

พยาบาลวิชาชีพมักเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานได้ง่าย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญ หาวิธีการป้องกันมิให้มีความเหนื่อยหน่ายในงานเกิดขึ้นกับพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาวิจัยแบบหาความสัมพันธ์เชิงทำนายครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และหาปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาลจาก 9 แผนกผู้ป่วยจำนวน 440 คน โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรม และแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงานตามแนวคิดของแมสแลชและแจ๊คสัน (Maslach & Jackson, 1981) ซึ่งผ่านการแปลย้อนกลับโดยสิระยา สัมมาวาจ (2532) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยสถิติบรรยายได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยแบบขั้นต้น

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราชมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช 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 โอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$; $SD=0.41$, $\bar{X}=3.17$; $SD=0.42$, $\bar{X}=3.34$; $SD=0.60$ และ $\bar{X}=3.46$; $SD=0.59$ ตามลำดับ)

3. ความเหนื่อยหน่ายในงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช 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 ($\bar{X}=3.47$; $SD=3.90$)

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีอำนาจในการทำนายปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราชมากที่สุดร้อยละ 7 เมื่อเพิ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ทำให้มีอำนาจในการทำนายเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 11

ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานเพื่อป้องกันมิให้มีความเหนื่อยหน่ายในงานเกิดขึ้นกับพยาบาลวิชาชีพ อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการพยาบาลโดยรวม

Professional nurses burnout easily in their job therefore it is necessary for nurse executives to recognized and seek means to protect job burnout among professional nurses. The purposes of this study were to examine personal factors and job morale related factors and job burnout and examine predicting factors of job burnout among professional nurses in Maharajnakhsithammarat hospital. The study samples comprised 440 professional nurses working in 9 nursing departments. The research instruments consist of: 1) Personal Factors Questionnaire, 2) Job Morale Related Factors developed by the researcher using reviewed literature, 3) Job Burnout by Maslach and Jackson (1981) back translated from Siraya Summawart (2532). Data were analyzed by using descriptive statistics; frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

Result of the study revealed that:

1. Personal factor of age, tenure among professional nurses in Maharajnakhsithammarat hospital had a statistically significant relationship with jobburnout ($p < 0.01$), marital status had a statistically significant relationship with job burnout, ($p < 0.05$) where as gender had no relationship with job burnout.

2. The job morale related factors among professional nurses in Maharajnakhsithammarat hospital were; the friendliness and cooperation of fellow employee, administration of supervisor, and job security dimensions, which were at a high level ($\bar{X} = 3.78$; $SD = 0.49$, $\bar{X} = 3.79$; $SD = 0.55$ and $\bar{X} = 3.50$; $SD = 0.44$ respectively); job demands, pay and benefits, adequacy of communication, opportunity for growth and advancement dimensions were at a medium level ($\bar{X} = 3.22$; $SD = 0.41$, $\bar{X} = 3.17$; $SD = 0.42$, $\bar{X} = 3.34$; $SD = 0.60$ and $\bar{X} = 3.46$; $SD = 0.59$ respectively).

3. Job burnout among professional nurses in Maharajnakhsithammarat hospital was at a medium level ($\bar{X} = 58.43$; $SD = 14.00$). When considering each dimension; emotional exhaustion and reduced personal accomplishment were at a medium level ($\bar{X} = 8.33$; $SD = 10.41$ and $\bar{X} = 36.62$; $SD = 7.88$ respectively); depersonalization dimension was at low level ($\bar{X} = 3.47$; $SD = 3.90$).

4. For personal factors, age was the best prediction of job burnout among professional nurses in Maharajnakhsithammarat hospital which accounted for 7%. When adding security of job, which is included in job morale related factors, it increased power of prediction 11%.

The results of this study can be used to improve and develop job morale related factors to protect job burnout among professional nurses and this can contribute to overall quality and efficiently in nursing performance.