

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ขอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 ศึกษาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ พยาบาลระดับปฏิบัติการและหัวหน้าหอผู้ป่วยหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดจาก 4 งานการพยาบาล ในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งมีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 153 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie and Morgan,1970) จากนั้นได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) จากแต่ละหอผู้ป่วย/หน่วยตรวจ ในงานการพยาบาลต่างๆ

กลุ่มที่ 2 ประชากรและผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยบุคลากรประจำหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดได้แก่ พยาบาลระดับบริหารจำนวน 5 คน พยาบาลระดับปฏิบัติการจำนวน 4 คน และอาจารย์แพทย์จำนวน 1 คน ตามเกณฑ์คัดเลือก

1.2.2 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 2 ชุด ได้แก่ 1) แบบสอบถามระดับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ โดยแต่ละชุดมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามระดับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ มี 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงาน ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ สมรส ครอบครัวและสังคมใกล้ชิด ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะสุขภาพ โดยประเมินจากดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน (Work ability index: WAI) 2) ทักษะคติ ในการทำงาน และ 3) ความชำนาญในการทำงาน จำนวน 17 ข้อ ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการในองค์กรการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานจำนวน 18 ข้อ

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดประกอบด้วย 1) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยด้านบุคคล และ 2) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยด้านงาน

ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยที่ได้รับการพิจารณาและได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว พร้อมทั้งกรอบแนวคิดและโครงร่างวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบโครงสร้างเนื้อหาตามค่าดัชนี ความตรงตามเนื้อหา (Content validity Index) ได้ 0.98 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรง และปรับปรุงแก้ไขความตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม จากนั้นนำคะแนนมาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Conbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง 0.83 จึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ทำหนังสือผ่านประธานกรรมการประจำ สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมราชเมื่อได้รับอนุมัติจึงเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์ พร้อมเครื่องมือการวิจัย

ขอเอกสารรับรองการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัย
โรงพยาบาลตติยภูมิที่ศึกษา

2) เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้ติดต่อประสานงานกับ
ผู้รับผิดชอบในการจัดการด้านการวิจัยของฝ่ายการพยาบาล ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังงาน
การพยาบาลต่างๆ และส่งกลับคืนที่หน่วยงานนี้ ระยะเวลาส่งและเก็บแบบสอบถาม 20 มิถุนายน
2559 – 12 กรกฎาคม 2559 และผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3) เมื่อได้แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับแล้วผู้วิจัยจะนำแบบสอบถาม
นั้นมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

4) ในส่วนของการสัมภาษณ์ผู้วิจัยติดต่อทาบทามผู้เข้าร่วมการวิจัยด้วย
ตัวเองจากนั้นจึงขอความยินยอมให้ลงลายมือในเอกสารชี้แจงเข้าร่วมการวิจัยและหนังสือแสดง
เจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย พุทธคุณโดยใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเป็นแนวทางการสัมภาษณ์
ใช้การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ระยะเวลาสัมภาษณ์ 18-31 กรกฎาคม 2559

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ระดับความสามารถในการทำงาน
โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล
แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานจากการสัมภาษณ์ ใช้วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2. อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อศึกษาระดับความสามารถในการทำงาน
และแนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด
โรงพยาบาลตติยภูมิ โดยอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญจากในวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ

ผลการศึกษาพบว่าระดับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดพบว่าส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการทำงานอยู่ใน
ระดับดีคิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมา มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ
22.2 ส่วนความสามารถในการทำงานในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 13.7 ไม่พบว่าพยาบาลวิชาชีพ
หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดมีความสามารถในการทำงานระดับต่ำโดยค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ
39.8 (S.D. = 3.9) จากคะแนนเต็ม 49 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

อาทิกรรณการคู่ประสิทธิ์ (2550) ศึกษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่พบว่าค่าเฉลี่ยความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีโดยค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 38.18 และผลการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพประเทศบราซิล ที่พบว่าค่าเฉลี่ยความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพศหญิงอยู่ในระดับดีค่าเฉลี่ย 39.90 (Viola F. et al., 2015) และสอดคล้องกับผลการศึกษาในบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในรัฐเดหะราน ประเทศอิหร่านความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีโดยค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 40.3 (Mehradd R. et al., 2016)

ด้านความสามารถในการทำงานปัจจุบันเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานสูงสุดที่ผ่านมาของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ที่ระดับ 8-10 คิดเป็นร้อยละ 52.3 สอดคล้องกับผลการศึกษาพยาบาลวิชาชีพในศูนย์บริการสาธารณสุข ที่มีคะแนนอยู่ที่ระดับ 8-10 คิดเป็นร้อยละ 58.5 (จินตนา นัคราจารย์, 2556) เนื่องจากหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลที่ผู้วิจัยทำการศึกษ จัดเป็นองค์การสุขภาพภาครัฐระดับเหนือกว่าตติยภูมิ (Super Tertiary Care) มีการพัฒนาให้บริการวิชาการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล และการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการด้านสุขภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งฝึกอบรมทางวิชาชีพในระดับนานาชาติ (คณะแพทยศาสตร์ที่ศึกษา, 2558) ตามนโยบายและการส่งเสริมของมหาวิทยาลัย แต่จากผลการศึกษาควจะได้คะแนนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีมากเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรทุกภาคส่วนให้เหมาะสม สอดคล้อง และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์เพื่อก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศระดับสากล

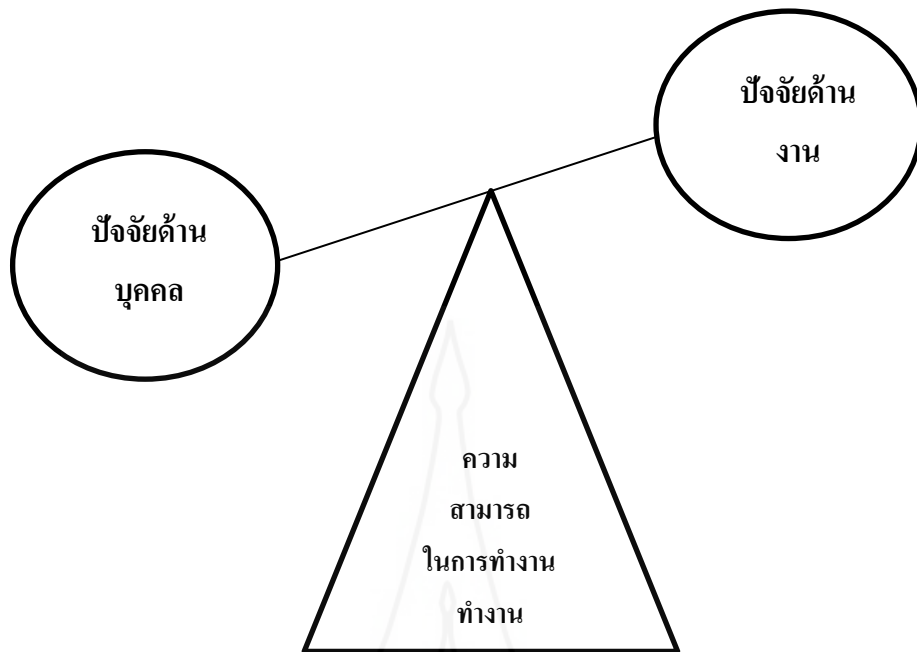
จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิพบว่า มากกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่าง มีอายุระหว่าง 21-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.1 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 52.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 81 ปริญญาโทร้อยละ 29 ส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีไม่ต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของเนเชวิก และคณะ (2009) ศึกษาความสามารถในการทำงานระหว่างพยาบาลผดุงครรภ์กับพยาบาลแผนกเด็กเล็ก ประเทศโครเอเชีย พบว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า มีความสามารถในการทำงานไม่แตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษามากกว่า อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทหลายคนไม่ได้จบการศึกษาด้านการพยาบาล และปัจจุบันการศึกษาคหาความรู้พัฒนาตนเอง ทั้งจากการศึกษาอบรมรวมทั้งมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่

เปิดกว้างและแพร่หลายมากขึ้นทำให้ผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองมากขึ้น จึงทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสามารถในการทำงานที่ไม่ต่างกัน

ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีงานอดิเรกหรือกิจกรรมยามว่าง กับเพื่อน หรือครอบครัว ร้อยละ 94.1 และมีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีร้อยละ 64.6 ระดับดีมากร้อยละ 14.6 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่ไม่มีงานอดิเรกหรือกิจกรรมยามว่าง กับเพื่อน หรือครอบครัว ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมาไม่พบว่ามีสามารถในการทำงานในระดับดีมาก เนื่องจาก งานอดิเรกทำให้เกิดความเพลิดเพลิน เช่น ทำงานศิลปะ เล่นเครื่องดนตรี ดูหนัง ฟังเพลง ปลูกต้นไม้ เลี้ยงสัตว์ ไปนวดหน้า นวดตัว แต่งห้องใหม่ งานอดิเรกเหล่านี้สามารถสร้างความสุขให้แก่เราได้ เพราะนอกจากจะทำให้เราเพลิดเพลินแล้ว การได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับชีวิตจะทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจในตัวเองด้วย และเป็นวิธีการคลายเครียดได้ดี ส่งผลให้ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Raija G. และคณะ (2008) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีงานอดิเรกที่ไม่ใช่งานบ้านหรือมีกิจกรรมยามว่าง เช่น ฟังเพลง การดูหนัง ดูคอนเสิร์ตกับเพื่อน หรือครอบครัว อย่างน้อยเดือนละครั้งมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานในระดับดี ($p < 0.001$)

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกมีคะแนนรวม ร้อยละ 82.33 ($\bar{X} = 74.1$, S.D. = 7.5) ซึ่งคะแนนมากกว่าปัจจัยด้านงานมีคะแนนรวม ร้อยละ 71.33 ($\bar{X} = 64.2$, S.D. = 9.0) ความสามารถในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่สมดุลกันระหว่างปัจจัยด้านบุคลิก และปัจจัยด้านงาน (Ilmarinen, 2004) แต่จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทั้งสองด้านไม่สมดุลกัน ปัจจัยด้านบุคลิกมีน้ำหนักคะแนนมากกว่าปัจจัยด้านงาน ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 องค์ประกอบที่ไม่สมดุลกันระหว่างปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดไม่มีความสมดุล พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีคะแนนรวมอยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยด้านงานมีคะแนนรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าปัจจัยด้านบุคคล แสดงให้เห็นถึงภาระงานมีมากจะทำให้ระดับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดลดลงได้ ตามแนวคิดความสามารถในการทำงาน (Work ability) ของอิลมาริเนน หมายถึง องค์ประกอบที่สมดุลกันระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและงาน ความสามารถในการทำงานหากไม่สมดุลกันแล้วก็นับว่าเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถในการปรับตัวของบุคคลเป็นอย่างมากและหากปรับตัวไม่ได้ก็อาจนำไปสู่ความเครียดจากการทำงานซึ่งตามแนวคิดปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของคาราเสก (Karasek & Theorell, 1990) หากองค์กรต่างๆต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆก็จำเป็นที่จะต้องจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานที่ดี มิฉะนั้นแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตและลาจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยด้านงาน ในด้านลักษณะงาน ตามแนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์ เนื่องจากมีน้ำหนักคะแนนน้อย ให้ความเห็นว่าควรมีผู้จัดการพยาบาล (Nurse manager) จะเห็นปัญหาหน้างาน บางครั้งผู้ปฏิบัติหน้างาน จะมองไม่เห็นปัญหา โดยผู้จัดการพยาบาล (Nurse manager) จะเป็นผู้จัดการปัญหาทุกด้าน ทั้งด้านการ

พยาบาลและการเงินด้วย เป็นผู้ประสานงานกับฝ่ายต่างๆ งานก็จะราบรื่นขึ้น แต่ทั้งนี้ต้องส่งบุคลากรไปอบรมด้านนี้ก่อน และพัฒนาปัจจัยด้านบุคคลควบคู่กันไปด้วย

การคงไว้ซึ่งความสมดุลของความสามารถในการทำงานเป็นวิธีการที่สำคัญเพื่อที่จะช่วยเหลือสนับสนุน และส่งเสริมความสามารถในการทำงานรวมทั้งสุขภาพของทุกคนในองค์กรตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งต้องมีความร่วมมือกันระหว่างทุกคนในที่ทำงานนั้น โดยวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของการคงไว้ซึ่งความสมดุลความสามารถในการทำงานก็คือการปรับปรุงลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น การพัฒนาสังคมในที่ทำงานและในองค์กรตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพและความรู้ความสามารถในวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานนั้นอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถในการทำงานเป็นพื้นฐานของความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคน แต่ความสามารถในการทำงานนั้นย่อมลดลงได้ หากขาดการดูแลและเอาใจใส่โดยมีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงาน

2.3 แนวทางพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ

2.3.1 แนวทางพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคคล

1) ด้านทัศนคติในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลในเรื่องทัศนคติในการทำงาน ซึ่งมีทั้งทางบวก และทางลบ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4 (คะแนนเต็ม 5) ในด้านทัศนคติในการทำงานทางบวก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดให้ความเห็นว่าเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อสังคม ทัศนคติด้านนี้อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.5$, S.D. = 0.7) พยาบาลวิชาชีพพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.1$, S.D. = 0.8) ซึ่งอยู่ในระดับดี เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีวิสัยทัศน์ร่วมกันคือ เป็นสถาบันทางการแพทย์ของแผ่นดิน สอดคล้องกับผลการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ อาทิ วารุณี ตั้งสถาเจริญพร (2554) พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสูงร้อยละ 70.90 และร้อยละ 23.00 ตามลำดับสอดคล้องกับสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Virginia Skinner และคณะ (2007) พบว่าพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลียมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสูงร้อยละ 57 และร้อยละ 39 ตามลำดับ

จากการพิจารณารายด้านทัศนคติในการทำงานทางลบ พบว่า พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดให้ความเห็นว่า งานประจำที่ทำไม่มีความแปลกใหม่ส่วนใหญ่มองเหมือนเดิมซ้ำๆ กันทุกวัน ($\bar{X} = 3.2$, S.D. = 1.0) ทัศนคติด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด เป็นหน่วยงานเฉพาะทาง ดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด จึงมีความคิดเห็นว่า งานประจำที่ทำส่วนใหญ่เหมือนเดิมซ้ำๆ กันทุกวัน อาจขึ้นอยู่กับ "ทัศนคติ" ต่องานที่ทำ และการ "ปรับตัว" ปรับทัศนคติ "คิดบวกก็แก้เบื่อ" เปลี่ยนมุมมองต่องาน โดยมองว่างานนั้นมีคุณค่า มีความสำคัญ มองว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร หรืองานในภาพรวม และคิดเสมอว่าเราจะทำหน้าที่ให้ดีที่สุด ความสำเร็จของงานนำมาซึ่งความภาคภูมิใจอาจจะคิดทำการพัฒนาคุณภาพงานให้ไม่จำเจโดยการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จะทำให้พบว่าชีวิตเรามีอย่างอื่นที่น่าสนใจทำอีกนอกจากสิ่งที่จะต้องทำอยู่ทุกวัน หรืออาจจะเป็นงานที่ไม่ต้องเกี่ยวข้องกับงานที่เราทำ แต่เป็นการคิดโครงการที่จะเอื้อประโยชน์ต่อองค์กร หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่น่าสนใจก็ได้เช่นกันสามารถทำสิ่งเหล่านั้นได้ในบรรยากาศแห่งความสุข สนุกสนาน ไม่เครียดมิตรภาพ และแรงบันดาลใจ (วิจารณ์ พานิช, 2550)

2) แนวทางพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดที่เกี่ยวข้องกับด้านทัศนคติในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอแนวทางดังนี้

1. สร้างทัศนคติเชิงบวกมีความมุ่งมั่น เสียสละ อดทน และซื่อสัตย์ คนที่รักในวิชาชีพนี้ หากมีใจรักที่จะดูแลผู้ป่วย ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความสุขในการทำงาน บางคนแม้ไม่ได้รักในวิชาชีพ หากจงใจให้มองเห็นข้อดีเช่น ให้มองว่าพยาบาลเป็นอาชีพที่ให้โอกาสในการดำรงชีพ ไม่ตกงาน ทำให้มี เศรษฐฐานะที่ดี มีชีวิตที่ดีขึ้น สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ จะทำให้รู้สึกมีคุณค่า ภาคภูมิใจในวิชาชีพและภูมิใจที่ได้มีโอกาสทำงานในองค์กร ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีในวิชาชีพตามมาเนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานที่ให้คุณค่ากับงานและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะสามารถเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้สามารถทำงานนั้นๆ ได้ดี และมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรนานกว่า ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานในระดับที่ดีกว่าผู้ที่มีทัศนคติในทางลบต่องาน (Gould, et al., 2008)

2. จัดให้มีการอบรมการสร้างทัศนคติเชิงบวกเป็นระยะเนื่องจาก ลักษณะงานที่เหนื่อยล้า ภาระงานมาก มีความกดดันด้านจิตใจ ทำให้ทัศนคติเชิงบวกที่มีอยู่ในตัวบุคลากรลดลง จึงควรจัดให้มีการอบรมเป็นระยะความสุขในชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน เนื่องจากมนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ซึ่งต้องมีการติดต่อประสานงานกับผู้คนต่างๆ จากกิจกรรมอันหลากหลายที่เกี่ยวข้องกับคน สถานการณ์ และ

ปัญหาต่างๆ ย่อมก่อให้เกิดความเครียดสะสมในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพและศักยภาพในการทำงานของบุคลากรลดลง ดังนั้นการเรียนรู้วิธีการจัดการความเครียดหรืออารมณ์เชิงลบ จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งการเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น และที่สำคัญมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเอง (ธนายุทธ สิริनुตานนท์, 2559) ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรจัดให้มีการอบรมการสร้างทัศนคติเชิงบวกเป็นระยะ

3. มีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Role Model) เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานจะได้ทำตามแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติเชิงบวกมากขึ้น เช่น มีการจัดกิจกรรม The Idol ในหน่วยงานการเป็นต้นแบบ (role model) ส่งผลทางอ้อมต่อทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ทำให้ความรู้สึกและความเชื่อว่า การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าจากความรับรู้ของตนเองและการรับรู้จากปฏิกิริยาของสังคม มีความเชื่อมั่นต่อความมั่นคงและประโยชน์แห่งวิชาชีพ มีความสุขในการประกอบวิชาชีพ รู้สึกตนเองมีคุณค่า และสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ (วัลลภา บุญรอด, 2548)

4. ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลบุคลากรมากกว่านี้ (Staff Focus) คู่มือเรื่องสวัสดิการ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ให้กับบุคลากร เนื่องจากบางครั้งอาจจะพบปัญหาจากการทำงานมาก มีผลกระทบมาภิบาล มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ไม่เปรียบเทียบการทำงานกับบุคลากรในหน่วยอื่น มองประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีการสร้างสัมพันธ์ภาพปรับทัศนคติแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างจริงใจเป็นระยะยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันซึ่งสามารถช่วยแก้ไข้ปัญหาในการทำงานสร้างความสามัคคีในองค์กร ถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ทัศนคติในการทำงานจะดีขึ้นตาม และธำรงรักษามูลค่าให้อยู่ในองค์กรได้ยาวนานขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาติดตามระยะเวลา 10 ปีในคนทำงานตำแหน่งผู้จัดการประเทศฟินแลนด์ พบว่ากลุ่มที่มีระดับความสามารถในการทำงานคงที่ตลอดระยะเวลาการศึกษาเป็นกลุ่มที่มีระดับของความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (Organization Commitment) สูงกว่ากลุ่มที่มีระดับความสามารถในการทำงานต่ำ (Feldt, et al., 2009) นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนเป็นปัจจัยทำนายความสามารถในการทำงานของพยาบาล ($P < .01$) (Camerino et al., 2008)

3) ด้านความชำนาญในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลในเรื่องความชำนาญในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.86(คะแนนเต็ม 5) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดสามารถอธิบายแนวทางการรักษาพยาบาล

ผู้ป่วยโรคหัวใจได้ กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองว่ามีความชำนาญในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.9$, S.D. = 0.7) ด้านการฝึกอบรมด้านการดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจ หรือเข้าร่วมประชุมวิชาการ สม่่าเสมอเพื่อพัฒนาการทำงาน ($\bar{X} = 3.7$, S.D. = 1.0) กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นด้านนี้อยู่ในระดับดีเช่นกัน แต่คะแนนเฉลี่ยควรอยู่ในระดับที่สูงกว่า เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นสถานบริการสุขภาพในระดับตติยภูมิที่ให้บริการผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อนและมีการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์รักษาพยาบาลขั้นสูงพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนี้จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยระบบหัวใจและหลอดเลือดโดยเฉพาะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ช่วยชีวิตต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ (ชลธิรา กองจิตร, 2547)ทำให้ต้องใช้ทักษะและความชำนาญสูงในการดูแลผู้ป่วยและจำเป็นต้องได้รับการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความพร้อมต่อการทำงานสอดคล้องกับผลการศึกษาพยาบาลวิชาชีพในศูนย์บริการสาธารณสุข ที่พบว่ามีพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน(จินตนา นัคราจารย์, 2556)

4) แนวทางพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดที่เกี่ยวข้องกับด้านความชำนาญในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอแนวทางดังนี้

1. มีการพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น สอนการพยาบาลพื้นฐานในหน่วยงานสำหรับพยาบาลจบใหม่ สอนการบริหารจัดการ ในพยาบาลระดับอาวุโสพัฒนาตามลำดับขั้น ตามกรอบแผนการปฏิบัติที่ชัดเจน และจัดตั้งทีมเสริมทักษะในการทำงาน พัฒนาทักษะและความรู้ในงาน จัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้สมัยใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะในการปฏิบัติงาน ฝึกฝนปฏิบัติงานสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่อง จัดโควต้าให้เข้ารับการอบรมด้านโรคหัวใจ การศึกษาเฉพาะทางด้านหัวใจและหลอดเลือดต่างๆ ให้มีความชำนาญเฉพาะด้านนี้อย่างลึกซึ้ง ให้สามารถดูแลคนไข้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันเวลา ทำโครงการเสริมศักยภาพส่วนบุคคลเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของ Tuomi และคณะ (2001) ที่พบว่าการส่งเสริมสมรรถนะทางด้านวิชาชีพเป็นปัจจัยทำนายความสามารถในการทำงาน บุคคลพบว่าผู้ที่มีการรับรู้ว่ามีทักษะในการทำงานจะมีความสามารถในการทำงานในระดับสูง

2. มีระบบพยาบาลพี่เลี้ยง การทำงานประกบคู่พี่กับน้อง มีโปรแกรมในการสอนในองค์กรโดยสอนงานอย่างจริงจัง ประเมินผลในแต่ละหัวข้อ และจัดตั้งกรรมการทดสอบความรู้ หากไม่ผ่าน ต้องกลับไปฝึกเพิ่มเติมและกลับมาทดสอบใหม่ และจัดให้มีระบบ buddy ในพยาบาลจบใหม่กับรุ่นพี่ที่อายุใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นที่ปรึกษาในบางเรื่อง และการปรับตัวในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของ วัลลภา บุญรอด (2548) พบว่า พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้าน/

สาขาวิชานั้นจนเป็นที่ยอมรับในความสามารถของสมาชิกให้ทำหน้าที่ดูแล ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ สนับสนุนส่งเสริมทั้งด้านหน้าที่การงาน และสร้างสัมพันธภาพด้านจิตสังคม ด้วยความเต็มใจของทั้งสองฝ่าย โดยส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการพัฒนาอาชีพหรือวิชาชีพ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ซึ่งนำสู่ความเจริญก้าวหน้าของคนรุ่นต่อมาในอนาคต

5) ด้านภาวะสุขภาพ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลในเรื่องภาวะสุขภาพ ด้านจำนวนโรคที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีโรคคิดเป็นร้อยละ 52.9 โดยโรคที่พบส่วนใหญ่เป็นโรคผิวหนังผื่นแพ้หรือผิวหนังอักเสบร้อยละ 8.5 รองลงมาเป็นโรคเนื้องอกธรรมดาร้อยละ 7.8 มีความผิดปกติของกระดูกและกล้ามเนื้อ มีความผิดปกติบริเวณหลังส่วนบนหรือคอร้อยละ 7.2 ขัดแย้งกับงานวิจัยของกฤษฎา แสงวดี และคณะ (2553) เรื่อง การติดตามสุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่าจากจำนวนพยาบาลประจำการทั้งหมด 15,773 คน มีประมาณหนึ่งในสามของพยาบาลประจำการ (4,879 คน) ที่มีสุขภาพสมบูรณ์ไม่เจ็บป่วยด้วยโรครุนแรงหรือโรคเรื้อรังที่ต้องการรักษาโดยแพทย์ อีกสองในสามพยาบาลประจำการ (10,894 คน) มีการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆอยู่ โดยโรคที่พบมากที่สุดคือโรคที่เกี่ยวข้องกล้ามเนื้อกระดูกและข้อ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในหลายประเทศที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มเสี่ยงที่เป็นโรคกล้ามเนื้อ กระดูกและข้อมากที่สุด (Smedley et al., 2003) อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด ส่วนใหญ่อายุ 21-40 ปี เป็นวัยทำงาน อายุไม่มาก จึงมีปัญหาด้านโรคกล้ามเนื้อ กระดูกและข้อน้อย

แต่โรคที่พบส่วนใหญ่ของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดคือ โรคผิวหนังผื่นแพ้หรือผิวหนังอักเสบ ซึ่งสาเหตุอาจเกิดจาก สารเคมีความเครียด การพักผ่อนไม่เพียงพอ (ปรีชา กุลละวณิช และประวีตร พิศาลบุตร, 2555) พยาบาลวิชาชีพนั้นต้องสัมผัสกับสารเคมีที่เป็นอันตรายน้ำยาฆ่าเชื้อโรคการระคายเคืองจากการสัมผัสถุงมือยาง หรือสารอื่นๆที่ใช้ในการรักษาพยาบาลการสัมผัสอย่างเรื้อรังหรือเป็นระยะเวลานานอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานซึ่งหากไม่ได้รับการจัดการที่ดีแล้วพยาบาลวิชาชีพนั้นมีความเสี่ยงต่อสิ่งคุกคามภาวะสุขภาพจากการทำงานไม่น้อยไปกว่าผู้ประกอบการอาชีพอื่นๆ(สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม, 2554) และส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานที่ลดลงด้วยสอดคล้องกับการศึกษาของไนน์ฮาสและคณะ (Nienhaus et al., 2008) พบว่าผู้ที่มีการระคายเคืองจากการสัมผัสกับถุงมือยางที่น้อยลงจะมีความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003 ร้อยละ 37.4 – 53.6 (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2558) ซึ่งปัจจัยเสี่ยงของความเครียดในการทำงาน คือ ลักษณะการ

ทำงานเป็นเวรผลัดต่อเนื่องเป็นเวลานานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน การพักผ่อนไม่เพียงพอ ทั้งนี้ ความเครียดจากการทำงานสูงมีความสัมพันธ์กับการบาดเจ็บ ถูกเข็มทิ่มตำ การบาดเจ็บจากของมีคม และเจ็บป่วยด้วยโรคกระดูกและกล้ามเนื้อ (กฤษดา แสงวดี และคณะ, 2553) แต่ถึงแม้จะมีการเจ็บป่วยหรือมีอาการผิดปกติของร่างกายในบางครั้งคิดเป็นร้อยละ 52.3 ก็ยังสามารถทำงานได้ตามปกติและพบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยหยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยเลยร้อยละ 64.7 เมื่อประเมินความสามารถในการทำงานของตนเองโดยคาดการณ์ไปอีก 2 ปีข้างหน้าก็สามารถทำงานได้เหมือนเดิมแน่นอนคิดเป็นร้อยละ 68.6 แสดงให้เห็นว่าการมีโรคประจำตัวไม่ได้ส่งผลกระทบหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนในด้านแหล่งสนับสนุนทางด้านจิตใจพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่สามารถสนุกสนานกับงานและชีวิตประจำวัน มีความกระตือรือร้นและตื่นตากับงานได้ค่อนข้างบ่อยคิดเป็นร้อยละ 44.4 และ 43.1 ตามลำดับ และพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่รู้สึกมีความหวังเต็มเปี่ยมไปกับอนาคตเป็นบางครั้ง ร้อยละ 37.9 สอดคล้องกับ Carmen Martinez และคณะ (2016) ได้ศึกษาความเครียดและความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลประเทศบราซิล พบว่า การทำงานเวรผลัดเป็นกะ ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงและความเครียดในการทำงานมีผลต่อความสามารถในการทำงาน ($p < 0.010$) และจากการศึกษาของกฤษดา แสงวดี และคณะ (2553) เรื่อง การติดตามสุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่าพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่าง 18,765 คน พบมีปัญหาความเครียดจากการทำงานสูงถึงร้อยละ 45.5 ดัชนีคุณภาพชีวิตของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ ที่ 0.75 ขณะที่ผู้หญิงอาชีพอื่นมีดัชนีอยู่ที่ 0.95 โดยพยาบาลอายุน้อยมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าระดับอาวุโสซึ่งสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานส่งผลให้มีการลาออกหรือเปลี่ยนอาชีพเฉลี่ยอายุการทำงานในวิชาชีพ 22.5 ปี

6) แนวทางพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดที่เกี่ยวข้องกับด้านภาวะสุขภาพ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอแนวทางดังนี้

1. การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตควบคู่กันไป โดยพยาบาลต้องดูแลสุขภาพตนเองให้ดีขึ้น ตระหนักให้เห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพตนเอง หากสุขภาพกายและจิตแข็งแรงจะทำให้ความสามารถในการทำงานดีขึ้น จัดกิจกรรมออกกำลังกายสร้างเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่องมีแกนนำในการออกกำลังกาย มีให้รางวัลให้สำหรับบุคลากรที่ทำได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเป็นการเสริมแรงจูงใจในการออกกำลังกายสอดคล้องกับ Jakobsen MD. และคณะ (2015) ศึกษาเปรียบเทียบผลของการออกกำลังกายในที่ทำงานกับที่บ้านที่

มีผลต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์เพศหญิงผลการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กันขณะออกกำลังกาย มีค่าความสามารถในการทำงานแตกต่างกัน โดยสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การออกกำลังกายร่วมกับเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานจะช่วยป้องกันการลดลงของความสามารถในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ได้

2. ด้านจิตใจจัดให้มีการส่งไปพัฒนาจิตเจริญปัญญา ถ้าบุคลากรเคยไปพัฒนาจิตเจริญปัญญาแล้ว แต่ถ้ามีปัญหาด้านจิตใจช่วงนั้น ควรส่งไปพัฒนาจิตเจริญปัญญาได้อีก โดยไม่ต้องเป็นวันลามิกิจกรรมให้พึงธรรมชาติ มีกล่อ่งให้เขียนระบายเรื่องเครียดๆ จัดห้องปริกษาที่เงียบสงบจัดหาวิธีการบริหารจัดการในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ สร้างความพึงพอใจ ให้เกิดความรักความผูกพัน ความภูมิใจและคงอยู่ในองค์กร เช่นเพิ่มอัตราค่าจ้าง เพิ่มค่าตอบแทน สนับสนุนการศึกษาต่อ/ดูงาน สร้างความรู้สึกรักมีคุณค่า จัดห้องเที่ยว จัดสนทนากการ สร้างสัมพันธ์ภาพ เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน เพิ่มค่าตอบแทน จากการศึกษาของวิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงดี (2555) พบว่า ควรพัฒนาระบบการจ้างงานใหม่ที่ไม่ใช่ระบบราชการที่มีสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าการเป็นข้าราชการแต่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านความมั่นคงความก้าวหน้าโอกาสในการศึกษาต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยควรมีการออกแบบเป็นชุดสิทธิประโยชน์ (Benefit Package) ที่ถูกจ้างของรัฐควรจะได้รับ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาจิตใจในด้านนี้ และจากการศึกษาของ Bernburg M. และคณะ (2016) ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์และความแตกต่างของความเครียดในอาชีพ, อาการซึมเศร้าและความสามารถในการทำงานของแพทย์ประจำบ้านเฉพาะทาง กับสภาพแวดล้อมในการทำงานของที่โรงพยาบาลเยอรมันพบว่าร้อยละ 17 ของแพทย์ที่ศึกษาที่มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับสูงและร้อยละ 9 มีอาการซึมเศร้าอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 11 มีคะแนนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับต่ำแต่พบว่ามีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและสอดคล้องกับการศึกษาของอรรณ แก้วบุญชูและคณะ (2552) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานคือภาวะสุขภาพจิตแรงสนับสนุนทางสังคมภาวะซึมเศร้าและอายุ

3. จัดให้มีการตรวจสุขภาพกายและจิตประจำปี ตรวจสมรรถนะร่างกาย มีการให้ภูมิคุ้มกันโรคโดยเฉพาะโรคติดต่อต่างๆ มีแพทย์ให้คำปรึกษาเฉพาะทาง มีการให้บริการทางสุขภาพแก่บุคลากรเชิงรุกในบุคลากรที่ตรวจพบว่ามีโรค และมีช่องทางการตรวจพิเศษมีของบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของกฤษฎา แสงดี (2555) พบว่า สถานบริการสุขภาพส่วนใหญ่ในประเทศไทยจึงจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพยาบาลวิชาชีพเพื่อเป็นการค้นพบปัญหาสุขภาพในระยะแรกเพื่อจะแก้ไขได้ทันการณ์แต่กิจกรรมนี้เป็นการแก้ไขที่ปลายเหตุยังไม่มี

รายงานใดๆที่กล่าวถึงการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันปัญหาสุขภาพจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยอย่างชัดเจน

2.3.2 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านงาน

1) ด้านลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานในเรื่องลักษณะงานความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.1 (คะแนนเต็ม 5) ด้านความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับลักษณะงานพบว่าลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ร่างกายและลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังสนับสนุนด้านจิตใจ ของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ค่อนข้างดีคิดเป็นร้อยละ 47.1 และ 45.8 ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับคะแนนความสามารถในการทำงานที่อยู่ในระดับที่ดีคิดเป็นร้อยละ 64.1 ในด้านลักษณะงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดเป็นงานที่ทำท่ายและต้องทำอย่างรวดเร็วความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.3 พบว่าพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดต้องออกแรงยกหรือเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเป็นประจำ เหนื่อยล้ากับการะงานที่ได้รับผิดชอบและมีภาวะกดดันด้านจิตใจจากการทำงานในปัจจุบันความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.9$, S.D. = 1.1) และปานกลาง ($\bar{X} = 2.7$, S.D. = 1.0) สอดคล้องกับการศึกษาของ Fabio และคณะ (2016) ศึกษาในพยาบาลโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในประเทศบราซิล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยล้าจากการทำงานร้อยละ 52 มีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และความเหนื่อยล้ามากขึ้นในการปฏิบัติงานที่ยาวนาน ($p=0.001$) และสอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญรุ่ง วรรณดี (2553) ศึกษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่มีความเร่งด่วน ลูกเหินและยุ่งยากซับซ้อนอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 48.0) วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่จัดอยู่ในกลุ่มที่มีการใช้ทั้งร่างกายร่วมกับความคิดและจิตใจ (Tuomi, et al., 1998) แต่อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะงานกับความสามารถในการทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประเมินว่าลักษณะงานของตนมีการใช้ร่างกายเป็นส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานดีกว่ากลุ่มตัวอย่างใช้ร่างกายร่วมกับการใช้ความคิดและจิตใจมีแนวโน้มความสามารถลดลงเร็วกว่าอาชีพที่มีลักษณะงานที่ต้องใช้ความคิดและจิตใจเพียงอย่างเดียว (Hasselhorn, et al., 2005) โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด ลักษณะงานมีผลบีบคั้นให้เกิดความกดดัน ภาวะคับข้องใจ และก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานตามมา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการลาออกจากวิชาชีพของพยาบาล (สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย , 2550)

2) แนวทางพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดที่เกี่ยวข้องกับด้านลักษณะงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอแนวทางดังนี้

1. มีแผ่นเลื่อนตัวผู้ป่วย (Pad Slide) ที่มีประสิทธิภาพเหมือนของโรงพยาบาลต่างประเทศ และมีฝ้ายกดตัว เนื่องจากต้องออกแรงยกตัวผู้ป่วยเป็นจำนวนมากทุกวันซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในบุคลากรทางการพยาบาลประเทศบราซิล (Fischer, et al., 2006) ที่พบว่า การยกหรือเคลื่อนย้ายผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างถ้าทางหน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ความสามารถในการทำงานดีขึ้นตามเช่นกัน

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางวิชาชีพ และแก้ปัญหการทำงานร่วมกันพัฒนาระบบงานต่างๆ ได้แก่ การทบทวนระบบนัดหมายผู้ป่วยทำหัตถการให้กระจาย case เท่ากันทุกวัน เนื่องจากบางวันมากเกินไป ภาระงานค่อนข้างหนัก ทำให้บุคลากรเหนื่อยล้าจากการทำงานการทบทวนงานเอกสารต่างๆ เนื่องจากงานเอกสารมากเกินไปจนจำเป็น เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการทำเอกสารมากกว่าการดูแลผู้ป่วยข้างเตียงและพัฒนาระบบสารสนเทศเนื่องจากหลายครั้งค่อนข้างช้าทำให้ทำงานไม่ทัน สอดคล้องกับจากผลการศึกษาของ Linda McGillis Hall และคณะ (2008) พบว่า การพัฒนาระบบการทำงานในโรงพยาบาลในเมืองโอโรนโต ประเทศแคนาดา ส่งผล และคุณภาพทางการพยาบาลดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินอกจากนั้น ยังพบว่า มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย ผู้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และจะช่วยส่งเสริมให้วิชาชีพพยาบาลมีคุณภาพการดูแลผู้ป่วยความพึงพอใจในงานลดลง

3. ผู้บริหารการพยาบาลควรจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ป่วยและภาระงานเพื่อให้ความสามารถในการทำงานดีขึ้นและจัดตารางเวรให้อึดต่อสุขภาพและชีวิต ส่วนตัวของบุคลากรชั่วโมงการทำงานควรเป็น 8 ชั่วโมง/วัน เพื่อจะได้มีเวลาทำงานอดิเรก หรือสิ่งที่ตนเองชอบบ้าง บ่อยครั้งที่ทำงาน 16 ชั่วโมง/วัน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และเกิดความเครียดมากสอดคล้องกับการศึกษาของกฤษฎดา แสงวงศ์ และคณะ, 2553 ลักษณะการทำงานเป็นเวรผลัดต่อเนื่องเป็นเวลานานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน การพักผ่อนไม่เพียงพอ ทั้งนี้ความเครียดจากการทำงานสูงการทำงานเป็นกะในยามวิกาลจะส่งผลต่อคุณภาพของการนอนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของจังหวะชีวภาพของชีวิต (circadian rhythms) (Santhi, Duffy, Horowitz, & Czeisler, 2005) นอกจากนี้ชั่วโมงการทำงานที่มากกว่า 9 ชั่วโมง/วันจะมีความสามารถในการทำงานระดับต่ำถึงร้อยละ 57.9 (กรรณิการ์ คูประสิทธิ์, 2550) เป็นเหตุส่งเสริมให้เกิดโรคเช่น โรคระบบทางเดินอาหาร โรคระบบหัวใจและหลอดเลือดแท่งก่อนกำหนดในหญิงตั้งครรภ์การทำงานที่ผิดพลาดตลอดจนเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลกระทบต่อผลผลิตของงาน (Folkard & Tucker, 2003)

4. นำปัญหาในการทำงานมาออกแบบการแก้ปัญหา เช่น เดือนนี้มีปัญหาเรื่องการผสมยา ก็ทำเป็น Lab กริ่ง หรือช่วงไหนมีปัญหาเรื่องการทำหัตถการ เช่น การช่วยใส่ Pacemaker ใช้ Role Play ร่วมด้วยจัดทำโครงการ Lean หรือทำ Routine to Research (R2R) เพื่อลด Movement, Transportation และ Workload ของงานใช้งานวิจัยมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถของคนทำงาน ผลิผลงานเชิงวิจัยออกมาได้ แล้วป้อนกลับไปพัฒนางานประจำให้ดีขึ้น (พงษ์พิสุทธิ์ จงอุดมสุข, 2552) การจัดการให้งานประจำกลายเป็นสิ่งท้าทาย หรือเป็นแหล่งการเรียนรู้สร้างสรรค์ที่สามารถทำให้เราได้เติบโต หรือพัฒนาความสามารถตลอดเวลาเป็นสิ่งสำคัญ เป็นโอกาสในการสร้างความภาคภูมิใจ และนำมาซึ่งความก้าวหน้าในงาน

3) ด้านการบริหารจัดการในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานในเรื่องการบริหารจัดการองค์กรพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.8 (คะแนนเต็ม 5) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดให้ความคิดเห็นว่า โรงพยาบาลมีความพร้อมที่จะท้าทายความสำเร็จของโครงการใหม่ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.1$, S.D. = 0.7) พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดให้ความคิดเห็นว่ามีโอกาสในการเสนอวิธีพัฒนาการพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจให้มีคุณภาพมากขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.4$, S.D. = 0.8) เนื่องจากหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลที่ผู้วิจัยทำการศึกษาคือ โรงพยาบาลตติยภูมิ มีการพัฒนาความเป็นเลิศด้านวิจัย และด้านบริการทางการแพทย์ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการด้านสุขภาพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งฝึกอบรมทางวิชาชีพในระดับนานาชาติ (คณะแพทยศาสตร์ที่ศึกษา, 2558) จึงให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล และนวัตกรรมตามนโยบายการส่งเสริมของมหาวิทยาลัย แต่จากผลการศึกษาพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดให้ความคิดเห็นว่ามีโอกาสในการเสนอวิธีพัฒนาการพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจให้มีคุณภาพมากขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเชื่อมโยงจากด้านลักษณะงาน เหนือล้ำกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบจึงไม่ได้พัฒนางานคุณภาพต่างๆ เท่าที่ควร สอดคล้องกับการศึกษาของวาริษาญ ศิวกาญจน์และคณะ (2554) ศึกษาในเภสัชกรโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเหน็ดเหนื่อยกับปริมาณงานมากการไม่สามารถควบคุมการทำงานของตนเอง และลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) ดังนั้นจึงต้องพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรในด้านนี้ให้เหมาะสม สอดคล้อง และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์เพื่อก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศระดับสากล

4) แนวทางพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารจัดการในองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอแนวทางดังนี้

1. การบริหารองค์กร ควรทำเป็นระบบมีแบบแผนในการจัดการที่ชัดเจน นำระบบ Thailand Quality Award (TQA) มาเป็นมาตรฐาน ต้องให้โอกาสทุกตำแหน่ง ให้เกิดความเสมอภาค ต้องรับฟังปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้การทำงานราบรื่นขึ้น เช่นการจัดอัตราค่าจ้าง ให้สอดคล้องกับนโยบายคณะ ที่ต้องการขยายงาน ขยายจำนวนคนไข้ต้องประเมินอัตราค่าจ้าง ทั้งจำนวนคนและสมรรถนะ มีมาตรฐานการดูแลผู้ป่วย เช่นการดูแลผู้ป่วยหลังทำผ่าตัดทางเบี่ยงหลอดเลือดหัวใจ (CABG) ทุกคนจะได้ทำตามแผนการดูแลผู้ป่วย (Care Path) ให้เป็นไปในทางเดียวกัน ให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในระดับองค์กรแล้ว นอกจากผู้นำต้องมุ่งความสำเร็จขององค์กร ดังจะเห็นได้จากเกณฑ์การพัฒนางานองค์กรเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ก็ได้ให้ความสำคัญกับทั้งบุคลากร ผู้รับบริการ และผลการดำเนินงานขององค์กรที่โดดเด่น เกณฑ์พัฒนางานองค์กรสู่ HPO มีต้นแบบจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติมีดคอลัมบอลครีจ ของประเทศสหรัฐอเมริกา จากนั้นก็แพร่หลายสู่นานาประเทศ รวมถึงประเทศไทยที่ได้นำมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศ คือ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) (จิรประภา อัครบวร และคณะ, 2557) จากนั้นหลายหน่วยงานก็ได้นำเกณฑ์ TQA ไปปรับให้เหมาะสมกับบริบท โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้ก็เช่นกัน ได้นำเกณฑ์ TQA มาใช้แต่ละหมวดหมู่มีความเชื่อมโยง และบูรณาการ เพื่อให้องค์กรเป็นเลิศสู่มาตรฐานสากล รวมทั้งความสามารถในการทำงานของบุคลากร

2. การบริหารจัดการต้องยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ การบริหารจัดการ บุคลากรในองค์กร ควรยึดหลักเลือกคนให้เหมาะกับงาน มีการประเมินผลการบริหารจัดการที่ดำเนินการในระยะเวลาที่ผ่านมาในรูปแบบต่างๆ เช่น สัมมนา สันทนาการ เวลามีปัญหาในการทำงานก็ประชุมร่วมกัน เพื่อลดข้อผิดพลาด ในการทำงาน ใช้ Knowledge Management ถอดบทเรียน จัดเวทีแลกเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาระหว่างหน่วยงาน บุคลากรจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง และสร้างเครือข่ายสู่สากล

3. บริหารจัดการให้คนทำงานมีความสุข งานออกมาดี ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา จะเกิดความยั่งยืน เพราะทำด้วยความเต็มใจด้านการบริหารผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีการวางแผนการส่งเสริมความสามารถในการทำงานในพยาบาลวิชาชีพโดยการกำหนดนโยบายใฝ่รางวัลความสามารถในการทำงานตลอดจนสนับสนุนการดำเนินการส่งเสริมความสามารถในการทำงาน จัดโครงการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานและเพิ่ม

ความอิสระในการควบคุมกำกับงานตามความเหมาะสม (วารุณี ตั้งสถาเจริญพร, 2554) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม จะช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและเพิ่มความพึงพอใจในงานการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้เข้ามามีส่วนร่วมมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามขอบเขตความรู้ความสามารถทำให้มีพันธะผูกพันในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้นๆก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพมุ่งเน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของทีมและความสามัคคีภายในหน่วยงาน จูงใจให้สร้างสรรค์นวัตกรรมในการพัฒนางานถ้าผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือประสานการดำเนินการให้ดีขึ้นทุกคนในองค์กรจะทำงานอย่างมีความสุขอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (เปรมฤดี ศรีวิชัย และคณะ, 2556)

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดให้ความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จำนวนเพียงพอ และเหมาะสมกับลักษณะงานพอใจกับสถานที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.6$, S.D. = 0.9) และ ($\bar{X} = 3.6$, S.D. = 1.0) ตามลำดับเนื่องจากโรงพยาบาลที่ศึกษา เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิ มีการพัฒนาความเป็นเลิศด้านบริการทางการแพทย์ มีเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทันสมัย มีอุปกรณ์ที่เพียงพอพร้อมใช้ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการด้านสุขภาพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งฝึกอบรมทางวิชาชีพในระดับนานาชาติสอดคล้องกับการศึกษาของณัฏฐาสิริ ยิ่งรู้ (2555) ศึกษาในบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภูมิพล พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P = 0.05$) และจากผลการศึกษาของ Linda H. Aiken และคณะ (2008) พบว่าการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงพยาบาลเพนซิลวาเนีย ส่งผลให้ประสิทธิภาพของบุคลากรพยาบาล และคุณภาพทางการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P = 0.06$) นอกจากนั้น ยังพบว่า มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและครอบครัว ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และจะช่วยส่งเสริมให้วิชาชีพพยาบาลมีคุณภาพการดูแลผู้ป่วยมากยิ่งขึ้นต่อไป

6) แนวทางพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงาน

หัวใจและหลอดเลือดที่เกี่ยวข้องกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอแนวทางดังนี้

1. บรรยายการทำงานไม่เคร่งเครียด ควรมีการพบปะพูดคุยร่วมแก้ปัญหาเป็นระยะ จะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานได้

2. จัดทำแบบสอบถามความต้องการของบุคลากรในการปรับปรุงสถานที่ เฟอร์นิเจอร์ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ

3. ปรับปรุงสถานที่ทำงาน ห้องพักเจ้าหน้าที่เป็นสัดส่วนเพียงพอต่อจำนวนคน

4. มีศูนย์อาหารรวมของหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด มีมุมพักผ่อนสำหรับเครื่องดื่ม และอาหารว่าง มีทีวี มีstudio จะได้มีสัมพันธภาพร่วมกัน

ทั้งนี้ความปลอดภัยความพึงพอใจและการทำงานที่มีผลผลิตเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการทำให้สถานที่ปฏิบัติงานเป็นที่มีสุขภาวะและปลอดภัย (healthy and safety workplace) จึงเป็นสิ่งสำคัญทั้งนี้ องค์การ Registered Nurses' Association of Ontario หรือ RNAO ประเทศแคนาดา (2008) (กฤษดา แสงดี และคณะ, 2553) ระบุว่ามนทัศน์ที่เกี่ยวกับการทำให้เกิดสถานที่ทำงานที่มีสุขภาวะและปลอดภัยประกอบด้วย

- 1) การป้องกันการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยรวมถึงการลดและควบคุมอันตราย
- 2) จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะ
- 3) สนับสนุนการมีวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำของการสร้างเสริมสุขภาวะ
- 4) การมีโครงการเพื่อนร่วมงานเกื้อกูลกันในเรื่องส่วนตัวต่างๆ
- 5) การจัดการต่างๆที่ทำให้เกิดการช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีและการกลับ

เข้าสู่งานใหม่อีกครั้ง

สภาพการทำงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานปัจจุบันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานส่วนหนึ่งมาจากสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพสมบูรณ์

7) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานในเรื่องการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.7 (คะแนนเต็ม 5) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดให้ความคิดเห็นว่า สามารถร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงานกับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.6$, S.D. = 0.9) ซึ่งใกล้เคียงกับการศึกษาของอรรณ ลิขิตพรสวรรค์และคณะ (2553) พบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง 66.9 ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในงานอยู่ในระดับสูงด้วยก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการ

ทำงานที่ดีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกองค์กรจะช่วยสนับสนุนให้บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่รักของบุคคลอื่นซึ่งแรงสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ช่วยลดปัญหาความเครียดจากการทำงาน (Cooper & Smith, 1998) ที่จะส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน

8) แนวทางพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดที่เกี่ยวข้องกับด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลนำเสนอแนวทางดังนี้

1. ให้การสนับสนุนจากบนลงล่าง ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อเป้าหมายขององค์กรและถ้าบุคลากรท่านใดมีโอกาสพัฒนาความรู้เบื้องต้น ควรที่จะอำนวยความสะดวกให้ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ผู้บังคับบัญชามีนโยบายสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะและช่วยแก้ปัญหาต่างๆที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับทุกคน และลดช่องว่างในการทำงาน ให้ความสำคัญกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถให้คำปรึกษา และเข้าพบได้ตลอดเวลาลดความคับข้องใจในการทำงานอันจะส่งผลดีต่อองค์กร

3. ผู้บังคับบัญชาต้องสื่อสารนโยบายของผู้บริหารสู่บุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้เกิดการทำงานในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร

4. การแก้ปัญหาในหน่วยงาน ควรระดมสมองทั้งทีมทำงานไม่เอาความคิดหัวหน้าเป็นหลัก และไม่เลือกปฏิบัติ มีความเที่ยงธรรม

5. ผู้บริหารต้องผลักดันให้เกิดหลักสูตรอบรมต่างๆเกี่ยวกับโรคหัวใจและหลอดเลือด ให้โอกาสพัฒนาคนให้มีสมรรถนะและมีศักยภาพมากขึ้น

การสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional support) การให้กำลังใจ (encouragement) การให้คำแนะนำ (advice) การให้ความเป็นเพื่อน (companionship) และการให้ความช่วยเหลือที่ชัดเจน (tangible aid) (Hirsh as cited in Comeil, 1998) การสนับสนุนทางด้านสังคมเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน (Camerino, et al., 2008; Feldt, et al., 2009) ดังการศึกษาในผู้ดูแลสุขภาพที่บ้านพบว่าปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการวางแผนทิศทางการทำงานทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่องานและการยอมรับมุมมองของผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานของผู้ดูแลสุขภาพที่บ้าน (Pohjonen, 2001) สอดคล้องกับการศึกษาในบุคลากรสุขภาพประเทศฝรั่งเศสที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลความสามารถในการทำงานคือการสนับสนุนจากทีมงาน (team supportiveness) (OR= 1.45 ,P < .01) และผู้ที่

ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาพบว่า มีจำนวนผู้ที่มีความสามารถในการทำงานระดับดีมากร้อยละ 16.3 และ 18.4 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีจำนวนผู้ที่มีความสามารถในการทำงานระดับดีมากเพียงร้อยละ 11 และ 13 ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารการพยาบาลในการวางแผนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ โดยเฉพาะปัจจัยด้านงานควรได้รับการทบทวนและปรับปรุง เพื่อให้เกิดความสมดุลขององค์ประกอบความสามารถในการทำงาน

3.1.2 ควรติดตามและประเมินความสามารถในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลเป็นระยะๆ ทั้งปัจจัยด้านคนและด้านงาน โดยเฉพาะปัจจัยด้านงานที่ต้องพิจารณาเนื่องจากภาระงานมากเกินไปจนเกินไป เพื่อเป็นแนวทางบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมต่อไป

3.1.3 สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด ให้มีความสามารถในการทำงานในระดับดียิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด ในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในเชิงลึก ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดต่อไป

3.2.2 ควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้เป็นข้อมูลในการจัดโปรแกรมพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด เพื่อสนับสนุนความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และควรมีการศึกษาเชิงทดลองเพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด

3.2.3 ควรมีการศึกษาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ครอบคลุมประชากรทั้งโรงพยาบาล และศึกษาเปรียบเทียบในแต่ละงานการพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ