุขภาพและการบริการในชุมชน ซึ่งในการให้บริการดังกล่าวประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมาก โดยเฉพาะที่มีจำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ 78 ของบุคลากรทั้งหมดเป็นพยาบาล¹ จัดได้ว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มด้านคุณภาพและบริการของโรงพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่และใกล้ชิดกับผู้ใช้บริการมากที่สุดในพื้นที่สุขภาพในการให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชนให้ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือด้านส่งเสริมสุขภาพ ด้านป้องกันและควบคุมโรค ด้านการรักษาพยาบาลและด้านฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย งานพยาบาลเป็นงานสำคัญงานหนึ่งของโรงพยาบาล มีหน้าที่ให้บริการพยาบาลแก่ประชาชนอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา 24 ชั่วโมง และตลอด 365 วัน ซึ่งโดยส่วนใหญ่มักจะพบปัญหา ได้แก่ด้านภาระงานที่เกิน ด้านค่าตอบแทนที่ต่ำ ขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านความเสี่ยงต่อสุขภาพ ความเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง และการเผชิญต่อภาวะความเครียดในงาน นอกจากนี้จะพบปัญหาในการทำงานแล้วยังมีปัญหาอื่นๆ อีก เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเรื่องค่าใช้จ่าย ปัญหาสุขภาพ เป็นต้น³

จากรายงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ในปีงบประมาณ 2555 พบว่ามีปัญหาพยาบาลวิชาชีพลาออก โอนตำแหน่ง หรือย้ายที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 2.63 ทำให้จำนวนพยาบาลวิชาชีพลดน้อยลง และปฏิบัติงานตามภาระงานที่มากขึ้นบรรยากาศงานที่เคร่งเครียดมากเกินไปปริมาณงานมาก เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านกำลังคนของกระทรวงสาธารณสุขตามเกณฑ์พื้นที่ (GIS) พบว่าโรงพยาบาลชุมชนจำนวนรวม 723 แห่ง มีจำนวนพยาบาลที่ขาดแคลนอยู่ถึง 5,681 คน ซึ่งมากกว่าโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์²

ความเหนื่อยหน่าย (Burn Out) เป็นความเหนื่อยอ่อนของร่างกายบวกกับความหน่าย ซึ่งก็คือความอ่อนเพลียทางอารมณ์และจิตใจ ทศนคติในการทำงานเป็นไปในทางลบ ทั้งยังทำให้สูญเสียการควบคุมความรู้สึกที่มีต่อผู้รับบริการ ความเหนื่อยหน่าย คือ ตัวชี้วัดความคลาดเคลื่อนระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างกับสิ่งที่จะต้องทำ เป็นตัวแสดงถึงความกดดันทางคุณค่า ความภาคภูมิใจขวัญ กำลังใจ และจิตวิญญาณในตัวบุคคล ความเหนื่อยหน่ายเป็นเหมือนโรคร้ายค่อยๆ แพร่ขยายออกไปทีละน้อย และต่อเนื่องกันตลอดเวลา สาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายออกเป็น 2 ประการ คือ ประการแรก ปัจจัยจากตัวบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ เป็นต้น^{1, 12} ประการที่สองเกิดจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน การรับรู้ต่อระบบบริหาร การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในงาน และการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง³ เมื่อปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่กล่าวมานั้นอันวนยต่อการเกิดความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี ความเหนื่อยหน่ายสามารถวัดได้ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ (Emotion Exhaustion) (2) ด้านการลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) และ (3) ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง (Reduced Personal Accomplishment)^{1, 12}

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี คือ โรงพยาบาลสังกัดสาธารณสุข ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี เป็นสถานบริการสุขภาพแก่ชุมชน หนึ่งอำเภอมีหนึ่งโรงพยาบาลชุมชน หรือโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง ระดับ F2 หมายถึง รพช. ขนาดเตียง 30-90 เตียง ที่มีแพทย์เวชปฏิบัติ หรือแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว และจัดบริการตามมาตรฐานของบริการทุติยภูมิ โดยไม่มีแพทย์เฉพาะทาง มีทั้งหมด 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลคลองหลวง โรงพยาบาลประชาธิปัตย์ โรงพยาบาลธัญบุรี โรงพยาบาลลาดหลุมแก้ว โรงพยาบาลลำลูกกา โรงพยาบาลสามโคก และโรงพยาบาลหนองเสือ เป็นต้น

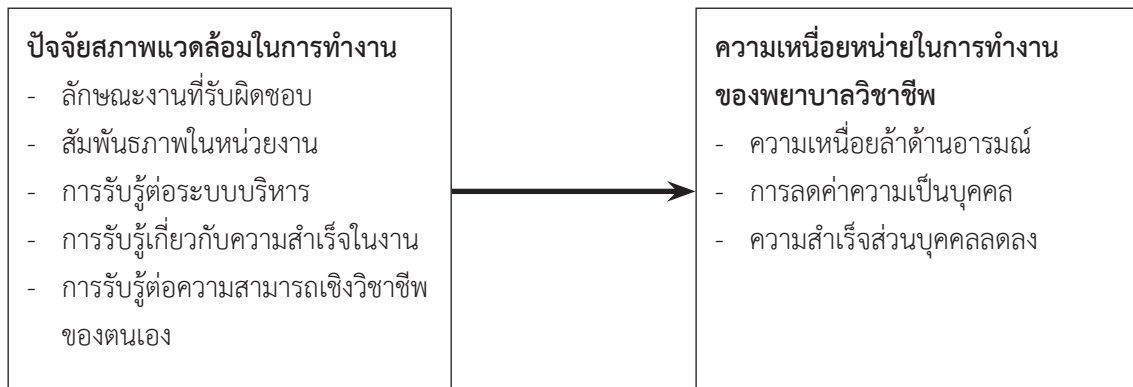
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

รหัส SN 2557/4 วันที่ 30 กันยายน 2558

1. ได้เสนอโครงการวิจัยให้คณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียเมื่อโครงการวิจัยผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจึงดำเนินการวิจัย

2. ความยินยอมของผู้ให้ข้อมูล ให้สิทธิ์แก่ผู้เข้าร่วมการวิจัยที่เข้าร่วมโครงการศึกษาโดยมีคำชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย เมื่อยินดีแล้วจะลงชื่อในหนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัยเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมมีพยาน

3. เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วจะให้เก็บในซองสีน้ำตาลแล้วปิดผนึกด้วยตนเอง แล้วนำไปส่งกับเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ การนำข้อมูลไปอภิปรายหรือตีพิมพ์จะกระทำในภาพรวมเฉพาะในการนำเสนอเชิงวิชาการเท่านั้น

เครื่องมือในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สัมพันธภาพในครอบครัว บุคลิกภาพ รายได้/ ความเพียงพอของรายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน³ จำนวน 27 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบวัดความเหนื่อยหน่าย³ ซึ่งดัดแปลงจากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของ Maslach C and Jackson S E จำนวน 22 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน³ และแบบวัดความเหนื่อยหน่าย³ นำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค⁹ ซึ่งมีค่าเท่ากับ .89 และ .84 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสัมพันธภาพกับสมาชิกภายในครอบครัว ภาระในการดูแลครอบครัว รายได้และรายจ่ายประจำระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

2. ใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อหาระดับและแปลความหมายระหว่างตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายซึ่งแปลความหมายระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ 3 ระดับ คือ ดี ปานกลาง และ ไม่ดี เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับคะแนนความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ซึ่งแปลความหมายความเหนื่อยหน่าย ได้ 3 ระดับ คือ น้อย ปานกลาง และมาก

3. ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน⁹ (Pearson's product - moment correlation coefficient) โดยวัดความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรกำหนดค่าสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาคำนี้ ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 219 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie R V and Morgan D W¹⁰ มีอายุเฉลี่ย 37.89 ปี (SD = 8.43) ซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 22-57 ปี การศึกษาส่วนใหญ่จบระดับชั้นปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต ร้อยละ 91.32 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสร้อยละ 61.2 รายได้และรายจ่ายประจำส่วนใหญ่คือ ระดับเพียงพอใช้ร้อยละ 46.6 ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพอยู่ที่อายุงาน 15.94 ปี (SD = 8.84)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.41 (SD = .27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการรับรู้ต่อระบบบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83, 2.46 (SD = .47, .51) ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จในการทำงาน และด้านการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเองอยู่ในระดับไม่ต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20, 2.24, 2.29 (SD = .38, .46, .39)

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 (SD = .36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 (SD = .56) ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

(SD = .64) และด้านความรู้สึกลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 (SD = .45)

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 (SD = .36) อภิปรายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานีมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ลักษณะงานที่รับผิดชอบของพยาบาลที่ทำงานโรงพยาบาลชุมชน ต้องดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งการปฏิบัติงานบางอย่างนั้นมีขอบเขตที่ป้องกันการเสื่อมถอยระหว่างวิชาชีพอื่นๆ มีเครื่องมือทางการแพทย์ที่จำกัด บางครั้งจำเป็นต้องประยุกต์การให้การพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลและการดูแลรักษาอย่างเหมาะสมที่สุด ภายใต้ทรัพยากรที่มีจำกัด นอกจากนี้ยังต้องดูแลผู้ป่วยยามวิกาล ส่งผลทำให้อนหลับไม่เป็นเวลา ต้องดูแลผู้ป่วยที่ติดเชืทางเดินหายใจ หรือโรคอุบัติใหม่ จากอุบัติการณ์ของแต่ละโรงพยาบาลชุมชนก็ยังคงมีเกิดขึ้นเรื่อยๆ ทำให้เกิดความเครียด ผลตอบแทน ค่าจ้างและสวัสดิการไม่ดีเพียงพอต่อการดำรงชีวิตให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่าความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นนั้นส่วนใหญ่มักจะเกิดกับความรู้สึกที่ถูกลดค่าความเป็นบุคคล เช่น การถูกดูถูกถากถาง การใช้ถ้อยคำวาจาต่าทอ จากเพื่อนร่วมงาน ญาติ หรือแม้แต่ผู้ป่วย จากงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีจัดการในเชิงรุกกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ มีคะแนนเฉลี่ยกลวิธีจัดการในเชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง⁴ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลระดับโรงพยาบาลทั่วไป 314 คน พบว่าความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง⁵ สอดคล้องกับวิจัยเรื่องสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานของพยาบาลและความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความเหนื่อยหน่ายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและความเหนื่อยหน่ายรายด้าน ด้านความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง⁶

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัยของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน (n) (n = 219)	ร้อยละ
1. อายุ (ปี)	Mean = 37.89, SD = 8.43	Range = 22 – 57
- ระดับการศึกษา ประกาศนียบัตร, เทียบเท่าปริญญาตรี และปริญญาตรี	200	91.32
- สูงกว่าปริญญาตรี	19	8.68
3. สถานภาพ		
- โสด	76	34.7
- สมรส	134	61.2
- หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	9	4.1
4. รายได้และรายจ่ายประจำ		
- มีเงินเหลือออม	48	21.9
- เพียงพอใช้	102	46.6
- ไม่ค่อยจะเพียงพอ/ บางเดือนไม่เพียงพอ	44	20.1
- ไม่เพียงพอแสวงหาเพิ่มเติม	25	11.4
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ปี)	Mean = 15.94, SD = 8.83	Range = 1 – 40

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (n = 219)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	M	SD	ระดับ
โดยรวม	2.41	.27	ปานกลาง
- ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	2.84	.47	ปานกลาง
- ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	2.20	.38	ไม่ดี
- ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร	2.46	.51	ปานกลาง
- ด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จในการทำงาน	2.24	.46	ไม่ดี
- ด้านการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง	2.29	.39	ไม่ดี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (n = 219)

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	M	SD	ระดับ
โดยรวม	2.53	.36	ปานกลาง
- ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	2.53	.56	ปานกลาง
- ด้านความรู้สึกลดความเป็นบุคคล	3.15	.64	น้อย
- ด้านความรู้สึกลดความสำเร็จส่วนบุคคล	1.92	.45	มาก

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเหนื่อยหน่าย
ในการทำงาน (n = 219)

ตัวแปร	ความเหนื่อยหน่าย (r)
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.188**

** p<.01, *p<.05

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สามารถอธิบายได้ว่า นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันแล้ว ซึ่งในสภาวะแวดล้อมต่างๆ มีผลต่อการให้บริการทางด้านกายภาพบำบัดของไทย โดยเฉพาะโรงพยาบาลของรัฐบาล เป็นงานที่ต้องอยู่กับความเป็นความตาย มีเวลาจำกัด จำนวนผู้มารับบริการหรือผู้ป่วยนั้นมีมากขึ้นไป ภาระหน้าที่มากขึ้นไป ไม่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สุขภาพก็มีความเสี่ยงที่จะติดเชื้อ เกิดอุบัติเหตุหรือแม้แต่ถูกฟ้องร้องได้ตลอดเวลา โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็น้อย ต้องทำงานภายใต้ความกดดันต่างๆ จากสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดความอ่อนล้าทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ Maslach C and Jackson S E ได้กล่าวไว้ว่า ความเหนื่อยหน่าย คือ ตัวชี้วัดความคลาดเคลื่อนระหว่างสิ่งที่เรานับถือกับสิ่งที่เราต้องทำ เป็นตัวแสดงถึงความกดดันทางคุณค่าความภาคภูมิใจในชีวิต กำลังใจ และจิตวิญญาณในตัวบุคคล ความเหนื่อยหน่ายเป็นเสมือนโรคร้ายค่อยๆ แพร่ขยายออกไปทีละน้อย และต่อเนื่องกันตลอดเวลา บุคคลที่อยู่ในภาวะความเหนื่อยหน่าย จะรู้สึกถึงขวัญและกำลังใจที่ลดลงและยากที่จะแก้ไขให้เหมือนเดิม^{1, 3, 11} เมื่อพยาบาลปฏิบัติงานภายใต้ความเครียดสะสมเป็นระยะเวลานานๆ ส่งผลทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ ความเหนื่อยหน่ายดังกล่าวนี้ส่งผลต่อไปให้เกิดความคิดที่จะลาออกจากโรงพยาบาล สอดคล้องกับวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล จำนวน 300 คน พบว่าปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .053 และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลกับผลลัพธ์ของผู้ป่วยและพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนใน

ประเทศไทย พบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลดลงของเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ ความไม่พึงพอใจในงาน⁷ สรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบันของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานีนั้น ส่งผลต่อระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน กล่าวได้ว่าปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดปทุมธานียังคงเป็นสาเหตุหลักที่ยังคงบั่นทอนกำลังใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันยังคงมีแนวโน้มไปในทางที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน หากยังคงเป็นเช่นนี้ต่อไปนานๆ อาจนำไปสู่การลาออกของวิชาชีพได้ ในตอนนั้นอาจเกิดวิกฤตการณ์ขาดแคลนทางวิชาชีพพยาบาลได้¹²

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย และค้นหาวิธีการในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น ป้องกันความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

References

1. Maslach C, Jackson S E. Burnout in Health Profession: A Social Psychological Analysis. In Sanders G.S. and Suls J.M. (Eds.), Social Psychology of Health and Illness. 1982; 227-251.
2. Srisupan W. Sawangdee K. Policy Recommendation for solving shortage Thai Nurses. Nursing Journal. 2012;(1):5-12. (In Thai).

3. Zhou B. Factors Affecting Nurses Work Bournout, Case Study of Bangkok Metropolitan Authority's Medical College Hospital and Vajira Hospital. NIDA, Thailand;2009. (In Thai).
4. Prempreungwes J. Relationship between Proactive strategies and burnout of nurses in Ramathibodi Hospital. Ramkhamhaeng University;2012. (In Thai).
5. Sangtong N. Stress and Burnout of Working among Staff Nurses. Silpakorn university;2009. (In Thai).
6. Dihn Trong Q. Nursing Practice Environment and Burnout among Vietnamese Staff Nurses in Central General Hospital. Chaing Mai University;2013.
7. Nansupawat A. The Relationship between Nurses' Practice Environment and Patient and Nurse Outcomes in Community Hospitals, Thailand;2014. (In Thai).
8. Krejcie R V, Morgan D W. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 1970;30(3): 607-610.
9. Kitpreedaborisut B. Social Science Research Methodology (6th Edition). Thailand;2001. (In Thai).
10. Wiratchai N. Meta-analysis. Chulalongkorn University. Thailand;1999. (In Thai).
11. Sritawan K. Selected Factors Related to Burnout in Caregivers of Persons with Schizophrenia in Community. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2017;18 Suppl 1:S308-314. (In Thai).
12. Kongyoo S. A Meta-Analysis on Antecedent Variables of Nurse' Quality of Working Life. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2015;16(3):122-131. (In Thai).