

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันองค์กรกำลังประสบปัญหาความเหนื่อยหน่ายของบุคลากร ในยุคของการขาดแคลนงบประมาณในด้านบุคลากร สถาบันต่าง ๆ ต้องสูญเสียงบประมาณในการจ้างบุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายกำลังเป็นที่สนใจขององค์กรที่ต้องให้บริการกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดคุณภาพของการให้บริการโดยไม่ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในการให้บริการ (Buecler, D.K., 1985)

ประเด็นที่สำคัญของความเหนื่อยหน่ายคือสถานการณ์การทำงานและการรับรู้ของผู้ทำงาน ผู้ทำงานต้องการเรียกร้องมากขึ้นเกิดความคับข้องใจหรือไม่ได้คำตอบแทนที่เหมาะสมก็ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่ายของผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มทำให้เกิดทัศนคติเชิงลบ ไร้อารมณ์ กระวนกระวาย แสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมกับผู้ป่วย เป็นหุ่นยนต์มากขึ้น ไม่มีสมาธิในการทำงาน ไม่ทำตามความต้องการของผู้ป่วย ปัญหาความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเสมอได้แก่เป็นหวัด ปวดศีรษะ มีความผิดปกติของระบบย่อยอาหาร นอนไม่หลับ ใช้ยามากกว่าปกติ ความเชื่อมั่นในตัวเองลด เกิดความขัดแย้งกับคู่สมรสและครอบครัว (Cherniss, C., 1980 b) จากปัญหาที่เกิดขึ้นจากความเหนื่อยหน่ายนี้อาจทำให้เป็นเหตุผลที่พยาบาลลาออกเพราะไม่พอใจกับงานที่กระทำอยู่และก่อผลให้ผู้ป่วยและผู้ร่วมงานได้แก่แพทย์เกิดความไม่พอใจ (Buechler, D.K., 1985) สิ่งเหล่านี้เป็นอาการของความเหนื่อยหน่าย โรงพยาบาลหรือสถาบันที่รับผิดชอบอาจต้องหาวิธีการแก้ไข

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าประเด็นปัญหาเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลและพยาบาลในสถานการศึกษาที่ทำหน้าที่ทำการสอนว่าระดับของความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรของสองสถาบันแตกต่างกันหรือไม่ในสถานการณ์ของงานที่ต่างกัน

ความเหนื่อยหน่าย ได้มีผู้สนใจและตระหนักว่าเป็นปัญหารุนแรง ปัญหาที่สืบเนื่องมาจากความเครียดจากงานและมาจากการต่อต้านความเครียด หรือความเครียดจากเหตุการณ์ของชีวิต นอกจากนี้ยังมีผู้สนใจว่าตัวแปรบุคลิกภาพอาจทำให้เกิดสถานการณ์ความเครียด (Johnson & Sarason, 1979) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลและความซึมเศร้าในวิชาชีพว่าเป็นปรากฏการณ์ที่มีความคล้ายคลึงกัน (Firth, H. and et.al, 1986)

สำหรับบุคคลที่ต้องทำงานในวิชาชีพพยาบาล ทั้งที่สถานการณ์ของงานอาจก่อให้เกิดความรู้สึกเครียดและเกิดความเหนื่อยหน่ายแต่ถ้าอธิบายเชิงจิตวิทยาแล้ว พฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยกำหนดจากแรงเสริมและความคาดหวังเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนั้นถ้าตัวแปรอื่น ๆ คงที่ พฤติกรรมที่แสดงออกทำให้ประสบผลสำเร็จอย่างสูงขึ้นอยู่กับความคาดหวังในความสำเร็จของบุคคลนั้นสูง (Fibell, B. and Hale, W.D., 1978) และเชื่อว่าความคาดหวังของความสำเร็จมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

ดังนั้นการศึกษานี้จึง ได้นำปรากฏการณ์ของความเหนื่อยหน่ายและมโนทัศน์ทางจิตวิทยาอันได้แก่ความคาดหวังในความสำเร็จของพยาบาลทั้งสองสถาบันคือ โรงพยาบาลและสถาบันการสอนว่ามโนทัศน์ทั้งสองนี้มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

ดังได้กล่าวแล้วว่าการศึกษครั้งนี้มุ่งตอบประเด็นปัญหาของความเหนื่อยหน่าย และความคาดหวังในความสำเร็จโดยศึกษาจากโรงพยาบาลและสถาบันการศึกษา ประเด็นปัญหาประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

1. ความเหนื่อยหน่ายและความคาดหวังในความสำเร็จมีความสัมพันธ์หรือไม่ในพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติในหอผู้ป่วยและอาจารย์พยาบาล
2. ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการและอาจารย์พยาบาลมีความแตกต่างกันหรือไม่
3. ความคาดหวังในความสำเร็จของพยาบาลประจำการและอาจารย์พยาบาลมีความแตกต่างกันหรือไม่
4. สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยและอาจารย์พยาบาลมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายและความคาดหวังในความสำเร็จหรือไม่

จากประเด็นปัญหาทั้ง 4 ดังกล่าวแล้ว จึงเป็นสิ่งที่นำไปสู่วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายและความคาดหวังในความสำเร็จของพยาบาลประจำการและอาจารย์พยาบาล
2. เปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการกับอาจารย์พยาบาล
3. เปรียบเทียบระดับความคาดหวังในความสำเร็จของพยาบาลประจำการกับอาจารย์พยาบาล
4. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการกับความเหนื่อยหน่ายและความคาดหวังในความสำเร็จ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาลกับความเหนื่อยหน่ายและความคาดหวังในความสำเร็จ

คำจำกัดความ

ความหมายของคำที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

ความเหนื่อยหน่าย หมายถึง ภาวะที่เกิดความอ่อนเพลีย ขาดพลัง และเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย จิตใจ และทัศนคติ

ความคาดหวังในความสำเร็จ หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลเพื่อสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในแผนกต่าง ๆ ในโรงพยาบาลโดยสำเร็จประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่าปริญญาตรีและทำหน้าที่พยาบาลไม่ต่ำกว่า 2 ปี

อาจารย์พยาบาล หมายถึง พยาบาลผู้ทำหน้าที่สอนคณะพยาบาลศาสตร์ที่มีประสบการณ์การสอนและนิเทศไม่ต่ำกว่า 2 ปี

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะตัวแปรความเหนื่อยหน่ายและความคาดหวังในความสำเร็จของพยาบาลประจำการและอาจารย์พยาบาลเท่านั้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาพยาบาลประจำการใช้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลแผนกต่างๆ ในโรงพยาบาลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลใช้กลุ่มอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพพยาบาล
2. เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับมิติทัศน์ของความเหนื่อยหน่ายต่อไป