



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี¹
FACTORS AFFECTING JOB BURNOUT OF PROFESSIONAL NURSES
IN SURATTHANI HOSPITAL

จุฑารัตน์ แซ่ลือ²

สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล³

Chutharat Saelor

Somjai Puttapitukpol

¹วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

²นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

³รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ความเข้มแข็งอดทน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานให้บริการผู้ป่วยโดยตรงในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี 1 ปีขึ้นไป จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามความเข้มแข็งอดทน ซึ่งดัดแปลงจากแบบวัดความเข้มแข็งอดทนของ สุธิดา เรื่องเพ็ง (2550) 3) แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างขึ้นจากแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1977) และ 4) แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของแมสแลชและแจคสัน (Maslach & Jackson, 1982) โดยแบบสอบถามตอนที่ 2-4 ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ เท่ากับ .91, .95, และ .88 ตามลำดับ และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94, .98, และ .89 ตามลำดับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.59, p<.01$) ความเข้มแข็งอดทนและการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=-.62$ และ $-.56, p<.001$) และ 2) อายุ ความเข้มแข็งอดทน และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่ายในงานได้ร้อยละ 61.3

คำสำคัญ : ความเหนื่อยหน่ายในงาน, ความเข้มแข็งอดทน, การเสริมสร้างพลังอำนาจ, พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study 1) the relationship among age, hardiness empowerment and job burnout of professional nurses, and 2) to analyze factors affecting job burnout of professional nurses in Suratthani Hospital. The sample included 100 professional nurses who provided direct care for patients for at least 1 year at Suratthani hospital. Questionnaires were used as research tools and comprised of fourth sections: 1) personal data, 2) hardiness questionnaire modified from Suthida Ruangpheng (2007), 3) empowerment questionnaire developed based on Kanter (1977), and 4) job burnout questionnaire developed based on Maslach and Jackson (1982). The content validity index (CVI) was verified by five experts. The CVI of the second to the fourth section were .91, .95, and .88 respectively. The Cronbach's alpha coefficient were .94, .98, and .89 respectively. Research data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1) Age was significantly positively correlated with job burnout ($r=.59, p<.01$). Hardiness and empowerment were significantly negatively correlated with job burnout ($r=-.62$ and $-.56$ respectively, $p<.001$). 2) Age, hardiness, and empowerment could significantly explain variance of job burnout. These predictors accounted for 61.3% ($R^2=.613$).

Keywords : job burnout, hardiness, job empowerment, professional nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรหลักในการให้บริการในสถานบริการสุขภาพ โดยใช้ความรู้และทักษะของศาสตร์ทางการพยาบาลโดยเฉพาะซึ่งคุณภาพการพยาบาลที่ดีขึ้นอยู่กับจิตสำนึกในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล แต่จากการที่พยาบาลต้องเผชิญกับความเร่งด่วนในภาวะวิกฤติ ความไม่เหมาะสมของอัตรากำลัง สภาวะอารมณ์ของผู้รับบริการ ญาติ รวมทั้งบุคลากรในทีมสุขภาพทุกระดับ ทำให้บางส่วนต้องสัมผัสกับสารเคมีหรือความเสี่ยงต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและอาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บจากการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งความเครียดหรือความไม่พึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานเร็วกว่ากำหนด จากการศึกษาของ กฤษดา แสงดี (2552) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยมีระยะเวลาการทำงานในวิชาชีพเฉลี่ยเพียง 22.5 ปี ซึ่งอาจทำให้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะพยาบาลที่มีทักษะวิชาชีพสูง จากสถานการณ์ที่พยาบาลวิชาชีพมีการโอนย้ายหรือลาออกจากงานดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพที่ยังคงอยู่ เพราะการปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดของอัตรากำลังที่เหมาะสมย่อมก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรังจนกลายเป็นความเหนื่อยหน่ายในงานและส่งผลทำให้สูญเสียพยาบาลจากระบบบริการสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

ความเหนื่อยหน่ายหรือภาวะหมดไฟ (burnout) เป็นปัญหาที่พบได้มากโดยเฉพาะในบุคลากรที่มีอาชีพในการบริการ โดยพบได้ประมาณร้อยละ 15-50 ของคนทำงาน ก่อให้เกิดผลเสียทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร โดยผู้ที่มีภาวะเหนื่อยหน่ายในงานจะขาดงานบ่อย มีอัตราการลาป่วยมากกว่าคนทั่วไป 2-7 เท่า โดยส่วนใหญ่จะลาป่วยด้วยอาการ ปวดหัว ปวดท้อง หรือใช้หวัด นอกจากนี้ในด้านอารมณ์ พบว่า มักโกรธง่าย ขี้หงุดหงิด แยกตัว ไม่สู้สิ่งกับผู้ร่วมงาน ไม่มีความ

กระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ จนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรต่ำลง และนำไปสู่การลาออกจากงาน (สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 2557) และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยหลักที่เป็นสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในงาน ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Maslach & Jackson, 1981) ซึ่งประกอบด้วย ความเข้มแข็งอดทนเป็นปัจจัยภายในบุคคล โดยเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม และผู้ที่มีความเข้มแข็งอดทนในระดับสูงจะสามารถปรับตัวต่อเหตุการณ์ในชีวิตที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างมีคุณภาพ โดยไม่เกิดความเจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยหน่ายจากงานลดลงได้ (Kobasa, 1982) ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานที่มีผลต่อการเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยพบว่าการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ลดการเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน และลาออกจากงานได้ (Laschinger & Hatche, 1996)

โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีเป็นโรงพยาบาลศูนย์ในภาคใต้ ระดับตติยภูมิขั้นสูง ให้บริการในด้านการรักษา ส่งเสริมสุขภาพฟื้นฟูสภาพ และการป้องกันโรคทั้งในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิแก่ประชากรภายในจังหวัดและประชากรในเขตบริการที่ส่งต่อเพื่อการรักษา ผู้ป่วยที่มารับบริการมักมีความเจ็บป่วยที่ซับซ้อน รุนแรง ต้องการการดูแลรักษาจากบุคลากรในทีมสุขภาพที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์สูง การปฏิบัติงานจะเกิดผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ทำหน้าที่ในการดูแลรวมทั้งประสานงานกับทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพสูงสุด จากสถิติการลาออก โอน และโยกย้ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

พบว่า การโยกย้ายสถานที่ทำงานและลาออกจากงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารการพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและวางแผน เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันความเหนื่อยหน่ายและธำรงรักษาให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ความเข้มแข็งอดทน และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

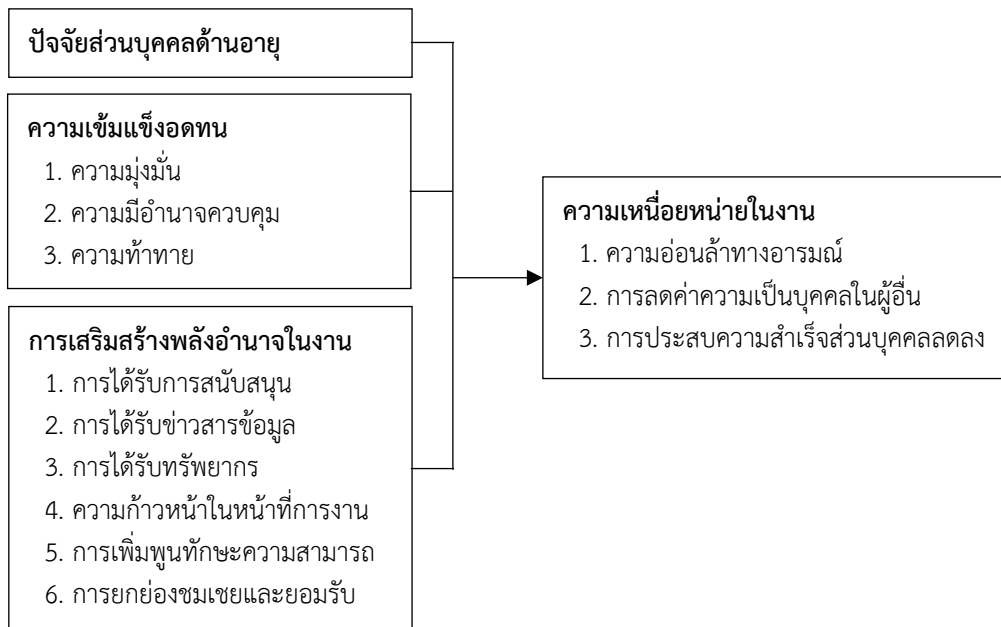
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ความเข้มแข็งอดทนและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

2. ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ ความเข้มแข็งอดทน และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

ตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้าน

บริการผู้ป่วยโดยตรงมากกว่า 1 ปีขึ้นไป กำหนดขนาดตัวอย่างโดยอาศัยการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (power analysis) สำหรับตัวแปรต้น 3 ตัว ขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (medium effect size) เท่ากับ .15 อำนาจทดสอบ (power of test) .80

และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Cohen, 1988) ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 77 ราย และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลหรือได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน จึงเพิ่มจำนวนขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 20 และปรับเป็นจำนวนเต็ม จึงได้ตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 100 ราย แล้วทำการคัดเลือกตัวอย่าง โดยการตรวจสอบจำนวนพยาบาลวิชาชีพในแต่ละแผนก และกำหนดสัดส่วนของตัวอย่างแต่ละแผนกตามสัดส่วนจำนวนประชากร

เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย

1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามความเข้มแข็งอดทน ซึ่งตัดแปลงจากแบบสอบถามความเข้มแข็งอดทนของ สุธิดา เรืองเพ็ง (2550) จำนวน 21 ข้อ แบ่งออกเป็นด้านความมุ่งมั่น 7 ข้อ ด้านความมีอำนาจควบคุม 7 ข้อ และด้านความท้าทาย 7 ข้อ 3) แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1977) มีจำนวน 35 ข้อ แบ่งออกเป็นด้านการได้รับการสนับสนุน 8 ข้อ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร 6 ข้อ ด้านการได้รับทรัพยากร 6 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5 ข้อ ด้านการเพิ่มพูนทักษะความสามารถ 5 ข้อ และด้านการยกย่องชมเชยและยอมรับ 5 ข้อ และ 4) แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของแมสแลชและแจคสัน (Maslach & Jackson, 1982) มีจำนวน 21 ข้อ แบ่งออกเป็นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 7 ข้อ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น 7 ข้อ และด้านการประสบความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง 7 ข้อ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เป็นความจริงน้อยที่สุด (1) จนถึง เป็นความจริงมากที่สุด (5) และแปลผลคะแนนเป็น 5 ระดับ (ประคอง กรรณสูตร, 2542) ดังนี้

- 4.50-5.00 อยู่ในระดับสูงมาก
- 3.50-4.49 อยู่ในระดับสูง
- 2.50-3.49 อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 อยู่ในระดับต่ำ และ

1.00-1.49 อยู่ในระดับต่ำมาก

และแบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ เริ่มจาก 0 หมายถึง ไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้น จนถึง 6 หมายถึง มีความรู้สึกเช่นนั้นทุกวัน และแปลผลคะแนนเป็น 3 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยในการแปลผล คือ 4.00-6.00 หมายถึง มีความเหนื่อยหน่ายในระดับสูง 2.00-3.99 หมายถึง มีความเหนื่อยหน่ายในระดับกลาง และ 0-1.99 หมายถึง มีความเหนื่อยหน่ายในระดับต่ำ ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) เท่ากับ .91, .95, และ .88 ตามลำดับ และได้รับการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .94, .98, และ .89 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิ์

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เอกสารรับรองเลขที่ 18/2556 และผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ตามเอกสารรับรองเลขที่ 42/2556 โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล การส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยใส่ซองปิดผนึกแก่ตัวอย่าง การเก็บข้อมูลจะเป็นความลับ ไม่มีการอ้างอิงถึงบุคคลใด ๆ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการใช้ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม การนำเสนอผลการศึกษาทำในภาพรวม และผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยซักถามข้อสงสัยก่อนตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. หลังจากผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยจัดทำเอกสารขออนุญาตเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

2. หลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำเอกสารชี้แจงพร้อมแบบสอบถามไปขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลกับกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามใส่ซองมอบให้ตัวอย่างตามที่ได้คัดเลือกไว้ในแต่ละหน่วยงาน หลังจากตอบเสร็จทำการปิดผนึก โดยผู้วิจัยรับเอกสารกลับด้วยตัวเองตามกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล **การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ตัวอย่างจำนวน 100 คน มีอายุอยู่ในช่วง 25-49 ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ 35 ปี โดยกลุ่มอายุ 25-30 ปี มีมากที่สุดร้อยละ 30.5 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 89.5

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 33.6 และปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ โดยเฉลี่ยแผนกละ 17 คน

2. ระดับความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}=1.85$, S.D.=.54) ความเข้มแข็งอดทนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.53$, S.D.=.50) และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$, S.D.=.58)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ อายุ ในขณะที่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความเข้มแข็งอดทน และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี (n=100)

ตัวแปร	r	p
ความเข้มแข็งอดทน	-.622	.001
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	-.567	.001
อายุ	.591	.001

4. ผลการศึกษาปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและคัดเลือกตัวแปรโดยวิธี stepwise พบว่า ความเข้มแข็งอดทน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 61.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 โดยอายุเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานสูงสุด (Beta=.408, $p<.000$) รองลงมา คือ ความเข้มแข็งอดทน และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามลำดับ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี (n=100)

ตัวแปร	b	beta	p
ความเข้มแข็งอดทน	-.364	-.358	.000
อายุ	.632	.408	.000
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	-.128	-.239	.006

Constant=57.121, R=.783, R²=.613, F=50.696, p<.01

ดังนั้น สมการทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ที่อยู่ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (standardized score) เป็นดังนี้

$$Z_{\text{ (ความเหนื่อยหน่ายในงาน)}} = -.358Z_{\text{ (ความเข้มแข็งอดทน)}} + .408Z_{\text{ (อายุ)}} - .239Z_{\text{ (การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน)}}^*$$

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ความเข้มแข็งอดทน อายุ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีได้ร้อยละ 61.3 ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นปัจจัยที่มีอำนาจในการทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานสูงสุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความเข้มแข็งอดทน และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีหน้าที่ให้บริการผู้ป่วยโดยตรงที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลาเช้า บ่าย และดึก ต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ในฐานะหัวหน้าทีมในการพยาบาล จึงมีความกดดันจากผู้ร่วมงานหรือหัวหน้าหน่วยงานเนื่องจากความคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน ร่วมกับงานที่ต้องรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการให้บริการพยาบาลโดยตรง เช่น งานด้านวิชาการ การสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า บุคลากรของหน่วยงานที่มีอายุในการทำงานนาน จะมีความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ของงานค่อนข้างสูง และบุคคลที่มีความคาดหวังในการทำงานสูงจะเกิด

ความเหนื่อยหน่ายได้ง่ายเมื่องานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังและตั้งใจ ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของบุญธิดา เทือกสุบรรณ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยพยาบาลที่มีอายุน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า

ความเข้มแข็งอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูงกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.632$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความเข้มแข็งอดทนในระดับสูงจะเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี มีระดับความเข้มแข็งอดทนอยู่ในระดับสูงจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีมีความเหนื่อยหน่ายในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากความเข้มแข็งอดทนเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งจะพบได้ในระดับสูงในผู้ที่สำเร็จการศึกษาวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงต่อชีวิตของผู้รับบริการ ต้องใช้ความอดทน อดกลั้น และความเพียรพยายามสูงในการให้บริการทางการแพทย์ที่ต้องครอบคลุมความเป็นองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ เพื่อให้ผู้รับบริการผ่านพ้นวิกฤตของ

ชีวิตโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุธิดา เรืองเพ็ง (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็ง อุดหนุน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความ ยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ความ เข้มแข็งอุดหนุนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อ วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.567$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายในงานระดับต่ำ จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับปานกลางจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีมีความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้งในด้านโอกาสและด้านอำนาจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความรอบคอบ และมีความสามารถในการตัดสินใจที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ มรรยาท วัชรเกียรติ (2551) ที่ศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลสัญญาชาติฟิลิปปินส์ และพยาบาลสัญญาชาติอเมริกาที่ทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ความเข้มแข็งอุดหนุน และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ กล่าวคือ อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยเฉพาะความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เมื่อบุคคลกลุ่มนี้เกิดความรู้สึกอ่อนล้า

ทางอารมณ์เป็นระยะเวลายาวนาน อาจทำให้มีความตั้งใจที่จะออกจากงานได้สูง ซึ่งจะทำให้องค์กรพยาบาลของหน่วยงานนั้น ๆ ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรตระหนักในการหาวิธีการเพื่อที่จะลดความเหนื่อยหน่ายในบุคคลกลุ่มดังกล่าว ส่วนปัจจัยด้านความเข้มแข็งอุดหนุนซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทางการพยาบาลที่สามารถปลุกฝังให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะในสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ผู้บริหารของสถาบันการศึกษาพยาบาลต้องให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งอุดหนุนที่นอกเหนือจากความรู้ทางวิชาการ และในส่วนของปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยเฉพาะด้านการได้รับทรัพยากร พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่ายังขาดความพร้อมในด้านทรัพยากร เช่น อุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน และการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลของหน่วยงานควรมีการทบทวนหรือจัดสรรให้ตามความเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา แสงดี. (2551). *ตารางชีพการงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย*. เอกสารประกอบการเสนอผลงานในการประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ.
- บุญธิดา เทือกสุบรรณ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช* (วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มรรยาท วัชรเกียรติ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลสัญญาชาติฟิลิปปินส์และพยาบาลสัญญาชาติอเมริกาที่ทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา*.
- สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. (2557). "หมดไฟ" "Burnout". สืบค้นได้จาก <https://www.facebook.com/ThaiPsychiatricAssociation/photos/a.499791366791551.1073741828.483246708446017/518490378254983/>

- สุธิดา เรืองเพ็ง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งต่อต้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยืดหยุ่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม* (วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and woman of the corporation*. New York: Basic Book.
- Kobasa, S. C. (1982). The hardy personality: Toward a social psychology of stress and health. In G. S. Sanders, & J. Suls (eds.), *Social psychology of health and illness* (pp. 1-25). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Laschinger, H. K., & Hache, S. (1996). Staff nurse' perception of job empowerment and level of burnout: A test of Kanter's theory of structural power in organizations. *Canadian Journal of Nursing Administration*, 9(2), 74-79.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). Burnout in health profession: A social psychological analysis. In G. S. Sander., & J. Suls (eds.), *Social psychology of health and illness* (pp. 277-248). London: Lawrence Erlbaum Associates.