ความเครียดของพยาบาลและความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital)
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

นางสาวพัชราวัลย์ เรืองศรีจันทร์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2553
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# STRESS OF NURSES AND ATTITUDE TO BE A MAGNET HOSPITAL OF REGISTERED NURSES IN BUMRUNGRAD INTERNATIONAL HOSPITAL

Miss Patcharawan Raungsrijan

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Mental Health
Department of Psychiatry
Faculty of Medicine
Chulalongkorn University
Academic Year 2010
Copyright of Chulalongkorn University

| | |
|---|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ความเครียดของพยาบาลและความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ(Magnet Hospital) ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล |
| โดย | นางสาวพัชราวัลย์ เรืองศรีจันทร์ |
| สาขาวิชา | สุขภาพจิต |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก | รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง ศิริลักษณ์ ศุภปีติพร |

---

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะแพทยศาสตร์
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ อดิศร ภัทราดูลย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ แพทย์หญิง อุมาพร ตรังคสมบัติ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง ศิริลักษณ์ ศุภปีติพร)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พัชราวัลย์ เรืองศรีจันทร์ : ความเครียดของพยาบาลและความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล(STRESS OF NURSES AND ATTITUDE TO BE A MAGNET HOSPITAL OF REGISTERED NURSES IN BUMRUNGRAD INTERNATIONAL HOSPITAL) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ.พญ.ศิริลักษณ์ ศุภปีติพร, 92 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลและศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ 13 ด้าน แบบวัดความเครียดสวนปรุง (Suanprung Stress Test-20,SPST-20) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดระดับสูงถึงสูงมากคิดเป็นร้อยละ 64.3 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจในด้านต่างๆระดับปานกลางหรือมาก สำหรับความคิดเห็นโดยรวมต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 92.7 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล ด้านการจัดการบริหารค่าตอบแทน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นด้วยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจในด้านดังกล่าวระดับน้อยหรือปานกลางสัมพันธ์กับความเครียดสูง เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุ พบว่าตัวแปรที่ทำนายความเครียดของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ และด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล

ภาควิชา จิตเวชศาสตร์ ลายมือชื่อนิสิต พัชราวัลย์ เรืองศรีจันทร์

สาขาวิชา สุขภาพจิต ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ปีการศึกษา 2553

## 5274791530 : MAJOR MENTAL HEALTH

KEYWORDS : STRESS / MAGNET HOSPITAL / REGISTERED NURSES

PATCHARAWAN RAUNGSRIJAN : STRESS OF NURSES AND ATTITUDE TO BE A MAGNET HOSPITAL OF REGISTERED NURSES IN BUMRUNGRAD INTERNATIONAL HOSPITAL. ADVISOR : ASSOC.PROF.SIRILUCK SUPPAPITIPORN,M.D., 92 pp.

The purpose of this cross-sectional descriptive study was to explore the level of stress and the associated factors among registered nurses at Bumrungrad International Hospital. Three hundred registered nurses were recruited. The research instruments were demographic, job factors and feelings toward job questionnaire, attitude to be a magnet hospital factors 13 parts and Suanprung Stress Test-20. Data were analyzed by statistics such as data percentage, mean and standard deviation, chi-square test and multiple logistic regression analysis.

The result of this study showed that the most of sample (64.3%) had high to very high stress. Most of them had attitude to be a magnet hospital in each part moderate or high level. For totally of attitude to be a magnet hospital most of the sample (92.7%) had high level. The factors associated to nurses stress were perceiving about the respect from patients, colleagues and supervisors, attitude to be a magnet hospital factors; part of professional working, professional improvement, nurse working support, payment management, organizational culture and staff selection and evaluation. It was found that the sample who had little or moderate level of attitude to be a magnet hospital associated to high stress. When multiple logistic regression analysis was used, the result showed factors that could indicate their stressor were attitude to be a magnet hospital factors; part of professional working and nurse working support.

Department : Psychiatry Student's Signature Patcharawan Raungsrijan

Field of Study : Mental Health Advisor's Signature Sirilak Suppapitiporn

Academic Year : 2010

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและให้ความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภปีติพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจแก้ไขจนวิทยานิพนธ์สำเร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์แพทย์หญิงอุมาพร ตรังคสมบัติ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ดร.สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณศิริวรรณ สุริยะฉายมงคล ผู้จัดการแผนกห้องผ่าตัดผู้ป่วยนอก/ห้องพักฟื้น โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้การสนับสนุนการไปศึกษาต่อในเวลาภาคปกติ อีกทั้งยังเป็นกำลังใจในการทำวิจัยเรื่อยมา

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์แพทย์หญิงรัศมน กัลยาศิริ และคุณจรัญยา จันทกิจ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณสิริธา อัจนามนัสสิริ ที่กรุณาช่วยประสานงานในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ฝ่ายการพยาบาล และฝ่ายวิจัยของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่กรุณาเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

สุดท้ายขอบพระคุณ บิดา มารดา และน้องสาว ที่ให้กำลังใจเรื่อยมา ขอบคุณเพื่อนๆพี่ๆน้องๆที่ทำงานในแผนกห้องผ่าตัดผู้ป่วยนอก/ห้องพักฟื้นโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจและช่วยเหลือในการทำงานมาตลอด ขอบคุณเพื่อนๆสุขภาพจิต ที่คอยช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาต่างๆเสมอมา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# สารบัญ


หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

กิตติกรรมประกาศ..... ฉ

สารบัญ..... ช

สารบัญตาราง..... ฌ

สารบัญภาพ..... ญ

บทที่ 1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

คำถามของการวิจัย..... 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 2

สมมุติฐานการวิจัย..... 2

ขอบเขตของงานวิจัย..... 2

ข้อตกลงเบื้องต้น..... 3

ข้อจำกัดของการวิจัย..... 3

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 4

กรอบแนวคิดการวิจัย..... 5

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 6

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด..... 6

โรงพยาบาลดึงดูดใจ(Magnet Hospital)..... 10

บทบาทหน้าที่ของพยาบาล..... 18

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล..... 20

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 23

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 27

รูปแบบการวิจัย..... 27

ลักษณะของประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 27

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 29

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 31

หน้า

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 33
การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล..... 34
การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล..... 38
การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital)..... 41
การวิเคราะห์ค่าคะแนนความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล..... 47
การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล..... 49
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 61
สรุปผลการวิจัย..... 61
อภิปรายผลการวิจัย..... 64
สรุปและข้อเสนอแนะ..... 66
ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย..... 66
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป..... 67
รายการอ้างอิง..... 68
ภาคผนวก..... 71
ภาคผนวก ก. ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย..... 72
ภาคผนวก ข. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 80
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... 92

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# สารบัญตาราง


| ตารางที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 1. | การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิตามแผนก..... | 28 |
| 2. | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล..... | 34 |
| 3. | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยเกี่ยวกับงาน..... | 38 |
| 4. | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องาน.... | 39 |
| 5. | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ(Magnet Hospital)..... | 41 |
| 6. | ความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล.... | 47 |
| 7. | สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล..... | 49 |
| 8. | สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องานกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล..... | 51 |
| 9. | สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ(Magnet Hospital)กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล..... | 53 |
| 10. | ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล..... | 58 |
| 11. | สรุปปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียด..... | 59 |


ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# สารบัญภาพ


| ภาพที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 1. | กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 5 |
| 2. | แสดง Magnet 5 องค์ประกอบ..... | 15 |
| 3. | ฮิสโทแกรมคะแนนความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล..... | 48 |


ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

# บทนำ

**ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

ความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพ ทุกคนล้วนต้องเผชิญมาด้วยกันทั้งนั้น ความเครียดเป็นผลจากความขัดแย้งระหว่างความต้องการของตนเองและการคาดหวังของสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งสาเหตุมีทั้งมาจากตัวบุคคลเองได้แก่ ความต้องการภายในตัวบุคคล เหตุการณ์ที่คาดไว้ก่อนล่วงหน้าว่าจะต้องเกิดขึ้น ส่วนสาเหตุที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้แก่ ครอบครัว ที่ทำงาน เพื่อนฝูง งานที่ปฏิบัติอยู่ประจำ สภาพเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น (1)

อาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะพิเศษที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย ให้การบริการที่ครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ทั้งยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการบริหาร วิชาการและบริการ ตลอดจนการพัฒนางานและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (2) ดังนั้นสิ่งเหล่านี้จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเครียดขึ้นได้

ในปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลได้ขาดแคลนอย่างมาก อาจเนื่องมาจากการขาดแรงจูงใจและแหล่งสนับสนุนในการทำงาน ทำให้พยาบาลมีการลาออกจากงาน หรือหันไปทำงานอย่างอื่นมากขึ้น ถึงแม้จะมีการเพิ่มอัตราการผลิตพยาบาลมากขึ้นก็ตาม แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการพยาบาลในปัจจุบัน

พ.ศ.2537 (1994) ใน สหรัฐอเมริกาประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาล เป็นอย่างมาก สมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา จึงได้ริเริ่มโครงการ Magnet Hospital เพื่อหากลวิธีในการดึงดูดและป้องกันการลาออกของพยาบาลจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น เพิ่มคุณภาพ และความพึงพอใจของพยาบาล โดยให้เป็นรางวัลเกียรติยศแก่โรงพยาบาลที่สามารถทำให้การพยาบาลได้รับการยอมรับว่า เป็นเลิศ โรงพยาบาลที่ได้รับรางวัล Magnet จะเป็นโรงพยาบาล แม่เหล็ก ดึงดูดให้พยาบาลต้องการร่วมทำงานด้วย ภายใต้บริบทของ การพยาบาลเป็นเลิศ พยาบาล ที่มีความรักในวิชาชีพ หรือมีความทะนงในศักดิ์ศรีของการพยาบาล จะต้องการทำงานในโรงพยาบาลที่มีสัญลักษณ์ Magnet เพราะจะมั่นใจได้ว่า โรงพยาบาลดังกล่าว มีการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้การพยาบาลมาอยู่แถวหน้า ของบุคลากรทั้งหมด มีความทัดเทียม กับสหสาขาวิชาชีพ

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เป็นโรงพยาบาลที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจเพื่อลด ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล จึงได้ริเริ่มโครงการ Magnet Hospital ขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องจึงมีความสนใจในการศึกษาความเครียดของพยาบาลและความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

**คำถามของการวิจัย**

1. ความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลและความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) เป็นอย่างไร

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยด้านความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลหรือไม่ อย่างไร

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลและความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital)

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยด้านความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital)

**สมมุติฐานการวิจัย**

ไม่มี

**ขอบเขตของการวิจัย**

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เป็นการศึกษา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-Sectional Study) ศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) และความสัมพันธ์ของความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) โดยกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ในปี 2553 ซึ่งเป็น

พนักงานประจำทั้ง IPDและOPD ไม่ได้อยู่ในช่วงการลาคลอด ลาศึกษาต่อ หรือลาเกินกว่า 3 เดือน และยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยปฏิบัติงานในช่วงเดือนกันยายน – ตุลาคม 2553 จำนวน 300 คน

**ข้อตกลงเบื้องต้น**

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลเท่านั้น

**ข้อจำกัดของการวิจัย**

ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลเท่านั้น จึงอาจไม่สามารถเป็นตัวแทนของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลที่มีรูปแบบบริหารงานที่แตกต่างออกไปได้

**คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย**

ความเครียด (Stress) หมายถึง ภาวะไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจ เกิดความกดดันทางอารมณ์ทำให้รู้สึกไม่พอใจหรือไม่สบาย นำไปสู่ความเจ็บป่วย ซึ่งในการวิจัยนี้ ประเมินโดยใช้แบบวัดความเครียดสวนปรุง(Suanprung Stress Test-20,SPST-20) ประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ ซึ่งในการวิจัยนี้ได้แบ่งเกณฑ์ในการวัดเป็น 2 ระดับ คือคะแนน 0-42 คะแนน มีความเครียดระดับน้อยถึงปานกลาง และคะแนนตั้งแต่ 43 คะแนนขึ้นไป มีความเครียดสูงถึงสูงมาก

โรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) หมายถึง โรงพยาบาลที่ได้รับรางวัลในด้านการจัดการบริหารที่ดี สามารถดึงดูดให้บุคลากรมีความยึดมั่น ผูกพันกับองค์กร มีความพึงพอใจในงาน มีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน ซึ่งในการวิจัยนี้ประเมินโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ซึ่งผู้วิจัยสร้างมาจากลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ 13 ด้าน ประกอบด้วยคำถาม 27 ข้อ ถ้าคะแนนรวมรายด้านของความคิดเห็นต่อข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึงมีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึงมีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คะแนน 3.67–5.00 หมายถึงมีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ

พยาบาลวิชาชีพ (Registered Nurses) หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปพัฒนาองค์กรพยาบาลให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการประกอบอาชีพ

2. เป็นข้อมูลเพื่อวางเป็นแนวทางในการจัดการเกี่ยวกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ เช่น การวางแผนปรับระบบการทำงาน เป็นต้น

3. เป็นข้อมูลช่วยส่งเสริมให้การเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 2

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความเครียดของพยาบาลและความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล” ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

ตอนที่ 2 โรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital)

ตอนที่ 3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาล

ตอนที่ 4 โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

**ความเครียด**

**ความหมายของความเครียด**

ลักขณา สริวัฒน์ (1) ความเครียด หมายถึง ภาวะทางใจและกายของบุคคลที่ขาดความสมดุล จนทำให้เกิดการกดดันทางอารมณ์ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจหรือไม่สบาย และเป็นเหตุให้มีพฤติกรรมแปรปรวน โดยมีลักษณะที่เป็นกระบวนการ

นันทิกา ทวิชาชาติ (3) ความเครียด (stress) คือ ภาวะไม่สมดุลของร่างกายและจิตใจเป็นปฏิกิริยาการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจ นำไปสู่ความเจ็บป่วย โดยมีสาเหตุหรือตัวกระตุ้นที่เรียกว่า Stessor

เซลเย (4) ความเครียดเป็นกลุ่มอาการที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองที่ไม่เฉพาะเจาะจงต่อข้อเรียกร้องใด หรือสิ่งคุกคาม ซึ่งข้อเรียกร้องดังกล่าวมีทั้งที่ก่อให้เกิดความเจ็บปวด หรือความสุข

ลาซารัสและโฟล์คแมน (5) ความเครียดเกิดจากการประเมินค่าทางปัญญา ต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมนั้นมีผลต่อตนเองโดยต้องใช้แหล่งประโยชน์ที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่มากเกินกว่าที่ตนเองมีอยู่ และส่งผลกระทบต่อความผาสุก

**สาเหตุของความเครียด**

ความเครียดเป็นผลจากความขัดแย้งระหว่างความต้องการของตนเองและการคาดหวังของสังคมและวัฒนธรรม ทำให้เกิดความคับข้องใจ โดยมีสาเหตุดังนี้ (1)

1.ความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคล

ความเครียดที่เกิดจากพัฒนาการ โดยมนุษย์ในแต่ละวัยจะมีการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกาย เนื่องจากฮอร์โมนต่างๆ ที่ทำให้ร่างกายเจริญเติบโต และช่วงที่ทำให้เกิดความเครียดมากที่สุดได้แก่ช่วงวัยรุ่นเพราะฮอร์โมนหลายชนิดถูกผลิตขึ้นมาโดยสมบูรณ์

1.2 ความเครียดที่เกิดจากความต้องการจากภายในตัวบุคคล เช่น ความทะเยอทะยาน ความอยากรู้อยากเห็นจนเกินขอบเขต หรือการแก่งแย่งชิงดีกัน

1.3 ความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์ที่คาดหวังไว้ก่อนล่วงหน้าว่าจะต้องเกิดขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์เดิม ทำให้เกิดความคับข้องใจ หรือความขัดแย้งในใจ

2. ความเครียดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

2.1 ครอบครัว ที่ทำงาน เพื่อนฝูง หรือสถานที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยในเรื่องอุปโภคบริโภค เช่น ธนาคาร ตลาด ห้างสรรพสินค้า เป็นต้น

2.2 งานที่ปฏิบัติอยู่ประจำ เมื่อพบกับอุปสรรคหรือทำงานได้ไม่สำเร็จดังใจนึกย่อมก่อให้เกิดความเครียด

2.3 สภาพเศรษฐกิจและสังคม สภาพตัวเมืองในปัจจุบันที่แออัด การจราจรติดขัด ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินน้อยลง มลภาวะเป็นพิษทั้งในน้ำ อากาศ หรือสภาพแวดล้อมทั่วๆไป

ความเครียดยังมีสาเหตุได้จาก (2)

1. ปัจจัยทางชีวภาพ สรีรวิทยา เช่น พันธุกรรมหรือความผิดปกติของอวัยวะของร่างกายอยู่แล้ว การเจ็บป่วยทางกาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานของระบบต่างๆ เป็นต้น

2. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม เช่น แสงแดด ความร้อน ความหนาวเย็น เป็นต้น

3. ปัจจัยทางสังคม คือ มนุษย์ด้วยกันเอง ความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกัน เป็นต้น

4. ปัจจัยทางจิตใจ ความขัดแย้งในจิตใจของตัวเอง ความอยากได้ อยากมีและอยากเป็น

5. ปัจจัยทางความคิด ขัดแย้งกับความเป็นจริงของสังคม

**ชนิดของความเครียด**

ความเครียดมีหลายชนิด เช่น

ดูบริน (Dubrin) (1) แบ่งความเครียดตามผลที่เกิดขึ้นออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดที่ไม่ดี (Negative Stress) หรือเรียกว่า Disstress หมายถึง ความเครียดที่ก่อให้เกิดความทุกข์ เกิดจากสิ่งคุกคามต่างๆที่เกิดขึ้นกับบุคคลใดแล้วก่อให้เกิดความไม่สบายใจ หรือเกิดความคับข้องใจ หรือเมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นทำให้รู้ได้ทันทีว่าเป็นสิ่งไม่ดี เช่น ถูกให้ออกจากงาน การหย่าร้าง เป็นต้น

2. ความเครียดที่ดี (Positive Stress) หรือเรียกว่า (Eustress) ได้แก่ ความเครียดที่ทำให้เกิดความสุข ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดเป็นสิ่งที่ดี สร้างความสุขให้แก่ผู้ที่ได้รับ เช่น จะได้เดินทางไปต่างประเทศ ได้เข้าพิธีแต่งงาน ได้รับเงินเดือน 2 ขั้น เป็นต้น

อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold and Feldman) (1)
แบ่งความเครียดตามปะเภทเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดที่เกิดจากร่างกาย (Physical Stress) แบ่งตามระยะเวลาการเกิดได้ 2 ชนิด คือ

1.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น อุบัติเหตุต่างๆ หรือสถานการณ์อันตราย ถูกจี้ ปล้น เป็นต้น

1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เป็นสิ่งคุกคามที่เกิดขึ้นแล้วยังดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่างๆ ที่คุกคามความรู้สึก เช่น การเข้าสู่วัยรุ่น การตั้งครรภ์ การมีโรคประจำตัว เป็นต้น นอกจากนี้อาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจอย่างต่อเนื่อง เช่น รถติดไม่สามารถไปตามที่ต้องการ เป็นต้น

2. ความเครียดที่เกิดจากจิตใจ (Psychological Stress) เป็นสภาพการณ์ที่กระทบหรือคุกคามที่สืบเนื่องมาจากความคิด บางครั้งเกิดขึ้นอย่างเฉียบพลัน เพราะเป็นการตอบสนองอย่างทันทีทันใด

**ระดับของความเครียด**

เจนิส (Janis) (1) แบ่งความเครียดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดอยู่เล็กน้อย ถือว่าเป็นภาวะปกติที่พบได้ในชีวิตประจำวันของทุกๆคน ความเครียดนี้อาจไม่รู้สึก ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความนึกคิด อารมณ์และพฤติกรรมให้เห็นได้ชัด ไม่เกิดผลเสียในการดำเนินชีวิต ความเครียดนี้จะหมดไปในระยะเวลาอันสั้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) ความเครียดในระดับนี้มีความรุนแรงกว่า โดยมีระยะเวลานานเป็นชั่วโมง หรือหลายๆชั่วโมง จนนานเป็นวันก็ได้ ความเครียดระดับนี้เป็นระยะที่ร่างกายและจิตใจต่อสู้กับความเครียดที่มี แสดงออกให้เห็นโดยมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความคิด อารมณ์ พฤติกรรมและการดำเนินชีวิต ความเครียดระดับนี้เป็นสัญญาณเตือนภัยว่ามีความเครียดมากกว่าปกติ ต้องรีบหาทางขจัดสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดโดยเร็ว

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) ความเครียดระดับนี้จะอยู่นานนับสัปดาห์หรืออาจเป็นเดือน หรือปีก็ได้ เช่นการเจ็บป่วยที่รุนแรง การสูญเสียอวัยวะที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น สภาพจิตใจมีความเครียดที่รุนแรง หรือเครียดมาก มีการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจที่เห็นเด่นชัด ทำให้การดำเนินชีวิตเสียไป การตัดสินใจผิดพลาด ระยะนี้ต้องการการดูแลช่วยเหลือ บำบัดรักษา การช่วยเหลือตนเองอย่างเดียวไม่พอต้องมีผู้อื่นเข้ามาช่วยอีกด้วย

**ผลของความเครียด** (1)

1. การตอบสนองทางกาย (Physiological Reaction) เช่น อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น ความดันและน้ำตาลในเลือดสูงขึ้น เป็นโรคหัวใจ ปวดกล้ามเนื้อ ไขข้อ กระดูก เป็นต้น

2. การตอบสนองทางอารมณ์ (Emotional Reaction) จะมีอาการตอบสนองทางอารมณ์หรือจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกไม่สบายใจ ความคับข้องใจ ความกลัว ความโกรธ เป็นต้น จนถึงขั้นสุดท้ายคือ หมดอาลัย ท้อแท้และสิ้นหวัง สุขภาพจิตเสื่อมโทรมจนมีอาการโรคจิต หรือโรคประสาท เช่น เป็นโรคจิตเรื้อรัง หวาดระแวง เป็นต้น

3. การตอบสนองทางการรับรู้และการคิด (Cognitive Effects) การตัดสินใจลดคุณภาพลง เลือกรับรู้แต่สิ่งที่ตนพอใจจะรับรู้เท่านั้น ทำให้การแก้ปัญหาไม่ดี

4. การตอบสนองด้านพฤติกรรมทางสังคม (Social Behavior) ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นลดลง ไม่สนใจหรือเกรงใจผู้อื่น มีบ่อยครั้งที่คิดทำร้ายตนเองและหันมาทำร้ายตนเองทั้งพยายามฆ่าตัวตาย

5. การทำงาน (Performance) มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง รวมถึงทำงานล่าช้า มีความผิดพลาดสูง และทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ปริมาณงานน้อยลง ความตั้งใจในการทำงานลดลง มีแต่ความคิดอยากออกจากงาน หรือย้ายงาน เปลี่ยนงานเสมอ

**ตอนที่ 2 โรงพยาบาลดึงดูดใจ** (Magnet Hospital)

**ความหมายของโรงพยาบาลดึงดูดใจ** (Magnet Hospital)

โรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) เป็นโรงพยาบาลที่มีการพยาบาลยอดเยี่ยม เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการด้านการพยาบาลที่เป็นเลิศแก่ผู้ป่วย เป็นโรงพยาบาลที่พยาบาลพึงพอใจในการทำงานและมีการลาออกของพยาบาลต่ำที่สุด (6)

M มาจากคำว่า Motivation

A มาจากคำว่า Achievement

G มาจากคำว่า Growth

N มาจากคำว่า Networking

E มาจากคำว่า Excellence

T มาจากคำว่า Teamwork

โรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) (7) เป็นโรงพยาบาลที่ได้รับรางวัลในด้านการจัดการบริหารที่ดี สามารถดึงดูดให้บุคลากรมีความยึดมั่น ผูกพันกับองค์กร มีความพึงพอใจในงาน มีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน

รางวัลโรงพยาบาลดึงดูดใจ (8) คือรางวัลคุณภาพทางการพยาบาลที่สมาคมพยาบาลแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (American Nurses Association, ANA) มอบหมายให้ ศูนย์ให้การรับรองและมอบรางวัลให้แก่โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ (American Nurses Credentialing Center, ANCC) เป็นองค์กรที่รับผิดชอบเพื่อให้รางวัลนี้กับโรงพยาบาลที่มีการปฏิบัติการด้านการพยาบาลที่ผ่านการตรวจสอบและประเมินอย่างเข้มงวด Magnet Hospital คือ โรงพยาบาลดึงดูดใจที่พยาบาลส่งมอบการพยาบาลที่ดีเยี่ยมสู่ผู้ป่วยด้วยความเต็มใจ

สรุป โรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) เป็นการเชิดชูเกียรติพยาบาลเพื่อให้เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญของโรงพยาบาล สร้างบรรยากาศการทำงานแบบมืออาชีพ เพื่อสนับสนุนเจ้าหน้าที่พยาบาลสามารถปฏิบัติงานแบบมืออาชีพได้ เปิดโอกาสในการพัฒนาด้านวิชาชีพ ด้านการศึกษา และหน้าที่การงาน ส่งเสริมให้พยาบาลสามารถทบทวนและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน สนับสนุนทักษะความเป็นผู้นำสำหรับพนักงานในทุกๆระดับ ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ สามารถธำรงรักษาพยาบาลให้คงอยู่ในงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับงาน

**วัตถุประสงค์ของ** Magnet Award

1. ยกย่ององค์กรที่มีการปฏิบัติการพยาบาลที่ได้มาตรฐาน

2. ส่งเสริมคุณภาพการพยาบาล โดยพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

3. ส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ของการพยาบาลที่ดีต่อผู้ป่วย ทั้งนี้ต้องมีระบบการบริหารที่ดี (Nursing Administration) การปฏิบัติการพยาบาลภายใต้ขอบเขตของวิชาชีพ (Professional Practice) และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)

**คุณลักษณะเด่นของโรงพยาบาลที่ได้รับรางวัล** Magnet Award

1. มุ่งเน้นการปฏิบัติ
2. ใกล้ชิดผู้รับบริการ
3. มีความอิสระในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. คนในองค์กรมีคุณค่าและเห็นความจำเป็นในการเพิ่มผลิตคุณภาพของงาน
5. สัมผัสใกล้ชิดกับงานและค่านิยมขององค์กรเป็นตัวช่วยให้งานขับเคลื่อน
6. พยาบาลมีความชำนาญ
7. มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ
8. มีการทำงานอย่างอิสระ มีความคล่องตัวในการทำงาน ขั้นตอนน้อย
9. การติดต่อสื่อสารง่ายและเป็นกันเอง

**ประโยชน์ของ** Magnet Award **ต่อองค์กรพยาบาลและโรงพยาบาล ดังนี้**

1. การคัดสรร และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ การจัดโรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเหล่านั้น ทำให้องค์กรลดต้นทุนเนื่องจากการลาออกจากงานลดลง และการจัดทำโครงการต่างๆภายในองค์กรดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

2. การรับรองคุณค่าของพยาบาล การที่พยาบาลคงอยู่ในองค์กรอย่างเต็มใจและมีความสุขในการทำงาน ประสบการณ์จากงานที่ปฏิบัติผสมผสานกับการพัฒนาบุคลากรที่องค์กรพยาบาลจัดขึ้นก่อให้เกิดการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน ส่งผลให้ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการยอมรับว่าวิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า

3. ความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ระบบที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ทำให้ผู้รับบริการมั่นใจและมาใช้บริการในระยะยาวก่อให้เกิดการได้เปรียบทางการตลาดนำองค์กรสุขภาพอื่นๆ

**ประโยชน์ของ Magnet Award ต่อผู้ป่วย พยาบาล และทีมสหสาขาวิชาชีพ**

**ผู้ป่วย**

1. มั่นใจว่าได้รับความปลอดภัยและคุณภาพการบริการ
2. มั่นใจว่าได้รับการพยาบาลจากพยาบาลที่มีทักษะสูง
3. มั่นใจว่าการพยาบาลที่ได้รับมาจากหลักฐานเชิงประจักษ์
4. สิ่งแวดล้อมในการพยาบาลจะตอบสนองตามความต้องการของผู้ป่วยรายคน
5. การบริการด้านการรักษารายบุคคลโดยทีมสุขภาพที่มีประสิทธิภาพสูง
6. ได้รับการประเมิน วางแผน และสรุปผลการรักษาอย่างต่อเนื่อง
7. ลดระยะเวลานอนโรงพยาบาล
8. ลดอัตราการตาย
9. เพิ่มความพึงพอใจ

**พยาบาล**

1. ได้รับการยอมรับว่าเป็นกำลังสำคัญในความสำเร็จขององค์กร
2. ได้โอกาสพัฒนาทางวิชาชีพ การศึกษา และบันไดอาชีพ
3. ได้รับการส่งเสริมความเป็นผู้นำให้พยาบาลทุกระดับ
4. ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์
5. ปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศแบบวิชาชีพ
6. ลดอัตราการลาออก ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพยาบาล
7. เพิ่มสัมพันธภาพระหว่างแพทย์ พยาบาล
8. เพิ่มความพึงพอใจ ลดความเบื่อหน่ายในงาน
9. ลดอัตราบาดเจ็บจากการทำงาน

**ทีมสหสาขาวิชาชีพ**

1. มีสัมพันธภาพที่ดีในทีมทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่ดี
2. มีส่วนร่วมในการประเมินผลการรักษาผู้ป่วย และสร้างนวัตกรรมการบริการเพื่อพัฒนาการดูแลผู้ป่วย
3. ได้ร่วมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร

**ลักษณะโรงพยาบาลดึงดูดใจ**

Kramer และ Schmalenberg (9) ได้ทำการวิจัยต่อยอดจากแนวคิดเรื่องลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ โดยการสอบถามพยาบาลระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการ

เป็นโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ พบว่าลักษณะที่มีความจำเป็นสำหรับพยาบาลระดับปฏิบัติการมากที่สุด 8 อันดับ ได้แก่

1. การทำงานกับพยาบาลผู้ซึ่งมีความสามารถทางคลินิก หมายถึงถ้าผู้ร่วมงานมีความสามารถจะส่งผลให้การบริการพยาบาลมีประสิทธิภาพ ทำให้พยาบาลมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน

2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพยาบาลและแพทย์ หมายถึงถ้าพยาบาลและแพทย์มีความสัมพันธ์ที่ดีจะก่อให้เกิดการพยาบาลที่มีคุณภาพและนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม

3. เอกสิทธิ์และความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาล หมายความว่าพยาบาลสามารถปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลอย่างอิสระในขอบเขตความรู้ความสามารถของตนเอง ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะคอยชี้แนะหรือวิพากษ์อย่างสร้างสรรค์โดยไม่ใช้การลงโทษ

4. การสนับสนุนของผู้จัดการและผู้ตรวจการพยาบาล หมายถึงผู้บริหารในระดับผู้จัดการพยาบาลต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีความรู้ด้านงบประมาณ และมีการกระจายอำนาจลงสู่ระดับล่าง สนับสนุนให้พยาบาลระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการทำงาน และมีอิสระในการทดลองทำสิ่งใหม่ๆภายในหน่วยงาน

5. การมีอำนาจครอบคลุมการปฏิบัติงานพยาบาลและการจัดสภาพแวดล้อมในงาน หมายถึงพยาบาลมีอำนาจในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการจัดการพยาบาลอย่างมีอิสระได้ โดยอยู่ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ พยาบาลปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการบริหารและการทำงานของหน่วยงาน

6. การสนับสนุนด้านการศึกษา หมายถึงมีการสนับสนุนการศึกษาทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง การจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเมื่อกลับมาทำงานตามวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

7. อัตรากำลังของพยาบาลที่เหมาะสม หมายถึงมีการจัดระบบการแบ่งประเภทผู้ป่วยที่เชื่อถือได้และแน่นอนเพื่อใช้ในการจัดอัตรากำลังในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งการจัดอัตรากำลังต้องพิจารณาในเรื่องสัดส่วนของพยาบาลต่อผู้ป่วย สัดส่วนพยาบาลต่อผู้ช่วยพยาบาลศักยภาพของพยาบาลที่ขึ้นเวรนั้นๆด้วย

8. การให้ความสำคัญกับผู้ป่วย หมายถึงมีระบบการทำงานที่หลากหลาย เช่นการดูแลผู้ป่วยรายกรณี การดูแลตามบทบาทของผู้เชี่ยวชาญทางคลินิกและต้องมีการทำงานเป็นทีมสหสาขา ทั้งพยาบาลและแพทย์มีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยมีคุณภาพดีที่สุด

Hinshaw (10) ได้ทบทวนการศึกษาลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจดั้งเดิมของ McClure และคณะ (1983) ลักษณะสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจของ Kramer และ Schmalenberg (2002) และลักษณะการทำงานในโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของ Aiken และคณะในปี 1997 และ 2002 แล้วนำมาสรุปเป็นกลยุทธ์การสร้างแรงดึงดูดใจ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. อัตรากำลังพยาบาล หมายถึงการจัดอัตรากำลังที่พอเพียงในความรู้สึกของพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน นอกจากสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพต่อสภาพอาการและจำนวนของผู้ป่วยแล้ว ยังต้องมุ่งเน้นไปที่มีคุณภาพของพยาบาลประจำการในแต่ละเวร มีการจัดอัตรากำลังผสมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ปรับโครงสร้างเพื่อสนับสนุนบทบาททางการพยาบาล และการมอบหมายผู้ป่วยที่มีลักษณะหรืออาการคล้ายๆกันให้พยาบาลที่มาช่วยปฏิบัติงานหรือหมุนเวียนจากแผนกอื่นมาช่วยงานเฉพาะกิจ

2. การมีเอกสิทธิ์และอำนาจครอบคลุมการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึงพยาบาลมีอิสระที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สามารถนำโครงการหรือความคิดริเริ่มในรูปแบบการดูแลผู้ป่วยไปใช้จริงในหน่วยงาน มีการประเมินความต้องการแหล่งทรัพยากรในองค์กรสำหรับการจัดการดูแล โดยพยาบาลต้องมีภาวะผู้นำที่มีคุณภาพในระดับองค์กรและหน่วยงาน เพื่อจัดให้มีการปฏิบัติงานของตนเองและสนับสนุนการพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลมีการใช้กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในการสนับสนุนความมีเอกสิทธิ์ในงานของพยาบาล รวมถึงมีการกระจายอำนาจให้ครอบคลุมการตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วยของพยาบาลระดับปฏิบัติการ

3. การมีอำนาจครอบคลุมการปฏิบัติงาน หมายความว่าองค์กรมีการกำหนดนโยบายที่สนับสนุนการตัดสินใจของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยที่เปิดกว้าง มีโครงสร้างการตัดสินใจของพยาบาลทั้งประเด็นทางคลินิก การจัดสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของหน่วยงาน รวมไปถึงกระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างพยาบาลและแพทย์ ผู้บริหารและพยาบาลระดับปฏิบัติการมีการสื่อสารตามนโยบายของโรงพยาบาลและกระบวนการบริหารงานของคระกรรมการ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลและแพทย์ หมายความว่าการพยาบาลและการแพทย์เป็นวิชาชีพ โดยทั้งสองวิชาชีพต้องเห็นคุณค่าและความเชื่อมั่นในความรู้ความชำนาญของกันและกันเพื่อร่วมกันในการวางแผนการตัดสินใจดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของโรงพยาบาล

5. การสนับสนุนการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึงองค์กรจัดรูปแบบการศึกษาภายในให้กับพยาบาลที่จบใหม่และมีพยาบาลที่มีประสบการณ์เป็นพี่เลี้ยง มีการสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องในวิชาชีพพยาบาลที่หลากหลาย เช่น การศึกษาพยาบาลเฉพาะทาง หรือรูปแบบการดูแลผู้ป่วยใหม่ๆ พร้อมมอบประกาศนียบัตรหลังจบการศึกษาหรืออบรม มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ ผู้บริหารสนับสนุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นในรูปแบบของ ค่าเล่าเรียน หรือจัดตารางการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับการเรียน รวมทั้งมีบันไดอาชีพที่เป็นกลไกความก้าวหน้าในรูปแบบ ตำแหน่ง เงินเดือน โบนัส หากพยาบาลระดับปฏิบัติการมีใบรับรองผลการศึกษามาแสดงเป็นหลักฐาน

6. การสนับสนุนขององค์กรและการจัดการ หมายถึงองค์กรโครงสร้างการกระจายอำนาจ โดยให้อำนาจกับพยาบาลระดับปฏิบัติการในการดูแลผู้ป่วยและมีการจัดหาแหล่งประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ และหน่วยงานสนับสนุนการทำงาน เช่น การบริการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย แผนกโภชนาการ แผนกทำความสะอาด

Urden และ Monarch (11) เสนอเกณฑ์ประเมินสำหรับโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของ ANCC ซึ่งมีชื่อเรียกว่า Forces of Magnetism เป็นองค์ประกอบของโมเดล Magnet 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1.หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการ และสามารถตอบคำถามได้ทุกเรื่อง (Transformational Leadership)

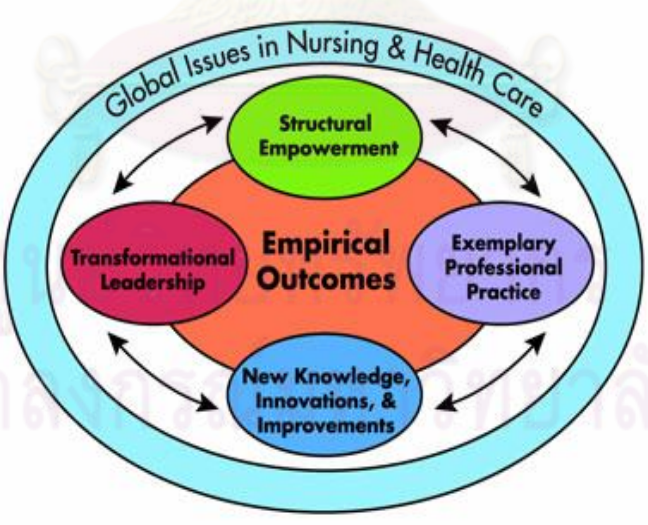
2. มีโครงสร้างที่มีอำนาจอย่างแท้จริง (Structural Empowerment)

3. เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล (Exemplary Professional Practice)

4. มีนวัตกรรม (New Knowledge innovations and improvement)

5. คุณภาพการพยาบาล มี Report ชัดเจน (Empirical Outcomes)

และ Urden และ Monarch เสนอเกณฑ์ประเมินสำหรับโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจของANCC ซึ่งมีชื่อเรียกว่า Forces of Magnetism แบ่งเป็น 14 มาตรฐาน ซึ่งล่าสุด ปี พ.ศ.2551(2008) ได้มีการรวม Forces of Magnetism 14 มาตรฐานเป็นองค์ประกอบของโมเดล Magnet 5 องค์ประกอบ




**ภาพที่** 2 แสดง Magnet 5 องค์ประกอบ
ที่มา : ANCC (American Nurses Credentialing Center)

จากการทบทวนวรรณกรรม ลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจในแต่ละด้านมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้ (6)

1. ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีลักษณะ ความรู้ ความสามารถ มีการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน การทำวิจัยหรือจัดทำโครงการแก้ไขปัญหาทางคลินิกที่พบบ่อยแล้วนำมาให้บริการได้อย่างอิสระ ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ และค่านิยมขององค์กร และมีความตระหนักในหน้าที่การให้บริการพยาบาลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด มีการคิดค่าบริการพยาบาลที่เป็นธรรมเพื่อให้เกิดบริการพยาบาลที่มีคุณภาพและผู้ป่วยพึงพอใจ

2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการ หมายถึง ผู้บริหารงานทุกระดับขององค์กรพยาบาลมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถทั้งในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ การจูงใจ การสื่อสาร การมอบหมายหน้าที่ งบประมาณและการเงิน ในการบริหารจัดการบุคลกรพยาบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และเต็มความสามารถตามบทบาทหน้าที่ความรู้ความชำนาญของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การที่องค์กรพยาบาลมีนโยบายในการพัฒนา และเสริมสร้างทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการด้วยรูปแบบของการมีระบบพี่เลี้ยง การจัดอบรม การศึกษาต่อเนื่อง และสนับสนุนการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถในการให้บริการพยาบาลและเผยแพร่ผลงานวิชาการของพยาบาล อีกทั้งมีระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพรองรับทั้งความก้าวหน้าทางการบริการและการบริหาร

4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพในองค์กรพยาบาลให้ความสำคัญกับการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ และให้การยอมรับการบริหารงานของพยาบาลระดับผู้บริหาร อีกทั้งมีความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึกร่วมกันว่า ตนเป็นหัวใจของทีมสุขภาพและเป็นบุคลากรที่สามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างครอบคลุมองค์รวม

5. ด้านการสื่อสารในองค์กรหมายถึง การที่องค์กรพยาบาลมีระบบการส่งต่อข้อมูลที่รวดเร็วและเข้าถึงได้ง่ายในเรื่องนโยบายการบริหารทางการพยาบาลของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและข้อมูลในการให้การรักษาพยาบาลระหว่างทีมสหสาขา ทำให้การบริการผู้ป่วยมีความต่อเนื่องเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถตรวจสอบได้

6. ด้านการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่พยาบาลระดับปฏิบัติการมีการปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นลักษณะเฉพาะทางวิชาชีพ ร่วมกับวิชาชีพอื่นของทีมสุขภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยจนได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และองค์กรพยาบาลเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพ ร่วมกำหนดนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงานจนองค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน

7. ด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล หมายถึง องค์กรพยาบาลมีการคัดกรองและค้นหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับค่านิยมและลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละระดับ รวมทั้งมีการตรวจสอบผลการทำงานอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

8. ด้านการมอบหมายหน้าที่และการกระจายอำนาจ หมายถึง การที่องค์กรพยาบาลมีการกำหนดแนวทางการทำงานของพยาบาลทุกระดับ และพยาบาลแต่ละระดับมีสิทธิในการให้บริการพยาบาลตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และสามารถตัดสินใจใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเองโดยมุ่งเน้นให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพ

9. ด้านการจัดอัตรากำลัง หมายถึง การกำหนดสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับลักษณะงาน มีตารางงานที่ยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และจัดกำลังเสริมที่เป็นพนักงานผู้ช่วยเหลือ หรือผู้ช่วยพยาบาลเพื่อแบ่งเบาภาระงานที่นอกเหนือจากขอบเขตหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โดยพยาบาลมีหน่วยงานประจำและการจัดพยาบาลหมุนเวียนดูแลกลุ่มผู้ป่วยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

10. ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล หมายถึง การที่องค์กรพยาบาลจัดตั้งหน่วยงานที่ให้บริการในงานที่นอกเหนือขอบเขตการทำงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการ เพื่อช่วยลดภาระหน้าที่ที่มิใช่งานของพยาบาลวิชาชีพ และจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรให้พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดบริการพยาบาลที่มี่คุณภาพสูง

11. ด้านความเป็นเลิศขององค์กร หมายถึง องค์กรพยาบาลมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีรูปแบบการบริการพยาบาลที่คิดค้นใหม่ มีการคัดสรรและการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการให้คงอยู่ภายในองค์กรได้ดีในระดับประเทศ และเป็นแบบอย่างให้โรงพยาบาลอื่นปฏิบัติตาม

12. ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง องค์กรพยาบาลมีบุคลากรระดับผู้บริหารน้อย ผู้บริหารทางการพยาบาลเป็นผู้บริหารของโรงพยาบาล มีตำแหน่งหน้าที่และอำนาจในการบริหารการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ มีพยาบาลระดับปฏิบัติการเป็นคณะกรรมการในฝ่ายการบริหารขององค์กร

13. ด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน หมายถึง องค์กรพยาบาลมีนโยบายในการให้ผลตอบแทนการทำงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ตามระดับความสามารถและผลงานที่เกิดขึ้นจากการให้บริการผู้ป่วย โดยสิ่งตอบแทนอยู่ในรูปเงินเดือน ตำแหน่งและสวัสดิการ

**ตอนที่ 3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาล** (12)

บทบาทของพยาบาลทั้งในโรงพยาบาลและในชุมชนมีหลายบทบาท ซึ่งแต่ละบทบาทอาจจะกระทำไปพร้อมๆกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ชัดเจน บทบาทที่สำคัญของพยาบาลได้แก่

1. เป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ (Care provider)

การดูแลเอาใจใส่และให้ความสุขสบายรวมไปถึงกิจกรรมการรักษาไว้ด้วยเกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ซึ่งบางคนอาจจะมองในบทบาทการเป็นมารดา แต่การดูแลเอาใจใส่ของพยาบาลนั้น จะต้องอาศัยความรู้และความไวต่อความรู้สึกนึกคิดและปัญหาของผู้ป่วย/ผู้รับบริการด้วย แม้ว่าบทบาทนี้จะให้ความหมายเฉพาะเจาะจงได้ค่อนข้างยาก แต่เป้าหมายที่สำคัญของบทบาทนี้คือ การสื่อสารให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการได้เข้าใจว่า อะไรคือสิ่งสำคัญสำหรับเขา และเพื่อเป็นการสนับสนุนผู้ป่วย/ผู้รับบริการเห็นถึงความห่วงใยในสวัสดิภาพของเขา และยอมรับเขาในฐานะบุคคลไม่ใช่วัตถุสิ่งของ ความเอื้ออาทรหรือการดูแลเอาใจใส่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ

2. เป็นผู้ติดต่อสื่อสารและผู้ช่วยเหลือ (Communicator/Helper)

การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพที่ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น จะช่วยในการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใช้บริการ พยาบาลกับสมาชิกในครอบครัวผู้ป่วย กับเพื่อนร่วมงาน

3. การเป็นผู้สอน (Teacher)

การสอน หมายถึงกิจกรรมที่ผู้สอนช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ จุดเน้นของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่วนหนึ่งเกิดจากการได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ

กระบวนการสอนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักคือ การประเมิน การวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติและการประเมินผล ซึ่งเหมือนกับกระบวนการพยาบาล ในระยะของการประเมินพยาบาลจะต้องหาความต้องการและความพร้อมในการเรียนรู้ ในระยะวางแผนจะต้องการเป้าหมายการเรียนรู้และวิธีการสอนในระยะปฏิบัติเป็นการดำเนินการตามกลวิธีและระยะประเมินผลจะต้องวัดการเรียนรู้ของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ

4. การเป็นที่ปรึกษา (Counselor)

การให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้รับบริการให้ตระหนักถึงปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด และการเผชิญกับความเครียด เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การให้คำปรึกษารวมทั้งการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ จิตใจและสติปัญญา การให้คำปรึกษาของนักจิตวิทยาบำบัดกับพยาบาลอาจมีความแตกต่างกัน คือนักจิตบำบัดให้คำปรึกษา

กับคนที่สุขภาพดี ที่อาจมีความยากลำบากในการปรับตัวตามปกติ พยาบาลเน้นการช่วยเหลือบุคคลพัฒนาความรู้สึกและพฤติกรรมใหม่มากกว่าการส่งเสริมพฤติกรรมทางด้านสติปัญญา พยายามกระตุ้นผู้ป่วย/ผู้รับบริการให้มองหาทางเลือก รู้จักเลือกพฤติกรรมที่มีผลดีต่อสุขภาพและพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเอง ดูแลตนเอง

การให้คำปรึกษา ต้องใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสารเชิงบำบัด พยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์ สังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ และประเมินความก้าวหน้าในการสร้างสรรค์ของบุคคลและกลุ่ม พยาบาลจะต้องเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่ต้องการ เช่น พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดสุขภาพดี ต้องมีความจริงใจในการช่วยเหลือคนอื่นและแสดงให้เห็นว่า พยาบาลสนใจและเอื้ออาทรในสวัสดิภาพของเขา พยาบาลผู้นำกลุ่มต้องมีจิตว่างเพื่อการรับข้อมูลและเข้าใจสถานการณ์ของผู้รับคำปรึกษา เป็นผู้ยืดหยุ่น มีอารมณ์ขัน เพื่อสามารถติดต่อกับบุคคลที่มีประสบการณ์หลากหลาย ความสามารถที่จำเป็นของผู้นำ คือการรู้จักตนเองและเข้าใจตนเอง

5. การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการ (Advocator)

การเป็นปากเสียงให้กับผู้อื่น ซึ่งในที่นี้คือ การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการรวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการ รู้จักติดต่อเจรจาต่อรองกับเจ้าหน้าที่อื่นๆในระบบบริการสุขภาพในสิทธิของตนเอง ในส่วนขององค์กรวิชาชีพทางด้านสุขภาพได้ร่วมกันออกประกาศรับรองสิทธิผู้ป่วย

6. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มริเริ่มการเปลี่ยนแปลง หรือช่วยเหลือให้บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเองหรือเปลี่ยนแปลงระบบ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่แยกแยะปัญหา ประเมินแรงจูงใจและความสามารถของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ กำหนดทางเลือกประเมินแหล่งประโยชน์ กำหนดบทบาทการช่วยเหลือที่เหมาะสม สร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพการช่วยเหลือ รู้ถึงระยะของการเปลี่ยนแปลง และชี้แนะผู้ป่วย/ผู้รับบริการให้ผ่านระยะต่างๆ การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเป็นบทบาทสำคัญในการบำบัดทางการพยาบาล พยาบาลใช้กระบวนการพยาบาลในการช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ในการวางเป้าหมายดำเนินการและคงไว้ซึ่งความเปลี่ยนแปลงทั้งความรู้ ทักษะ ความรู้สึกและเจตคติที่จะส่งเสริมปกป้องสุขภาพ ตลอดจนการดูแลและฟื้นฟูสภาพตนเองเมื่อเจ็บป่วย

7. การเป็นผู้นำ (Leader)

บทบาทการเป็นผู้นำในระดับที่ใช้กับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ภาวะผู้นำทางการพยาบาลหมายถึงกระบวนการสัมพันธภาพระหว่างบุคคลซึ่งในกระบวนการนี้พยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้รับบริการในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายและหาแนวทางบรรลุเป้าหมาย เพื่อปรับปรุงสุขภาพ

และสวัสดิภาพ ภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติเชิงวิชาชีพของพยาบาล และช่วยให้พยาบาลเจริญเติบโตในวิชาชีพ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นความพยายามที่จะชักจูงคนอื่น เป้าหมายของภาวะผู้นำแตกต่างกันในแต่ละระดับที่นำไปใช้ และรวมถึงการปรับปรุงภาวะสุขภาพของบุคคลและครอบครัว การเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในหมู่พยาบาลที่ให้การดูแลและการปรับปรุงเจตคติและความคาดหวังของประชาชนต่อวิชาชีพการพยาบาล เป็นต้น

8. การเป็นผู้จัดการ (Manager)

ความหมายของการจัดการมักจะสับสนกับภาวะผู้นำ เนื่องจากในวารสารส่วนใหญ่ ภาวะผู้นำส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มในองค์กร การจัดการคือการวางแผน การให้ทิศทาง การพัฒนาคน การติดตามตรวจสอบ การให้ความดีความชอบและเป็นตัวแทนบุคลากรหรือตัวแทนองค์กรเมื่อต้องการ การจัดการจึงเกิดขึ้นเองในองค์กรที่มีการมอบอำนาจให้ แต่ภาวะผู้นำไม่ต้องการการมอบอำนาจให้อย่างเป็นทางการในองค์กร

พยาบาลจัดการในการดูแลบุคคล กลุ่มบุคคล ครอบครัวและชุมชน นอกจากนั้นพยาบาลผู้จัดการยังมอบหมายกิจกรรมการพยาบาลบางอย่างให้กับผู้ช่วยพยาบาลและพยาบาลคนอื่นๆ และทำหน้าที่นิเทศและประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้น การจัดการต้องการความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและพลวัตรขององค์กร ความรู้เกี่ยวกับอำนาจและความรับผิดชอบ กระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง การป้องกันสิทธิ การมอบหมายงาน การนิเทศก์และประเมินผล

9. บทบาทด้านการวิจัย (Research)

พยาบาลที่เป็นนักวิจัยมักจะจบการศึกษาในระดับปริญญาเอกหรือหลังปริญญาเอก การศึกษาระดับนี้มุ่งผลิตนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถในการวิจัย ในประเทศไทยพยาบาลที่จบปริญญาโท จะมีประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์มาแล้ว สามารถทำวิจัยได้ในระดับหนึ่ง พยาบาลควรมีความสามารถวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาล ควรรู้จักเลือกผลการวิจัยไปใช้และไวต่อประเด็นปัญหา การป้องกันสิทธิของผู้ถูกวิจัย พยาบาลทุกคนไม่จำเป็นต้องทำวิจัย แต่ต้องอ่านและประเมินงานวิจัยได้อย่างมีวิจารญาณ เพื่อนำผลการวิจัยประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 4 โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล** (6)

บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน) ประกอบกิจการโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้วยความสามารถในการรองรับผู้ป่วยในได้ 538 เตียง และผู้ป่วยนอก 3,500 คนต่อวัน และเป็นหนึ่งในผู้นำในการให้บริการทางการแพทย์ในประเทศไทยและในภูมิภาคเอเชีย

ตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีการให้บริการอย่างครบวงจรทั้งการบริการผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ คณะแพทย์และพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นโรงพยาบาลแห่งแรกในเอเชียที่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลระดับสากล (JCI Accreditation) ตามมาตรฐานการรับรองของสหรัฐอเมริกาขณะนี้บริษัทอยู่ระหว่างการขยายและยกระดับอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับความต้องการบริการทางการแพทย์เอกชที่เพิ่มขึ้น โดยการขยายธุรกิจจะทำให้ความสามารถในการให้บริการเพิ่มขึ้นเป็น 650 เตียง และผู้ป่วยนอกจำนวน 6,000 คนต่อวัน

**พันธกิจ**

เราให้บริการทางด้านการรักษาพยาบาลอย่างเอื้ออาทรและได้มาตรฐานระดับโลก

**หลักการปฏิบัติ**

1. เป้าหมายหลักในการทำงานของเราคือทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

2. เรามุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และระบบสวัสดิการที่ดีต่อพนักงานของเรา

3. เราปรับปรุงคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง

4. เรามุ่งมั่นที่จะพัฒนานวัตกรรมทางการบริการและการแพทย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

5. เราให้บริการแบบไทยแก่ผู้ป่วยทุกชาติ ภาษา และวัฒนธรรมอย่างเท่าเทียมกัน

6. เรามุ่งมั่นที่จะพัฒนาการบริการทุกขั้นตอนให้ได้มาตรฐานระดับโลก

7. เราปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยความซื่อสัตย์ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และคงไว้ซึ่งจริยธรรม

8. เราทำงานร่วมกันเป็นทีมและแลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้แก่กันและกัน

9. เราปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีของชาติ

10. เราให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

**ฝ่ายการพยาบาล**

มีหน้าที่รับผิดชอบให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ตามมาตรฐานการพยาบาลและมาตรฐานของโรงพยาบาล สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพการปฏิบัติงานร่วมกัน และการดูแลที่มีผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ความมุ่งมั่นของฝ่ายการพยาบาล คือการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานวิชาชีพ ด้วยความเอื้ออาทร คุณลักษณะสำคัญในการปฏิบัติการพยาบาลใช้หลักการที่สามารถอ้างอิงได้ การร่วมกันรับผิดชอบและการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

- Evidence Based Practice

พยาบาลและทีมงานร่วมมือกันปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ทันสมัยที่สุดเพื่อสร้างสรรค์การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่มีคุณภาพสูงสุด

- Shared Govermance Atmosphere

ฝ่ายการพยาบาลสนับสนุนและเปิดโอกาสให้แก่ผู้นำเสนอข้อคิดเห็น เพื่อเพิ่มความพึงพอใจระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการและผู้ป่วย การร่วมกันตัดสินใจช่วยให้ทุกคนได้รับการยอมรับและช่วยเหลือกันเป็นทีม

- Mentorship

พยาบาลและทีมงานจะได้รับการปฐมนิเทศและฝึกอบรมตามการเรียนรู้ของแต่ละสาขาของการพยาบาล ทีมผู้นำการพยาบาลสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

- ฝ่ายสาขาต่างๆของสายการพยาบาล

1. ฝ่ายอุบัติเหตุฉุกเฉินและวิกฤติ ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่มีภาวะการเจ็บป่วยฉุกเฉินเพื่อช่วยชีวิตเบื้องต้นให้รอดพ้นจากภาวะวิกฤติ และบริการคัดกรองผู้ป่วยและช่วยแพทย์ในการตรวจรักษาโรคทั่วไป ให้การพยาบาลก่อนตรวจ ระหว่างตรวจและหลังการตรวจ และส่งต่อไปยังแผนกวิกฤติ

2. ฝ่ายงานผู้ป่วยนอก รับผิดชอบงานบริการประชาสัมพันธ์ บริการคัดกรอง บริการห้องตรวจโรคทั่วไป

3. ฝ่ายผู้ป่วยในไม่วิกฤติ ให้บริการผู้ป่วยที่นอนพักรักษาในโรงพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง จนจำหน่ายกลับบ้าน โดยให้บริการพยาบาลครอบคลุมทั้งทางด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

4. ฝ่ายงานห้องผ่าตัด ให้บริการผู้ป่วยที่ได้รับการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคโดยการผ่าตัดครบวงจรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นตั้งแต่การตรวจเยี่ยมเพื่อประเมินอาการของผู้ป่วย การเตรียมและดูแลผู้ป่วย ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ การให้บริการระงับความรู้สึกเฉพาะที่และทั่วไป ในระยะก่อนผ่าตัด ขณะผ่าตัดและหลังผ่าตัด รวมทั้งการประสานงานเพื่อการส่งต่อ การดูแลรักษาพยาบาล

งานหน่วยจ่ายกลาง ให้บริการชุดเครื่องมือเครื่องใช้ ซึ่งผ่านระบบการทำลายเชื้อ การทำให้ปราศจากเชื้อ แก่หน่วยงานในโรงพยาบาลได้อย่างเพียงพอกับความต้องการใช้ได้

5. ฝ่ายสูตินรีเวชและเด็ก ประกอบด้วยบริการตรวจทางนรีเวช ห้องคลอด ให้บริการการคลอดตั้งแต่แรกรับจนถึงหลังคลอด 2 ชั่วโมง บริการทารกแรกเกิดและเด็กเล็กจนถึงอายุ 15 ปี

**ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

จากการศึกษาของ ศิริรัตน์ อัจนามนัสสิริ (13) เรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ มี 6 ตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน ความรับผิดชอบในครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน และสถานภาพสมรสหม้าย

อมรรัตน์ เบญจางคประเสริฐ, ทวีรัตน์ ศรีวิไล และรังสี กัลป์ยาณวัติ (14) ศึกษาเรื่องความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลเบตง การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดระหว่างพยาบาลที่มีปัจจัยต่างกันพบว่า พยาบาลที่มีอายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ปัญหากับผู้ร่วมงาน แตกต่างกัน มีระดับความเครียดต่างกัน และพยาบาลที่มีสถานภาพ ภูมิลำเนา ลักษณะครอบครัว รายได้อื่นนอกจากเงินเดือน ความเพียงพอของรายได้กับรายจ่าย ภาระครอบครัว ความกังวลใจเป็นทุกข์ต่อภาระครอบครัวในด้านการเงินหรือการเลี้ยงดูแตกต่างกัน มีระดับความเครียดต่างกันเช่นกัน

ลักษณา พลอยเลื่อมแสง (15) ศึกษาเรื่องภาวะเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลสวนปรุง พบว่า ระดับความเครียดในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผู้ป่วยโดยรวมมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดในเรื่องระบบงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดด้านความสัมพันธ์กับญาติผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง และความเครียดด้านชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลสวนปรุง คือ สถานภาพสมรส โดยพยาบาลที่มีสภาพสมรสเป็นหย่าร้างจะมีระดับความเครียดสูงที่สุด รองลงมาคือ โสด ม่าย และสมรส ตามลำดับ

วิภาดา คุณาวิกติกุล, ภัทราภรณ์ ทุ่งปันคำ, นงคราญ วิเศษกุล และLambert V. (16) ศึกษาเรื่อง ความเครียดจากบทบาทหน้าที่ การปรับแก้ปัจจัยทำนายภาวะสุขภาพของพยาบาล พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากบทบาทหน้าที่ของพยาบาลเรียงจากมากไปน้อย คือ ภาระงานที่มากเกินไปที่สุด ความขัดแย้งกับแพทย์ ความกังวลเกี่ยวกับการรักษาของแพทย์ รองลงมาตามลำดับ และความขัดแย้งกับพยาบาลพบน้อยที่สุด

ดาเรียน สังเมฆ และนัยนา พิพัฒน์วณิชชา (17) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดของพยาบาลห้องผ่าตัด ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในเรื่องสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพ

ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการบริหารและสนับสนุนในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก ในระดับปานกลาง

สุกัญญา สุทธิวานิช (18) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า พฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ขึ้นกับตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล สถานภาพสมรส ความพึงพอใจในงาน การให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน และความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร

มาริษา สมบัติบูรณ์ และคณะ (19) ศึกษาอุบัติการณ์และสาเหตุการลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช และศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อการลาออก พบว่า สาเหตุการลาออกมีหลายสาเหตุร่วมกันและเป็นสาเหตุที่เกี่ยวเนื่องกัน โดยสาเหตุหลักของการลาออกเรียงลำดับดังนี้คือ การย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมร้อยละ 44 สาเหตุด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนการทำงานร้อยละ 32.5 สาเหตุจากงานหนักร้อยละ 19.4

บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒน์นานนท์ (20) ศึกษาความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีแนวโน้มในการคงอยู่ในวิชาชีพสูงขึ้น โดยไม่มีความแตกต่างกันในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานและนำไปสู่การคงอยู่ คือ อัตราเงินเดือน แรงสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

ปัญญา เถื่อนด้วง และนันทนา น้ำฝน (21) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยจูงใจในความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย ความสามารถในการสอนและการเรียนรู้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และพยาบาลที่คงอยู่ในงาน จะเป็นพยาบาลที่มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับนับถือ พึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบภาระหน้าที่การงานที่สำคัญ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในลักษณะงาน วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รู้สึกภูมิใจในงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดทัศนคติความเชื่อทางบวกต่อองค์กรทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

รวิวรรณ พลวิชัย (22) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องฉุกเฉินโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในระดับรุนแรงคิดเป็นร้อยละ 16.9 ระดับสูงร้อยละ 28.7 และระดับปานกลางร้อยละ 36.0 โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความเครียดเท่ากับ 27.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.92 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดใน

การปฏิบัติงานของพยาบาลห้องฉุกเฉินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสาเหตุเรื่องงานและปัจจัยสาเหตุด้านการเงิน

วรวรรณ ผู้มีโชคชัย (23) ศึกษาความเครียดในงานและการจัดการความเครียดของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าพ.ศ. 2546 พบว่าพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคมีความเครียดในงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 38.6 และ 50.6 ตามลำดับ ในปัจจัยด้านงาน 7 ด้าน ซึ่งมี 45 ดัชนีชี้วัด พบว่าพยาบาลทั้งสองกลุ่มมี 4 ดัชนีชี้วัดที่มีความเครียดในระดับมากเกินร้อยละ 50 โดย 3 อันดับแรกอยู่ในด้านรายได้และสวัสดิการ ได้แก่ ความเหมาะสมของเงินเดือนกับปริมาณงาน ความเหมาะสมของเงินเดือนกับค่าครองชีพ และความเหมาะสมของค่าตอบแทนนอกเวลานอกราชการ

สุวรรณา อรุณพงศ์ไพศาล, ยุภัตรา ปัตถามัง และเพ็ชรสลี สุวรรณมาศ (24) ศึกษาความชุก ปัญหาสุขภาพจิตในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลร้อยเอ็ด พบว่าพบความชุกของปัญหาสุขภาพจิตในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลร้อยเอ็ดร้อยละ 10.3

หรรษา ลีลาทนาพร (25) ศึกษาภาวะสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร ปี 2551 พบว่าพยาบาล (396 คน) ส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปานกลางร้อยละ 54 รองลงมาเป็นระดับสูงร้อยละ 23.3 ระดับต่ำร้อยละ 19.2 และระดับสูงมากร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

สิริลักษณ์ ตันชัยสวัสดิ์ (26) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่าพยาบาลมีความเครียดในระดับปานกลางร้อยละ 66.7 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดคือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยในด้านการทำงาน ได้แก่ ตัวงาน บทบาทหน้าที่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสำเร็จและความก้าวหน้า โครงสร้างและบรรยากาศในองค์การ ตามลำดับ

รัชดา เอี่ยมยิ่งพานิช (27) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักงานกรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลากรทางการแพทย์ที่มีลักษณะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเครียดในในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานพบว่า ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางองค์กรในด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านการบริหารงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความเครียด

ดังนั้นจากการสรุปการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ระดับความเครียดของพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (15, 22, 23, 25, 26)ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล (14, 15, 16)ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรสหม้าย หย่าร้าง และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น และปัจจัยเกี่ยวกับงาน (13, 14, 16, 17, 23, 26, 27)ได้แก่

บรรยากาศในการทำงาน รายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทน ตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ปัญหากับผู้ร่วมงาน ภาระงานที่มากเกินไป สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงาน เป็นต้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

**รูปแบบการวิจัย** (Research Design)

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เป็นการศึกษา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-Sectional Study)

**ลักษณะของประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง** (Population and Sample Selection)

**ประชากรเป้าหมาย** (Target Population) พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลทุกคน

**ประชากรตัวอย่าง** (Sample Population) พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ในปี 2553 ซึ่งเป็นพนักงานประจำทั้ง แผนกผู้ป่วยใน (IPD) และแผนกผู้ป่วยนอก (OPD) ไม่ได้อยู่ในช่วงการลาคลอด ลาศึกษาต่อ หรือลาเกินกว่า 3 เดือน

**ตัวอย่าง** (Samples) พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ในปี 2553 ซึ่งเป็นพนักงานประจำทั้ง IPDและOPD ไม่ได้อยู่ในช่วงการลาคลอด ลาศึกษาต่อ หรือลาเกินกว่า 3 เดือน และยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยปฏิบัติงานในช่วงเดือนกันยายน – ตุลาคม 2553 จำนวน 300 คน

**ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง** (Sample size) คำนวณจากสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย $n$ = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$ = ขนาดของประชากร ซึ่งได้จากข้อมูลของฝ่ายบุคคลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ในเดือน พ.ย. 2552 เท่ากับ 721 คน

$e$ = ความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้เท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตร $n = \frac{721}{1+(721)(0.05)^2}$

$= 258$

จากการคำนวณจากสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่าง 258 คน คิดเพิ่มอีก 10% เท่ากับ 26 คน รวมเป็น 284 คน ดังนั้นในการวิจัยนี้จะเก็บกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 300 คน

**การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง** (Sampling)

ผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบมีชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตามลักษณะสายปฏิบัติงานเป็น IPD และ OPD ดังนี้

IPD จำนวน 356 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง $\frac{356 \times 300}{721} = 148$ คน

OPD จำนวน 365 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง $\frac{365 \times 300}{721} = 152$ คน

จากนั้น ทำการแบ่งชั้นภูมิตามแผนก เพื่อหาจำนวนพยาบาลแต่ละแผนก ได้ดังนี้

| IPD | จำนวน (คน) | OPD | จำนวน (คน) |
|---|---|---|---|
| Ward 6 | 9 | สูติ-นรีเวช | 8 |
| Ward 7 | 17 | ศัลยกรรม | 10 |
| Ward 8 | 19 | อายุรกรรม | 23 |
| Ward 9 | 17 | กุมารเวช | 5 |
| Ward 10 | 14 | ห้องผ่าตัด | 20 |
| Ward 11 | 13 | ห้องฉุกเฉิน | 10 |
| ICU 1 | 9 | ห้องผ่าตัดผู้ป่วยนอกและห้องพักฟื้น | 14 |
| ICU 2 | 11 | อื่นๆ | 62 |
| ICU 3 | 11 | | |
| NICU | 13 | | |
| CCU | 15 | | |
| รวม | 148 | รวม | 152 |

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลแต่ละแผนกแล้ว ต่อไปทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในพยาบาลแต่ละแผนกโดยการจับสลากจากรายชื่อจนครบจำนวน

**ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย**

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน – ตุลาคม 2553

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่** 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่พักปัจจุบัน แผนกที่ทำงาน โรคประจำตัว อาชีพเสริม และปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรู้สึกภูมิใจในงาน การได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 17 ข้อ

**ส่วนที่** 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ซึ่งผู้วิจัยสร้างมาจากลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ 13 ด้าน (6) รวมจำนวน 27 ข้อ เป็นแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกตอบตามความคิดเห็นตั้งแต่น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ มีข้อความที่มีลักษณะเชิงบวก จำนวน 22 ข้อ

ข้อความที่มีลักษณะเชิงลบ จำนวน 5 ข้อ โดย

ข้อความที่มีลักษณะเชิงบวก มีค่าคะแนนเท่ากับ 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ

ข้อความที่มีลักษณะเชิงลบ มีค่าคะแนนเท่ากับ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

และมีเกณฑ์ในการวัดระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital)รายด้าน โดยการใช้ค่าคะแนนรวมของ Maximum possible ลบด้วยค่าคะแนนรวมของ Minimum possible และหารด้วยจำนวนอันตรภาคชั้น แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

คะแนน 1.00 – 2.33 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ

คะแนน 2.34 – 3.66 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ

คะแนน 3.67 – 5.00 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ

ในแง่ภาพรวมของความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ซึ่งได้คิดจากคะแนนรวมทั้งหมดของแบบสอบถาม โดยการใช้ค่าคะแนนรวมของ Maximum possible ลบด้วยค่าคะแนนรวมของ Minimum possible และหารด้วยจำนวนอันตรภาคชั้น มีการแบ่งเป็น 3 ระดับแบ่งออกเป็น

คะแนน 1 - 36 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยโดยรวมระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ

คะแนน 37 -72 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยโดยรวมระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ

คะแนน 73 คะแนนขึ้นไป หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยโดยรวมระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ

**การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ**

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย จิตแพทย์ 1 ท่าน และพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบเนื้อหา ความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ ความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการวัด

หาความเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทำ pilot study โดยใช้ตัวอย่างที่มีลักษณะตามกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อดูความเข้าใจในเนื้อหาของแบบสอบถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามและปรับให้เหมาะสม และทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิอัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

**ส่วนที่** 3 แบบวัดความเครียดสวนปรุง (Suanprung Stress Test-20,SPST-20) (28) ซึ่งพัฒนาโดย นายสุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล นางวนิดา พุ่มไพศาลชัย และ นางพิมพ์มาศ ตาปัญญา จำนวน 20 ข้อ

**คุณสมบัติของเครื่องมือ**

1. ทำการตรวจสอบความตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒินำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง 149 คน แล้วปรับปรุงแบบวัดความเครียด ได้แบบวัดความเครียดจำนวน 102 ข้อ

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ในกลุ่มตัวอย่าง 523 คน เครื่องมือมาตรฐานที่ใช้คือค่าความเครียดของกล้ามเนื้อ (Electromyography : EMG) ซึ่งมีความแม่นตรงตามสภาพมากกว่า 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่ออิงตามค่า EMG ที่ช่วงความเชื่อมั่น 95%

3. การแบ่งระดับความเครียดของแบบวัดความเครียดที่สร้างซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง สูง และรุนแรง โดยใช้คะแนนปกติที (Normalized T-Score) ในการแบ่งโดยอิงตามค่า EMG ที่ใช้เป็นมาตรฐาน

4. การปรับให้เครื่องมือมีขนาดเล็กลงเหลือ 60 ข้อ และ 20 ข้อ พร้อมทั้งหาคุณภาพของแบบวัดที่ได้โดยใช้สถิติวิเคราะห์ปัจจัย เพื่อสกัดตัวปัจจัยให้เหลือข้อคำถามน้อยลง ทั้งนี้ข้อคำถาม

ที่เหลือจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นคอร์นบาค (Cronbach's alpha reliability coefficient) มากกว่า 0.7 และยังคงสัมพันธ์กับค่า EMG อย่างมีนัยสำคัญ

**การให้คะแนน**

ให้ผู้ตอบอ่านคำถามแล้วสำรวจดูว่าในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมามีเหตุการณ์ในข้อใดเกิดขึ้นกับผู้ตอบบ้าง ถ้าข้อไหนไม่ได้เกิดขึ้นให้ข้ามไปไม่ต้องตอบ แต่ถ้ามีเหตุการณ์ในข้อใดเกิดขึ้นกับผู้ตอบให้ประเมินว่าผู้ตอบมีความรู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น แล้วให้เครื่องหมายในช่องนั้นๆ

การให้คะแนนของแบบวัดความเครียดสวนปรุง เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้คะแนน 1-2-3-4-5) ดังนี้

| | | | |
|---|---|---|---|
| ตอบไม่รู้สึกเครียด | ให้ | 1 | คะแนน |
| ตอบเครียดเล็กน้อย | ให้ | 2 | คะแนน |
| ตอบเครียดปานกลาง | ให้ | 3 | คะแนน |
| ตอบเครียดมาก | ให้ | 4 | คะแนน |
| ตอบเครียดมากที่สุด | ให้ | 5 | คะแนน |
| ไม่ตอบ | ให้ | 0 | คะแนน |

**การแปลผล**

แบบวัดความเครียดสวนปรุง ชุด 20 ข้อ มีคะแนนรวมไม่เกิน 100 คะแนน โดยผลรวมที่ได้แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| คะแนน | 0 - 24 | เครียดน้อย |
| คะแนน | 25 - 42 | เครียดปานกลาง |
| คะแนน | 43 - 62 | เครียดสูง |
| คะแนน | 63ขึ้นไป | เครียดรุนแรง |

ในการวิจัยนี้ได้แบ่งเกณฑ์การในการวัดเป็น2 ระดับ คือ

| | |
|---|---|
| คะแนน 0 – 42 คะแนน | มีความเครียดระดับน้อยถึงปานกลาง |
| คะแนน ตั้งแต่ 43 คะแนน ขึ้นไป | มีความเครียดระดับสูงถึงสูงมาก |

**การเก็บรวมรวมข้อมูล** (Data Collection)

1.ทำหนังสือจากภาควิชา จิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูล และส่งโครงการวิจัยให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลพิจารณา

2. ผู้วิจัยเข้าพบฝ่ายการศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ ขอความร่วมมือในการวิจัยและแจกแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยทำการเข้าพบผู้จัดการแผนกต่างๆที่ต้องการเก็บข้อมูล เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ ขอความร่วมมือในการวิจัยและแจกแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยทำการขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยการแจ้งวัตถุประสงค์และอธิบายรายละเอียดในการทำวิจัย การทำแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน จำนวน 17 ข้อ แบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ซึ่งผู้วิจัยสร้างมาจากลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ 13 ข้อ จำนวน 27 ข้อ แบบวัดความเครียดสวนปรุง (Suanprung Stress Test-20,SPST-20) จำนวน 20 ข้อ ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 20 นาที ให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจ จากนั้นให้ผู้ที่ยินยอมเข้าร่วมวิจัยลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยพร้อมลงนามผู้วิจัยและพยาน หลังจากนั้นทำการแจกแบบสอบถาม

5. เก็บและรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง และตรวจความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

**การวิเคราะห์ข้อมูล** (Data Analysis)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Science for Windows)

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปัจจัยต่างๆ โดยพิจารณาตามข้อมูลของตัวแปร ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ Multiple Logistic Regression Analysis

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 4

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลและความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) และศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน และความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่** 1

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่พักปัจจุบัน แผนกที่ทำงาน โรคประจำตัว และอาชีพเสริม

**ตอนที่** 2

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน

**ตอนที่** 3

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital)

**ตอนที่** 4

การวิเคราะห์ค่าคะแนนความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่ 5**

การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่พักปัจจุบัน แผนกที่ทำงาน โรคประจำตัว และอาชีพเสริม

**ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล**

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (n=300) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **เพศ** | | |
| หญิง | 300 | 100.0 |
| **อายุ** | | |
| ≤ 25 ปี | 71 | 23.7 |
| > 25-30 ปี | 123 | 41.0 |
| > 30-35 ปี | 79 | 26.3 |
| > 35-40 ปี | 13 | 4.3 |
| > 40 ปี | 14 | 4.7 |
| Min = 22 , Max =53 , Mean = 29.4 , S.D. = 5.29 | | |
| **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** | | |
| ต่ำกว่า 20,000 บาท | 13 | 4.3 |
| 20,001-25,000 บาท | 108 | 36.0 |
| 25,001-30,000 บาท | 105 | 35.0 |
| ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป | 74 | 24.7 |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล**

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (n=300) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **สถานภาพสมรส** | | |
| โสด | 244 | 81.4 |
| คู่ | 55 | 18.3 |
| หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 1 | 0.3 |
| **ระดับการศึกษา** | | |
| ปริญญาตรี | 279 | 93.0 |
| ปริญญาโท | 21 | 7.0 |
| **สถานที่พักปัจจุบัน** | | |
| บ้าน/คอนโดฯ/อพาทเมนต์ของตนเอง | 82 | 27.3 |
| บ้านญาติ | 3 | 1.0 |
| บ้านเช่า/ห้องเช่า | 23 | 7.7 |
| บ้านพักสวัสดิการ | 25 | 8.3 |
| หอพักพยาบาล | 167 | 55.7 |
| **แผนกที่ทำงาน** | | |
| OPD | 152 | 50.7 |
| IPD | 148 | 49.3 |
| **โรคประจำตัว** | | |
| ไม่มี | 268 | 89.3 |
| มี | 32 | 10.7 |
| มีโรคประจำตัว (n = 32) | | |
| โรคเบาหวาน | 2 | 6.3 |
| โรคความดันโลหิตสูง | 4 | 12.5 |
| โรคหัวใจ/หลอดเลือด | 2 | 6.3 |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล**

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (n=300) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **โรคประจำตัว (ต่อ)** | | |
| มีโรคประจำตัว (n = 32) (ต่อ) | | |
| โรคหอบหืด/ทางเดินหายใจ | 5 | 15.6 |
| โรคไทรอยด์ | 7 | 21.9 |
| โรคเลือด | 5 | 15.6 |
| โรคSLE | 1 | 3.1 |
| โรคไมเกรน | 1 | 3.1 |
| โรคกระเพาะอาหาร | 3 | 9.4 |
| โรคภูมิแพ้ | 2 | 6.2 |
| **อาชีพเสริม** | | |
| ไม่มี | 284 | 94.7 |
| มี | 16 | 5.3 |
| มีอาชีพเสริม (n = 16) | | |
| ค้าขาย | 5 | 31.3 |
| ธุรกิจส่วนตัว | 8 | 50.0 |
| พยาบาลเฝ้าไข้พิเศษ | 3 | 18.7 |

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมาคือช่วงอายุมากกว่า 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 ช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.7 ช่วงอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.7 และช่วงอายุมากกว่า 35-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ โดยอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 29.4 ปี ซึ่งผู้ที่มีอายุต่ำสุดคือ 22 ปี และมากที่สุดคือ 53 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาอยู่ในช่วง 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35 ช่วง ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.7 และช่วง ต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 81.3 รองลงมาคือ คู่ คิดเป็นร้อยละ 18.3 และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิด

เป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93 รองลงมาคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7 สถานที่พักปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ หอพักพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 55.7รองลงมาคือ บ้าน/คอนโดฯ/อพาทเมนต์ของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 27.3 บ้านพักสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 8.3 บ้านเช่า/ห้องเช่า คิดเป็นร้อยละ 7.7 และบ้านญาติ คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ แผนกที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างคือ OPD คิดเป็นร้อยละ 50.7 และIPD คิดเป็นร้อยละ 49.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 89.3 มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 10.7 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัวส่วนใหญ่ป่วยเป็นโรคไทรอยด์ คิดเป็นร้อยละ 21.9 โรคหอบหืด/ทางเดินหายใจและโรคเลือด คิดเป็นร้อยละ 15.6 โรคความดันโลหิตสูง คิดเป็นร้อยละ 12.5 โรคกระเพาะอาหาร คิดเป็นร้อยละ 9.4 โรคหัวใจ/หลอดเลือดและโรคภูมิแพ้ คิดเป็นร้อยละ 6.2 และโรคSLEและโรคไมเกรน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะไม่มีอาชีพเสริม คิดเป็นร้อยละ 94.7 ส่วนที่มีอาชีพเสริมคิดเป็นร้อยละ 5.3 โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 50.0 อาชีพค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 31.3 และอาชีพพยาบาลเฝ้าไข้พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 18.7 ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่** 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน

**ตารางที่** 3 **จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยเกี่ยวกับงาน**

| ปัจจัยเกี่ยวกับงาน | จำนวน (n=300) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **ระยะเวลาในการทำงาน** | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 64 | 21.3 |
| 1-5 ปี | 121 | 40.3 |
| 6-10 ปี | 86 | 28.7 |
| มากกว่า 10 ปี | 29 | 9.7 |
| **จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน** | | |
| 8 ชั่วโมงต่อวัน | 56 | 18.7 |
| มากกว่า8-12 ชั่วโมงต่อวัน | 215 | 71.7 |
| มากกว่า12-16 ชั่วโมงต่อวัน | 29 | 9.7 |

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาอยู่ในช่วง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 ช่วงน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.3 และช่วงมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานเฉลี่ยต่อวันของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือทำงานมากกว่า 8-12 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 71.7 รองลงมาคือ 8 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และมากกว่า 12-16 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องาน**

| ปัจจัยเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องาน | จำนวน (n=300) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| **การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย** | | |
| น้อย | 15 | 5.0 |
| ปานกลาง | 160 | 53.3 |
| มาก | 125 | 41.7 |
| **การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน** | | |
| น้อย | 10 | 3.3 |
| ปานกลาง | 151 | 50.3 |
| มาก | 139 | 46.3 |
| **การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา** | | |
| น้อย | 16 | 5.3 |
| ปานกลาง | 199 | 66.3 |
| มาก | 85 | 28.3 |
| **ความรู้สึกภูมิใจในงาน** | | |
| น้อย | 17 | 5.7 |
| ปานกลาง | 131 | 43.7 |
| มาก | 152 | 50.7 |
| **การได้รับการมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญ** | | |
| น้อย | 18 | 6.0 |
| ปานกลาง | 162 | 54.0 |
| มาก | 120 | 40.0 |
| **ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** | | |
| น้อย | 46 | 15.3 |
| ปานกลาง | 188 | 62.7 |
| มาก | 66 | 22.0 |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือมากและน้อย คิดเป็นร้อยละ 41.7 และ 5 ตามลำดับ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาคือมากและน้อย คิดเป็นร้อยละ 46.3 และ 3.3 ตามลำดับ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมาคือมากและน้อย คิดเป็นร้อยละ 28.3 และ 5.3 ตามลำดับ ส่วนความรู้สึกภูมิใจในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาคือระดับปานกลางและน้อย คิดเป็นร้อยละ 43.7 และ 5.7 ตามลำดับ การได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือระดับมากและน้อย คิดเป็นร้อยละ 40.0 และ 6.0 ตามลำดับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมาคือระดับมากและน้อย คิดเป็นร้อยละ 22.0 และ 15.3 ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่** 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital)

เมื่อประเมินความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ โดยใช้แบบวัดความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแบ่งคะแนน 3 ระดับ คือ น้อย ปานกลาง มาก ดังหน้า 29 ผลการศึกษาพบดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ** (Magnet Hospital)

| **ปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ** (Magnet Hospital) | **จำนวน(ร้อยละ) (n=300)** | | |
|---|---|---|---|
| | **น้อย** | **ปานกลาง** | **มาก** |
| **ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ** | -(-) | 78(26.0) | 222(74.0) |
| ท่านปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพที่เคร่งครัด | 1(0.3) | 36(12.0) | 263(87.7) |
| หน่วยงานของท่านมีการคิดค่าบริการพยาบาลที่เป็นธรรม | 25(8.3) | 126(42.0) | 149(49.7) |
| ผู้ป่วยพึงพอใจในคุณภาพการบริการพยาบาลของท่าน | 5(1.7) | 77(25.7) | 218(72.7) |
| **ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการ** | 6(2.0) | 180(60.0) | 114(38.0) |
| ผู้บริหารทุกระดับขององค์กรพยาบาลมีการวางแผนการปฏิบัติงานชัดเจน | 22(7.3) | 108(36.0) | 170(56.7) |
| ระบบการบริหารจัดการบุคลากรของท่านทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตามบทบาทหน้าที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร | 40(13.3) | 133(44.3) | 127(42.3) |
| **ด้านการพัฒนาวิชาชีพ** | 4(1.3) | 153(51.0) | 143(47.7) |
| ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม การศึกษาอย่างต่อเนื่อง | 17(5.7) | 109(36.3) | 174(58.0) |
| องค์กรพยาบาลของท่านมีระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพรองรับ | 16(5.3) | 114(38.0) | 170(56.7) |

**ตารางที่ 5 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ** (Magnet Hospital)

| ปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) | จำนวน(ร้อยละ) (n=300) | | |
|---|---|---|---|
| | น้อย | ปานกลาง | มาก |
| **ด้านวัฒนธรรมองค์กร** | 2(0.7) | 141(47.0) | 157(52.3) |
| ท่านให้การยอมรับในการบริหารงานขององค์กร | 9(3.0) | 133(44.3) | 158(52.7) |
| องค์กรพยาบาลของท่านให้ความสำคัญกับการพยาบาลที่มีคุณภาพ | 10(3.3) | 82(27.3) | 208(69.3) |
| **ด้านการสื่อสารในองค์กร** | 8(2.7) | 237(79.0) | 55(18.3) |
| การสื่อสารในองค์กรพยาบาลของท่านมีระบบการส่งต่อข้อมูลที่ค่อนข้างช้าและเข้าถึงได้ยาก | 45(15.0) | 158(52.7) | 97(32.3) |
| ท่านได้ทราบข้อมูลด้านทิศทางการบริหาร ข้อมูลการรักษาพยาบาลระหว่างทีมสหสาขาจากผู้เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ เภสัชกร เป็นต้น ในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว | 29(9.7) | 168(56.0) | 103(34.3) |
| **ด้านการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม** | 2(0.7) | 277(92.3) | 21(7.0) |
| หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พยาบาลระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานยังไม่มากเท่าที่ควร | 81(27.0) | 179(59.7) | 40(13.3) |
| ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่นและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน | 17(5.7) | 172(57.3) | 111(37.0) |

**ตารางที่ 5 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ** (Magnet Hospital)

| ปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) | จำนวน(ร้อยละ) (n=300) | | |
|---|---|---|---|
| | น้อย | ปานกลาง | มาก |
| **ด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล** | -(-) | 180(60.0) | 120(40.0) |
| .องค์กรพยาบาลของท่านมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน | 23(7.7) | 148(49.3) | 129(43.0) |
| องค์กรพยาบาลของท่านมีการตรวจสอบผลการทำงานอย่างมีระบบและต่อเนื่อง | 11(3.7) | 123(41.0) | 166(55.3) |
| **ด้านการมอบหมายหน้าที่และการกระจายอำนาจ** | 2(0.7) | 213(71.0) | 85(28.3) |
| ท่านทราบแนวทางการทำงานของตัวท่านเอง ในการให้การบริการพยาบาลตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ | 6(2.0) | 108(36.0) | 186(62.0) |
| ท่านไม่สามารถตัดสินใจใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตน | 43(14.3) | 157(52.3) | 100(33.3) |
| **ด้านการจัดอัตรากำลัง** | 53(17.7) | 244(81.3) | 3(1.0) |
| องค์กรพยาบาลของท่านมีการจัดอัตรากำลังในการทำงานเหมาะสม | 132(44.0) | 124(41.3) | 44(14.7) |
| ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากเกินไป | 197(65.7) | 91(30.3) | 12(4.0) |
| **ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล** | 11(3.7) | 231(77.7) | 58(19.3) |
| บรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมกับการจัดบริการการพยาบาลที่มีคุณภาพ | 63(21.0) | 141(47.0) | 96(32.0) |
| เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานไม่เพียงพอ | 69(23.0) | 113(37.7) | 118(39.3) |

**ตารางที่ 5 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการโรงพยาบาลดึงดูดใจ** (Magnet Hospital)

| ปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) | จำนวน(ร้อยละ) (n=300) | | |
|---|---|---|---|
| | **น้อย** | **ปานกลาง** | **มาก** |
| **ด้านความเป็นเลิศขององค์กร** | 1(0.3) | 100(33.3) | 199(66.3) |
| องค์กรพยาบาลของท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นระบบอย่างดีในระดับประเทศ | 6(2.0) | 85(28.3) | 209(69.7) |
| องค์กรพยาบาลมีเกณฑ์คุณภาพและมาตรฐานสูงเป็นแบบอย่างให้โรงพยาบาลอื่น | 2(0.7) | 71(23.7) | 227(75.7) |
| **ด้านโครงสร้างองค์กร** | 14(4.7) | 259(86.3) | 27(9.0) |
| องค์กรพยาบาลของท่านมีบุคลากรระดับผู้บริหารในอัตราที่น้อย | 97(32.3) | 166(55.3) | 37(12.3) |
| พยาบาลระดับปฏิบัติการได้มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในการบริหารขององค์กรพยาบาล | 74(24.7) | 149(49.7) | 77(25.7) |
| **ด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน** | 16(5.3) | 246(82.0) | 38(12.7) |
| ท่านได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามระดับความสามารถและผลงาน | 102(34.0) | 149(49.7) | 49(16.3) |
| ในหน่วยงานเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ | 47(15.7) | 149(49.7) | 104(34.7) |
| **ความคิดเห็นโดยรวมต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ** (ค่าเฉลี่ย = 89.31, คะแนนสูงสุด = 118, คะแนนต่ำสุด = 55, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.86) | -(-) | 22(7.3) | 278(92.7) |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 5 พบว่าตามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมาคือมีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 26.0

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 60.0รองลงมาคือมีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 38.0 และมีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือมีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 47.7 และมีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือมีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 47.0 และมีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ด้านการสื่อสารในองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 79.0 รองลงมาคือมีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 18.3 และมีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 92.3 รองลงมาคือมีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 7.0 และมีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือมีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 40.0

ด้านการมอบหมายหน้าที่และการกระจายอำนาจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมาคือมีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 28.3 และมีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ด้านการจัดอัตรากำลัง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 81.3 รองลงมาคือมีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 17.7 และมีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ1.0 ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 77.0 รองลงมาคือมีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 19.3 และมีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ด้านความเป็นเลิศขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมาคือมีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 33.3 และมีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 86.3 รองลงมาคือมีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 9.0 และมีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 82.0 รองลงมาคือมีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 12.7 และมีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

สำหรับความคิดเห็นโดยรวมต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ คิดเป็นร้อยละ 92.7

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่** 4 การวิเคราะห์ค่าคะแนนความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

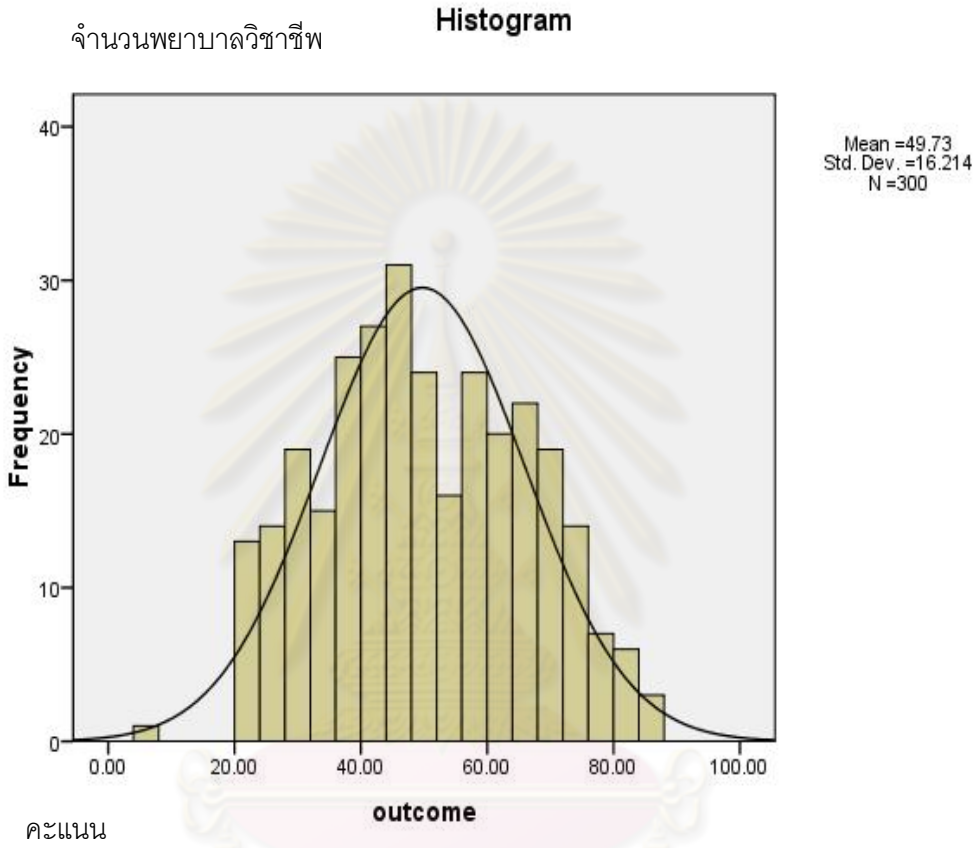
**ตารางที่** 6 **ความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**

| **ตัวแปร** | **จำนวน** (n = 300) | **ร้อยละ** |
|---|---|---|
| ระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล | | |
| เครียดน้อย | 14 | 4.7 |
| เครียดปานกลาง | 93 | 31.0 |
| เครียดสูง | 118 | 39.3 |
| เครียดรุนแรง | 75 | 25.0 |
| Mean = 49.73 , S.D. = 16.21 , Median = 50, Min = 4 , Max = 86 | | |

จากตารางที่ 6 พบว่าจากการแบ่งเกณฑ์การวัดเป็น 2 ระดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดสูงถึงรุนแรงหรือสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3 และมีความเครียดน้อยถึงปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.7 (โดยเป็นความเครียดระดับน้อย 14 คน และระดับปานกลาง 93 คน) เมื่อวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดของกลุ่มตัวอย่างพบว่าเท่ากับ 49.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 16.21 และคะแนนความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลมีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างปกติ ดังภาพที่ 3

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ภาพที่ 3 ภาพฮิสโทแกรมคะแนนความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**




ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่** 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

**ตารางที่** 7 **สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**

| ปัจจัย | เครียดน้อยถึงปานกลาง จำนวน(ร้อยละ) | เครียดสูงถึงสูงมาก จำนวน(ร้อยละ) | $\chi^2$ | p-value |
|---|---|---|---|---|
| **เพศ** | | | | |
| หญิง | 107(50.0) | 107(50.0) | - | - |
| **อายุ** | | | | |
| ≤ 25 ปี | 23(32.4) | 48(67.6) | 6.245 | 0.182 |
| > 25-30 ปี | 41(33.3) | 82(66.7) | | |
| > 30-35 ปี | 28(35.4) | 51(64.6) | | |
| > 35-40 ปี | 6(46.2) | 7(53.8) | | |
| > 40 ปี | 9(64.3) | 5(35.7) | | |
| **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** | | | | |
| ต่ำกว่า 20,000 บาท | 4(30.8) | 9(69.2) | 7.734 | 0.052 |
| 20,001-25,000 บาท | 28(25.9) | 80(74.1) | | |
| 25,001-30,000 บาท | 45(42.9) | 60(57.1) | | |
| ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป | 30(40.5) | 44(59.5) | | |
| **สถานภาพสมรส** | | | | |
| โสด | 86(35.2) | 158(64.8) | 1.834 | 0.400 |
| คู่ | 20(36.4) | 35(63.6) | | |
| หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 1(100.0) | -(-) | | |

** $p < 0.01$ , * $p < 0.05$

**ตารางที่ 7 (ต่อ) สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**

| ปัจจัย | เครียดน้อยถึงปานกลาง จำนวน(ร้อยละ) | เครียดสูงถึงสูงมาก จำนวน(ร้อยละ) | $\chi^2$ | p-value |
|---|---|---|---|---|
| **ระดับการศึกษา** | | | | |
| ปริญญาตรี | 99(35.5) | 180(64.5) | 0.058 | 0.810 |
| ปริญญาโท | 8(38.1) | 13(61.9) | | |
| **สถานที่พักปัจจุบัน** | | | | |
| บ้าน/คอนโดฯ/อพาทเมนต์ของตนเอง | 34(41.5) | 48(58.5) | 9.381 | 0.052 |
| บ้านญาติ | -(-) | 3(100.0) | | |
| บ้านเช่า/ห้องเช่า | 2(8.7) | 21(91.3) | | |
| บ้านพักสวัสดิการ | 8(32.0) | 17(68.0) | | |
| หอพักพยาบาล | 63(37.7) | 104(62.3) | | |
| **แผนกที่ทำงาน** | | | | |
| OPD | 54(35.5) | 98(64.5) | 0.003 | 0.959 |
| IPD | 53(35.8) | 95(64.2) | | |
| **โรคประจำตัว** | | | | |
| ไม่มี (n = 268) | 97(36.2) | 171(63.8) | 0.305 | 0.581 |
| มี (n = 32) | 10(31.3) | 22(68.7) | | |
| **อาชีพเสริม** | | | | |
| ไม่มี (n = 284) | 100(35.2) | 184(64.8) | 0.481 | 0.488 |
| มี (n = 16) | 7(43.8) | 9(56.2) | | |

** $p < 0.01$ , * $p < 0.05$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องานกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**

| ปัจจัย | เครียดน้อยถึงปานกลาง จำนวน(ร้อยละ) | เครียดสูงถึงสูงมาก จำนวน(ร้อยละ) | $\chi^2$ | p-value |
|---|---|---|---|---|
| **ระยะเวลาในการทำงาน** | | | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 19(29.7) | 45(70.3) | 2.089 | 0.554 |
| 1-5 ปี | 44(36.4) | 77(63.6) | | |
| 6-10 ปี | 31(36.0) | 55(64.0) | | |
| มากกว่า 10 ปี | 13(44.8) | 16(55.2) | | |
| **จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน** | | | | |
| 8 ชั่วโมงต่อวัน | 22(39.3) | 34(60.7) | 0.395 | 0.821 |
| มากกว่า8-12 ชั่วโมงต่อวัน | 75(34.9) | 140(65.1) | | |
| มากกว่า12-16 ชั่วโมงต่อวัน | 10(34.5) | 19(65.5) | | |
| **การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย** | | | | |
| น้อยที่สุดและน้อย | 2(13.3) | 13(86.7) | 13.843 | 0.001** |
| ปานกลาง | 46(28.8) | 114(71.2) | | |
| มากและมากที่สุด | 59(47.2) | 66(52.8) | | |
| **การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน** | | | | |
| น้อยที่สุดและน้อย | -(-) | 10(100.0) | 15.468 | 0.000** |
| ปานกลาง | 43(28.5) | 108(71.5) | | |
| มากและมากที่สุด | 64(46.0) | 75(54.0) | | |

** $p < 0.01$ , * $p < 0.05$

**ตารางที่ 8 (ต่อ) สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องานกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**

| ปัจจัย | เครียดน้อยถึงปานกลาง จำนวน(ร้อยละ) | เครียดสูงถึงสูงมาก จำนวน(ร้อยละ) | $\chi^2$ | p-value |
|---|---|---|---|---|
| **การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา** | | | | |
| น้อยที่สุดและน้อย | 3(18.8) | 13(81.2) | 10.759 | 0.005** |
| ปานกลาง | 62(31.2) | 137(68.8) | | |
| มากและมากที่สุด | 42(49.4) | 43(50.6) | | |
| **ความรู้สึกภูมิใจในงาน** | | | | |
| น้อยที่สุดและน้อย | 4(23.5) | 13(76.5) | 3.920 | 0.141 |
| ปานกลาง | 41(31.3) | 90(68.7) | | |
| มากและมากที่สุด | 62(40.8) | 90(59.2) | | |
| **การได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญ** | | | | |
| น้อยที่สุดและน้อย | 6(33.3) | 12(66.7) | 0.623 | 0.733 |
| ปานกลาง | 55(34.0) | 107(66.0) | | |
| มากและมากที่สุด | 46(38.3) | 74(61.6) | | |
| **ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** | | | | |
| น้อยที่สุดและน้อย | 13(28.3) | 33(71.7) | 5.155 | 0.076 |
| ปานกลาง | 63(33.5) | 125(66.5) | | |
| มากและมากที่สุด | 31(47.0) | 35(53.0) | | |

** $p < 0.01$ , * $p < 0.05$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 9 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**

| ปัจจัย | เครียดน้อยถึงปานกลาง จำนวน(ร้อยละ) | เครียดสูงถึงสูงมาก จำนวน(ร้อยละ) | $\chi^2$ | p-value |
|---|---|---|---|---|
| **ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ** | | | | |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 16(20.5) | 62(79.5) | 10.549 | 0.001** |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 91(41.0) | 131(59.0) | | |
| **ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการ** | | | | |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 59(31.7) | 127(68.3) | 3.322 | 0.068 |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 48(42.1) | 66(57.9) | | |
| **ด้านการพัฒนาวิชาชีพ** | | | | |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 45(28.7) | 112(71.3) | 7.042 | 0.008** |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 62(43.3) | 81(56.7) | | |

** $p < 0.01$ , * $p < 0.05$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 9 (ต่อ) สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**

| ปัจจัย | เครียดน้อยถึงปานกลาง จำนวน(ร้อยละ) | เครียดสูงถึงสูงมาก จำนวน(ร้อยละ) | $\chi^2$ | p-value |
|---|---|---|---|---|
| **ด้านวัฒนธรรมองค์กร** | | | | |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 42(29.4) | 101(70.6) | 4.721 | 0.030* |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 65(41.4) | 92(58.6) | | |
| **ด้านการสื่อสารในองค์กร** | | | | |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 84(34.4) | 160(65.6) | 0.609 | 0.435 |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 23(41.1) | 33(58.9) | | |
| **ด้านการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม** | | | | |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 97(34.8) | 182(65.2) | 1.406 | 0.236 |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 10(47.6) | 11(52.4) | | |

** $p < 0.01$ , * $p < 0.05$

**ตารางที่ 9 (ต่อ) สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**

| ปัจจัย | เครียดน้อยถึงปานกลาง จำนวน(ร้อยละ) | เครียดสูงถึงสูงมาก จำนวน(ร้อยละ) | $\chi^2$ | p-value |
|---|---|---|---|---|
| **ด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล** | | | | |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 54(30.0) | 126(70.0) | 6.298 | 0.012* |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 53(44.2) | 67(55.8) | | |
| **ด้านการมอบหมายหน้าที่และการกระจายอำนาจ** | | | | |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 72(33.5) | 143(66.5) | 1.569 | 0.210 |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 35(41.2) | 50(58.8) | | |
| **ด้านการจัดอัตรากำลัง** | | | | |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 105(35.4) | 192(64.6) | 1.269 | 0.260 |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 2(66.7) | 1(33.3) | | |

** $p < 0.01$ , * $p < 0.05$

**ตารางที่ 9 (ต่อ) สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**

| ปัจจัย | เครียดน้อยถึงปานกลาง จำนวน(ร้อยละ) | เครียดสูงถึงสูงมาก จำนวน(ร้อยละ) | $\chi^2$ | p-value |
|---|---|---|---|---|
| **ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล** | | | | |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 77(31.8) | 165(68.2) | 8.080 | 0.004** |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 30(51.7) | 28(48.3) | | |
| **ด้านความเป็นเลิศขององค์กร** | | | | |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 31(30.7) | 70(69.3) | 1.641 | 0.200 |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 76(38.2) | 123(61.8) | | |
| **ด้านโครงสร้างองค์กร** | | | | |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 93(34.1) | 180(65.9) | 3.387 | 0.066 |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 14(51.9) | 13(48.1) | | |

** $p < 0.01$ , * $p < 0.05$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 9 (ต่อ) สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**

| ปัจจัย | เครียดน้อยถึงปานกลาง จำนวน(ร้อยละ) | เครียดสูงถึงสูงมาก จำนวน(ร้อยละ) | $\chi^2$ | p-value |
|---|---|---|---|---|
| **ด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน** | | | | |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 86(32.8) | 176(67.2) | 7.282 | 0.007** |
| มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | 21(55.3) | 17(44.7) | | |
| ความคิดเห็นโดยรวมต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ | | | | |
| -ระดับน้อย | -(-) | -(-) | 1.063 | 0.303 |
| -ระดับปานกลาง | 5(25) | 15(75 ) | | |
| -ระดับมาก | 102(36.4) | 178(63.6) | | |

** $p < 0.01$ , * $p < 0.05$

จากตารางที่ 7 , 8 และ 9 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล และด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน โดยมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และที่ระดับ 0.05 คือ การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่พักปัจจุบัน แผนกที่ทำงาน โรคประจำตัว อาชีพเสริม ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ความรู้สึกภูมิใจในงาน การได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเป็นโรงพยาบาล

ดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการ ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมอบหมายหน้าที่และการกระจายอำนาจ ด้านการจัดอัตรากำลัง ด้านความเป็นเลิศขององค์กรและด้านโครงสร้างองค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**

| ปัจจัย | B | S.E. | p-value | Odds ratio | 95% C.I. for OR | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Lower | Upper |
| การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ | -0.716 | 0.326 | 0.028* | 0.489 | 0.258 | 0.927 |
| การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล | -0.710 | 0.315 | 0.024* | 0.492 | 0.265 | 0.912 |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ Multiple Logistic Regression Analysis โดยทำการเลือกตัวแปรอิสระเข้าตัวแบบถดถอยโดยใช้ Backword LR พบว่าตัวแปรที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลคือ ปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ และด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล

ปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ที่มีความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพในระดับมาก จะ

เป็นปัจจัยปกป้องต่อความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โดยพยาบาลที่มีความคิดเห็นระดับมากพบความเครียดคิดเป็น 0.489 เท่า ของพยาบาลที่มีความคิดเห็นระดับน้อย

ปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ที่มีความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาลในระดับมาก จะเป็นปัจจัยปกป้องต่อความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โดยพยาบาลที่มีความคิดเห็นระดับมากพบความเครียดคิดเป็น 0.492 เท่า ของพยาบาลที่มีความคิดเห็นระดับน้อย

**ตารางที่ 11 สรุปปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียด**

| **ปัจจัย** | **เกี่ยวข้อง** | **ไม่เกี่ยวข้อง** |
|---|---|---|
| **ปัจจัยส่วนบุคคล** | | |
| -เพศ | | **ü** |
| -อายุ | | **ü** |
| -รายได้ | | **ü** |
| -สถานภาพสมรส | | **ü** |
| -ระดับการศึกษา | | **ü** |
| -สถานที่พักปัจจุบัน | | **ü** |
| -แผนกที่ทำงาน | | **ü** |
| -โรคประจำตัว | | **ü** |
| -อาชีพเสริม | | **ü** |
| **ปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ(Magnet Hospital)** | | |
| -ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ* | **ü** | |
| -ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการ | | |
| -ด้านการพัฒนาวิชาชีพ | **ü** | |
| -ด้านวัฒนธรรมองค์กร | **ü** | |
| -ด้านการสื่อสารในองค์กร | | **ü** |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 11 (ต่อ) สรุปปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียด**

| ปัจจัย | เกี่ยวข้อง | ไม่เกี่ยวข้อง |
|---|---|---|
| **ปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ(Magnet Hospital)** | | |
| -ด้านการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม | | ü |
| -ด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล | ü | |
| -ด้านการมอบหมายหน้าที่และการกระจายอำนาจ | | ü |
| -ด้านการจัดอัตรากำลัง | | ü |
| -ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล * | ü | |
| -ด้านความเป็นเลิศขององค์กร | | ü |
| -ด้านโครงสร้างองค์กร | | ü |
| -ด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน | ü | |
| **ปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน** | | |
| -ระยะเวลาในการทำงาน | | ü |
| -จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน | | ü |
| -การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย | ü | |
| -การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน | ü | |
| -การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา | ü | |
| -ความรู้สึกภูมิใจในงาน | | ü |
| -การได้รับการมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญ | | ü |
| -ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | ü |

* ปัจจัยปกป้องต่อความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 5

## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความเครียดของพยาบาลและความคิดเห็นต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล โดยเป็นการวิจัยเชิงพรรรนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ส่วนคือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน จำนวน 17 ข้อ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ จำนวน 27 ข้อ และแบบวัดความเครียดสวนปรุง จำนวน 20 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และการวิเคราะห์สถิติถดถอยลอจิสติก มีรายละเอียดดังนี้

### สรุปผลการวิจัย

**ตอนที่** 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ในปี 2553 ซึ่งเป็นพนักงานประจำทั้ง IPDและOPD ไม่ได้อยู่ในช่วงการลาคลอด ลาศึกษาต่อ หรือลาเกินกว่า 3 เดือน และยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยปฏิบัติงานในช่วงเดือนกันยายน – ตุลาคม จำนวน 300 คน ทั้งหมดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 100.0 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 29.4 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดเป็นปริญญาตรีร้อยละ 93ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36 ส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริม คิดเป็นร้อยละ 94.7 ส่วนใหญ่มีที่พักปัจจุบันเป็นหอพักพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 55.7 และส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 89.3

**ตอนที่** 2 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน

พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ในปี 2553 ซึ่งเป็นพนักงานประจำทั้ง IPDและOPD ไม่ได้อยู่ในช่วงการลาคลอด ลาศึกษาต่อ หรือลาเกินกว่า 3 เดือน และยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยปฏิบัติงานในช่วงเดือนกันยายน – ตุลาคม จำนวน 300 คน

มีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ส่วนใหญ่เป็นเวลา 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 จำนวนชั่วโมงที่ทำงานส่วนใหญ่มากกว่า8-12 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 71.7 สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 53.3 , 50.3 , 66.3 , 54.0 และ 62.7 ตามลำดับ ส่วนด้านความรู้สึกภูมิใจในงานส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.7

**ตอนที่** 3 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital)

ความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความเป็นเลิศขององค์กร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) คิดเป็นร้อยละ 74.0 , 52.3 และ 66.3 ตามลำดับ ส่วนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล ด้านการมอบหมายหน้าที่และการกระจายอำนาจ ด้านการจัดอัตรากำลัง ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยระดับปานกลางต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) คิดเป็นร้อยละ 60.0, 51.0 , 79.0 , 92.3 , 60.0 , 71.0 , 81.3 , 77.0 , 86.3 และ 82.0 ตามลำดับ

**ตอนที่** 4 ผลการศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

ผลการศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จากแบบสอบถามความเครียดสวนปรุง ชุด 20 ข้อ (Suanprung Stress Test-20,SPST-20) พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล มีค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดเท่ากับ 49.73 ส่วนใหญ่มีระดับความเครียดอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3

**ตอนที่ 5** ผลการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลโดยใช้สถิติ chi-square พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน พบว่าการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล และด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุ Multiple Logistic Regression Analysis พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับการป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ และด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล เป็นตัวแปรที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

ปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ที่มีความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพในระดับมาก จะเป็นปัจจัยปกป้องต่อความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ที่มีความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาลในระดับมาก จะเป็นปัจจัยปกป้องต่อความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากผลการศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ในกลุ่มตัวอย่าง 300 คน พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับสูงถึงสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความเครียดเท่ากับ 49.73 ซึ่งสูงกว่าจากการศึกษาอื่น จากผลการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องฉุกเฉินโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปานกลางร้อยละ 36.0 รองลงมาเป็นระดับสูงและรุนแรงร้อยละ 28.7และ 16.9 ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดเท่ากับ 27.3 (22) จากการศึกษาความเครียดในงานและการจัดการความเครียดของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคโรงพยาบาลรัฐบาล พบว่าพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคมีความเครียดในระดับปานกลาง ร้อยละ 38.6 และ 50.6 ตามลำดับ (23) และการศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่าพยาบาลมีความเครียดในระดับปานกลางร้อยละ 66.7 (26) นอกจากนี้การศึกษาภาวะสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่าพยาบาลมีความเครียดระดับปานกลางร้อยละ 54 และระดับสูงร้อยละ 23.3 (25) และพบความชุกของปัญหาสุขภาพจิตในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลร้อยเอ็ดร้อยละ 10.3 (24) สำหรับการศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนความเครียดอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการศึกษานี้เป็นโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนลซึ่งมีขนาดใหญ่บริการผู้ป่วยจำนวนมากและหลากหลาย และอาจเนื่องจากความแตกต่างของชนิดแบบวัดที่ใช้ประเมินความเครียด อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ควรได้รับการดูแลและแก้ไข เนื่องจากความเครียดระดับสูงจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจ และส่งผลต่อการดำเนินชีวิต การตัดสินใจได้ (1) ดังนั้นจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในการดูแลความเครียดของพยาบาลดังกล่าว

สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความเครียดสูงมีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัจจัยดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องฉุกเฉินโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องฉุกเฉินคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยสาเหตุเรื่องงาน (22) และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือ ปัจจัยจูงใจในความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย ความสามารถในการสอนและการเรียนรู้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ

พยาบาลที่คงอยู่ในงานจะเป็นพยาบาลที่มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับนับถือ พึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ (21) นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยทางองค์กรในด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านการบริหารงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด (15,27) จะเห็นได้ว่าปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา มีความเกี่ยวข้องกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โดยอาจส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานต่อไปได้

สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ 13 ด้าน จากการศึกษาพบว่า มี 6 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดพยาบาลได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีความตระหนักในหน้าที่การให้บริการพยาบาลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด และพบว่ากลุ่มที่มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยหรือปานกลางสัมพันธ์กับความเครียดสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพพยาบาลต้องปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพและผู้ป่วยพึงพอใจ (6) ส่วนปัจจัยด้านพัฒนาวิชาชีพ ด้านวัฒนธรรมองค์กร พยาบาลมีความคิดเห็นใน 2 ด้านนี้ในระดับปานกลางและมากด้วยจำนวนใกล้เคียงกัน แต่กลุ่มที่มีความคิดเห็นด้วยระดับน้อยและปานกลาง มีร้อยละความเครียดสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล และด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ในระดับปานกลางและพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นในด้านดังกล่าวระดับน้อยและปานกลางสัมพันธ์กับความเครียดสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการอบรม ศึกษาต่อเนื่องตลอดเวลา ยอมรับในการบริหารงานของพยาบาลระดับผู้บริหาร มีการตรวจสอบผลการทำงานอย่างมีระบบและต่อเนื่อง มีการทำงานในสภาพแวดล้อม เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ไม่เอื้ออำนวย ผลตอบแทนและสวัสดิการไม่เหมาะสมกับความสามารถและผลงานรวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง (6) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าแหล่งที่มาของความเครียดพยาบาลสาเหตุหนึ่งมาจากภาระงานที่มากเกินไปและความไม่พร้อมในการเผชิญกับความต้องการทางอารมณ์ของผู้ป่วยและญาติ (29) และพบว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคม บทบาทที่ไม่ชัดเจน และการจัดการที่ปราศจากผู้นำ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเพิ่มระดับอารมณ์เครียดของพยาบาล (30) นอกจากนี้มีการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการทำงานในเรื่องสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลในระดับปานกลาง (17) สำหรับการศึกษานี้พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัย

เกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาล ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจให้ชัดเจนหรือประเมินถึงความเข้าใจหรือความกังวลในปัจจัยต่างๆที่อาจเกี่ยวข้องและให้การช่วยเหลือ น่าจะมีส่วนช่วยในการลดความเครียดที่เกิดขึ้นได้ อีกทั้งการที่พยาบาลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจด้านวัฒนธรรมองค์กรแสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีความเชื่อค่านิยมและมีความรู้สึกร่วมกันว่าตนเป็นหัวใจของทีมสุขภาพ ซึ่งน่าจะทำให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ช่วยลดอัตราการออกจากงานได้

นอกจากนี้พบว่าความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ และด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล เป็นปัจจัยทำนายที่อธิบายความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือการมีความคิดเห็นด้วยระดับมากต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพและด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล เป็นปัจจัยปกป้องต่อความเครียด การตระหนักถึงการทำความเข้าใจในปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพในด้านดังกล่าว ซึ่งได้แก่ เจตคติต่อการปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ การคิดค่ารักษาพยาบาลที่เป็นธรรม ความพึงพอใจในคุณภาพบริการ และด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล ซึ่งได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรให้สามารถจัดบริการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง รวมถึงการจัดตั้งหน่วยงานที่ให้บริการงานที่นอกเหนือขอบเขตการทำงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการ เป็นองค์ประกอบที่ควรพิจารณาในการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจและแนวทางลดความเครียด

**สรุปและข้อเสนอแนะ**

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ส่วนใหญ่มีความเครียดระดับสูงถึงสูงมาก ปัจจัยสัมพันธ์กับความเครียด ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือและปัจจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพและด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล ดั้งนั้น การตระหนักและให้การช่วยเหลือจัดการเพื่อลดความเครียด รวมถึงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ น่าจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้

**ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย**

การศึกษาครั้งนี้มีปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างศึกษาคือ การเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งช่วงที่เก็บข้อมูลเป็นช่วงที่มีผู้ป่วยมาใช้บริการที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลเป็นจำนวนมาก

ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่ค่อยมีเวลาทำแบบสอบถาม จึงต้องติดตามเก็บแบบสอบถามบ่อยครั้ง อีกทั้งการริเริ่มพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นจึงอาจทำให้ระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างจากการเก็บข้อมูลช่วงเวลาอื่นได้

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลเท่านั้น ควรศึกษาเพิ่มเติมในบุคลากรทางการแพทย์กลุ่มอื่นของโรงพยาบาลที่มีส่วนร่วมในการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ นอกจากนี้อาจมีการศึกษาในพยาบาลหรือบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลอื่นทั้งโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลของรัฐ ที่มีโครงการโรงพยาบาลดึงดูดใจหรือโครงการที่มีแนวคิดคล้ายกัน เพื่อจะได้ทราบความแตกต่างและนำมาเปรียบเทียบกันได้

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านการจัดการและการผ่อนคลายความเครียดของพยาบาลด้วย เพื่อจะได้แนวทางในการช่วยลดการเกิดความเครียดได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# รายการอ้างอิง


(1) ลักขณา สริวัฒน์. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2549.

(2) อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย. การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

(3) นันทิกา ทวิชาชาติ.ปฏิกิริยาเฉียบพลันต่อความเครียดและการปรับตัวที่ผิดปกติ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

(4) Selye, H. The stress of life (revised ed.). New York: Prentice Hall, 1976.

(5) Lazarus, RS., Folkman, S. Stress appraisal and coping. New York: Springer, 1984.

(6) จุฬาภรณ์ ป้อมสูง. กลยุทธการนำพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์สู่ความเป็นเลิศด้วยรางวัลแม็คเน็ตภายใน 3 ปี. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 2551.

(7) ยุวดี เกตสัมพันธ์. จดหมายข่าวสภาการพยาบาล 2550; 6(13): 11-15.

(8) Nursing Division. What is Magnet. Bumrungrad Nursing Post 2009; 1(1): 1-10.

(9) Kramer, M., and Schmalenberg, CE. Staff nurses identify essentials of Magnetism. In: McClure M,Hinshaw AS,eds. Washington DC: American Nurses Publishing, 2002.

(10) Hinshaw , AS. Building management into health organizations. In: McClure M,Hinshaw AS,eds. Washington DC: American Nurses Publishing, 2002.

(11) Uden, LD. Monarch, K. The ANCC Magnet recognition program: Converting research findings into action. In: McClure M,Hinshaw AS,eds. Washington DC: American Nurses Publishing, 2002.

(12) สมจิต หนุเจริญกุล. การพยาบาลศาสตร์ของการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พริ้นติ้ง, 2543.

(13) ศิริรัตน์ อัจนามนัสสิริ. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545.

(14) อมรรัตน์ เบญจางคประเสริฐ, ทวีรัตน์ ศรีวิไล และรังสี กัลยาณวัติ. ความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลเบตง. การประชุมวิชาการ กระทรวงสาธารณสุขครั้งที่ 7,2542.

(15) ลักษณา พลอยเลื่อมแสง. ภาวะเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต 2544; 14: 38-51.

(16) วิภาดา คุณาวิกติกุล, ภัทราภรณ์ ทุ่งคำปัน, นงคราญ วิเศษกุล และLambert, V.. ความเครียดจากบทบาทหน้าที่ การปรับแก้ปัจจัยทำนายภาวะสุขภาพของพยาบาล. เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

(17) ดาเรียน สังเมฆ และนัยนา พิพัฒน์วณิชชา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก. วารสารสาธารณสุขมูลฐานภาคกลาง 2538 ต.ค.-ธ.ค.; 11(1): 1-20.

(18) สุกัญญา สุทธิวานิช. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

(19) มาริษา สมบัติบูรณ์, ศากุณ แสวงพานิช, ชรัสนิกูล ยิ้มบุญณะ และธชพร เทศะศิลป์. รายงานการวิจัยการศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. วารสารพยาบาลศาสตร์ 2546; 21(2): 34-35.

(20) บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒน์นานนท์. ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข. Thai Journal Nursing Research 2540; 1(2): 282-91.

(21) ปัญญา เถื่อนด้วง และนันทนา น้ำฝน. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรการพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารสภาการพยาบาล 2546; 18(1): 36-43.

(22) รวิวรรณ พลวิชัย. ความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องฉุกเฉินโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสุขภาพจิต คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

(23) วรวรรณ ผู้มีโชคชัย. ความเครียดในงานและการจัดการความเครียดของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า พ.ศ. 2546. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

(24) สุวรรณา อรุณพงค์ไพศาล, ยุภัตรา ปัตถามัง และเพ็ชรสลี สุวรรณมาศ. ความชุก ปัญหาสุขภาพจิตในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลร้อยเอ็ด. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 2551; 53(1): 21-30.

(25) หรรษา ลีลาทนาพร. การศึกษาภาวะสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร ปี 2551. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 2552; 54(2): 159-68.

(26) สิริลักษณ์ ตันชัยสวัสดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.

(27) รัชดา เอี่ยมยิ่งพานิช. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลกรทางการแพทย์ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักงานกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531.

(28) สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย และพิมพ์มาศ ตาปัญญา. รายงานการวิจัยเรื่องการสร้างแบบวัดความเครียดสวนปรุง. โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่, 2540.

(29) Gray-Toft, P. and Anderson, J. G. Stress among hospital nursing staff: Its causes and effects. Social Science & Medicine 1981 Sep; 15(5): 639-47.

(30) Stordeur, S., D'Hoore, W., and Vandenberghe, C. Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. Journal of Advance Nursing 2001 Aug; 35(4): 533-42.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ภาคผนวก ก**
**ใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย**

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

| คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | **เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย** ( Information sheet for research participant) |
|---|---|

**ชื่อโครงการวิจัย** ความเครียดของพยาบาลและความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital)ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

**ผู้ทำวิจัย**

ชื่อ นางสาวพัชราวัลย์ เรืองศรีจันทร์

ที่อยู่ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ แผนก DS&PACU สุขุมวิท3 คลองเตยเหนือ วัฒนา กรุงเทพฯ 10110

เบอร์โทรศัพท์ 086-6214225 , 02-6672211

**เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน**

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานเป็นพนักงานประจำของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากผู้ทำวิจัย ซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว หรือเพื่อนของท่านได้ ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

**เหตุผลความเป็นมา**

ในปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลได้ขาดแคลนอย่างมาก อาจเนื่องมาจากการขาดแรงจูงใจและแหล่งสนับสนุนในการทำงาน ทำให้พยาบาลมีการลาออกจากงาน หรือหันไปทำงานอย่างอื่นมากขึ้น ถึงแม้จะมีการเพิ่มอัตราการผลิตพยาบาลมากขึ้นก็ตาม แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการพยาบาลในปัจจุบัน

พ.ศ.2537 (1994) ใน สหรัฐอเมริกาประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาล เป็นอย่างมาก สมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา จึงได้ริเริ่มโครงการโรงพยาบาลดึงดูดใจ(Magnet Hospital) เพื่อ

| คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | **เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย** ( Information sheet for research participant) |
|---|---|

หากลวิธีในการดึงดูดและป้องกันการลาออกของพยาบาลจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น เพิ่มคุณภาพ และความพึงพอใจของพยาบาล โดยให้เป็นรางวัลเกียรติยศแก่โรงพยาบาลที่สามารถทำให้การพยาบาลได้รับการยอมรับว่า เป็นเลิศ โรงพยาบาลที่ได้รับรางวัล Magnet จะเป็นโรงพยาบาล แม่เหล็ก ดึงดูดให้พยาบาลต้องการร่วมทำงานด้วย ภายใต้บริบทของการพยาบาลเป็นเลิศ พยาบาล ที่มีความรักในวิชาชีพ หรือมีความทะนงในศักดิ์ศรีของการพยาบาล จะต้องการทำงานในโรงพยาบาลที่มีสัญลักษณ์ Magnet เพราะจะมั่นใจได้ว่าโรงพยาบาลดังกล่าว มีการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้การพยาบาลมาอยู่แถวหน้า ของบุคลากรทั้งหมด มีความทัดเทียม กับสหสาขาวิชาชีพ

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกในเอเชียที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจเพื่อลด ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล จึงได้ริเริ่มโครงการโรงพยาบาลดึงดูดใจ(Magnet Hospital) ขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องจึงต้องการศึกษาความเครียดของพยาบาลและความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

**<u>วัตถุประสงค์ของการศึกษา</u>**

1.เพื่อศึกษาความเครียดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital)

2.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital)

จำนวนผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย คือ 300 คน

**<u>วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย</u>**

หลังจากท่านให้ความยินยอมที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะขอให้ท่านตอบแบบสอบถามเพียงครั้งเดียวโดยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดของพยาบาลและความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ(Magnet Hospital) ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลให้ท่านทำ ซึ่งท่านจะต้องเป็นผู้ตอบและประเมินด้วยตนเองทั้งหมด โดย

| คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | **เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย** ( Information sheet for research participant) |
|---|---|

ใช้เวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 20 นาที ซึ่งประกอบด้วย
แบบสอบถามทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่** 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน จำนวน 17 ข้อ

**ส่วนที่** 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) จำนวน 27 ข้อ

**ส่วนที่** 3 แบบวัดความเครียดสวนปรุง (Suanprung Stress Test-20,SPST-20) จำนวน 20 ข้อ

**ความรับผิดชอบของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย**

เพื่อให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้ทำวิจัยใคร่ขอความความร่วมมือจากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในแบบสอบถามตามความเป็นจริง

**ความเสี่ยงที่อาจได้รับ**

การตอบแบบสอบถามอาจทำให้ท่านเสียเวลาในการตอบคำถามบ้างเล็กน้อย หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เกี่ยวกับความเสี่ยงที่อาจได้รับจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านสามารถสอบถามจากผู้ทำวิจัยได้ตลอดเวลา

**ประโยชน์ที่อาจได้รับ**

การเข้าร่วมการศึกษาครั้งนี้ท่านจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใดๆเป็นพิเศษทั้งสิ้น แต่ผลการศึกษาที่ได้อาจนำไปใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางพัฒนาองค์กรวิชาชีพพยาบาลของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลได้

**ค่าตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย**

ท่านจะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนจากการเข้าร่วมโครงการวิจัยแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ถือเป็นวิทยาทานและเป็นความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลที่อาจนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการเป็นแนวทางพัฒนาองค์กรวิชาชีพพยาบาลของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลต่อไป

| คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | **เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย** ( Information sheet for research participant) |
|---|---|

**<u>การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย</u>**

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

**<u>การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร</u>**

ข้อมูลที่อาจนำไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อและที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน

หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลของท่านจะไม่ถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และท่านจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับใช้เพื่อการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

**<u>สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย</u>**

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีการของการวิจัยในครั้งนี้
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงที่จะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย
5. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดย
7. ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถขอถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
8. ท่านจะได้รับสำเนาเอกสารใบยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
9. ท่านจะได้โอกาสในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่ หรือการหลอกลวง

| | |
|---|---|
| **คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** | **เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย** ( Information sheet for research participant) |

หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกอานันทมหิดลชั้น 3 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร 0-2256-4455 ต่อ 14, 15 ในเวลาราชการ

ขอขอบคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

| | | |
|---|---|---|
| | **คณะแพทยศาสตร์**<br>**จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** | **เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย** |

การวิจัยเรื่อง ความเครียดของพยาบาลและความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

วันให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....ที่อยู่อาศัยอยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่.....ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด..... บัตรประจำตัวเลขที่.....ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่..... และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และ วันที่ พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อสิทธิอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น บุคคลอื่นในนามของบริษัทผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน อาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจและประมวลข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัย ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น

| คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | **เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย** |
|---|---|

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ ของผู้เข้าร่วมวิจัย เพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยและต้องการให้ทำลายเอกสารและ/หรือ ตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิกการให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม
(.....) ชื่อผู้ยินยอม ตัวบรรจง
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

.....ลงนามผู้ทำวิจัย
( นางสาวพัชราวัลย์ เรืองศรีจันทร์ ) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน
(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ภาคผนวก ข**
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดของพยาบาลและความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ(Magnet Hospital) ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**

ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่** 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน จำนวน 17 ข้อ

**ส่วนที่** 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) จำนวน 27 ข้อ

**ส่วนที่** 3 แบบวัดความเครียดสวนปรุง (Suanprung Stress Test-20,SPST-20) จำนวน 20 ข้อ

โดยใช้เวลาในการทำแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 20 นาที

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ปัจจัยเกี่ยวกับงานและความรู้สึกที่มีต่องาน**

**<u>คำชี้แจง</u>** โปรดทำเครื่องหมาย **ü** ลงใน □ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย □ (1)

หญิง □ (2)

2. อายุ .....ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด □ (1)

คู่ □ (2)

หม้าย □ (3)

หย่าร้าง / แยกกันอยู่ □ (4)

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี □ (1)

ปริญญาโท □ (2)

ปริญญาเอก □ (3)

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่า 20,000 บาท □ (1)

20,001 – 25,000 บาท □ (2)

25,001 – 30,000 บาท □ (3)

ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป □ (4)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6. สถานที่พักปัจจุบัน

บ้าน/คอนโดฯ/อพาทเมนต์ของท่านเอง ☐ (1)

บ้านญาติ ☐ (2)

บ้านเช่า/ห้องเช่า ☐ (3)

บ้านพักสวัสดิการ ☐ (4)

หอพักพยาบาล ☐ (5)

7. ปัจจุบันท่านทำงานแผนกใด

OPD ☐ (1)

IPD ☐ (2)

8. ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่

ไม่มี ☐ (1)

มี.....คือ.....-เบาหวาน ☐ (2)

-ความดันโลหิตสูง ☐ (3)

-หัวใจ/หลอดเลือด ☐ (4)

-สมอง/ระบบประสาท ☐ (5)

-หอบหืด/ทางเดินหายใจ ☐ (6)

-ไทรอยด์ ☐ (7)

-โรคเลือด ☐ (8)

-อื่นๆ ระบุ

.....

9. ท่านมีอาชีพเสริมนอกเหนือจากงานด้านพยาบาลหรือไม่

ไม่มี ☐ (1)

มี.....คือ.....-ค้าขาย ☐ (2)

-เกษตรกรรม ☐ (3)

-ธุรกิจส่วนตัว ☐ (4)

-อื่นๆ ระบุ.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

10. ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

น้อยกว่า1 ปี ☐ (1)

1 – 5 ปี ☐ (2)

6 – 10 ปี ☐ (3)

มากกว่า 10 ปี ☐ (4)

11. ท่านปฏิบัติงานพยาบาลเฉลี่ยวันละกี่ชั่วโมง

8 ชั่วโมงต่อวัน ☐ (1)

มากกว่า 8 – 12 ชั่วโมงต่อวัน ☐ (2)

มากกว่า 12 – 16 ชั่วโมงต่อวัน ☐ (3)

12.ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วยอยู่ในระดับใด

น้อยที่สุด ☐ (1)

น้อย ☐ (2)

ปานกลาง ☐ (3)

มาก ☐ (4)

มากที่สุด ☐ (5)

13.ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับใด

น้อยที่สุด ☐ (1)

น้อย ☐ (2)

ปานกลาง ☐ (3)

มาก ☐ (4)

มากที่สุด ☐ (5)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

14.ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับใด

น้อยที่สุด ☐ (1)

น้อย ☐ (2)

ปานกลาง ☐ (3)

มาก ☐ (4)

มากที่สุด ☐ (5)

15.ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้

น้อยที่สุด ☐ (1)

น้อย ☐ (2)

ปานกลาง ☐ (3)

มาก ☐ (4)

มากที่สุด ☐ (5)

16. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำภาระหน้าที่ที่สำคัญของหน่วยงาน

น้อยที่สุด ☐ (1)

น้อย ☐ (2)

ปานกลาง ☐ (3)

มาก ☐ (4)

มากที่สุด ☐ (5)

17. ท่านได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

น้อยที่สุด ☐ (1)

น้อย ☐ (2)

ปานกลาง ☐ (3)

มาก ☐ (4)

มากที่สุด ☐ (5)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital)

**<u>คำชี้แจง</u>** โปรดทำเครื่องหมาย **ü** ลงในช่องว่างที่อยู่ด้านขวาของข้อความ ซึ่งท่านพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

| ข้อความ | น้อยที่สุด 1 | น้อย 2 | ปานกลาง 3 | มาก 4 | มากที่สุด 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| **ด้านการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ** | | | | | |
| 1.ท่านปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพที่เคร่งครัด | | | | | |
| 2.หน่วยงานของท่านมีการคิดค่าบริการพยาบาลที่เป็นธรรม | | | | | |
| 3.ผู้ป่วยพึงพอใจในคุณภาพการบริการพยาบาลของท่าน | | | | | |
| **ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการ** | | | | | |
| 4.ผู้บริหารทุกระดับขององค์กรพยาบาลมีการวางแผนการปฏิบัติงานชัดเจน | | | | | |
| 5.ระบบการบริหารจัดการบุคลากรของท่านทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตามบทบาทหน้าที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร | | | | | |
| **ด้านการพัฒนาวิชาชีพ** | | | | | |
| 6.ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม การศึกษาอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 7.องค์กรพยาบาลของท่านมีระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพรองรับ | | | | | |
| | | | | | |

| ข้อความ | น้อยที่สุด 1 | น้อย 2 | ปานกลาง 3 | มาก 4 | มากที่สุด 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| **ด้านวัฒนธรรมองค์กร** | | | | | |
| 8.ท่านให้การยอมรับในการบริหารงานขององค์กร | | | | | |
| 9.องค์กรพยาบาลของท่านให้ความสำคัญกับการพยาบาลที่มีคุณภาพ | | | | | |
| **ด้านการสื่อสารในองค์กร** | | | | | |
| 10.การสื่อสารในองค์กรพยาบาลของท่านมีระบบการส่งต่อข้อมูลที่ค่อนข้างช้าและเข้าถึงได้ยาก | | | | | |
| 11.ท่านได้ทราบข้อมูลด้านทิศทางการบริหาร ข้อมูลการรักษาพยาบาลระหว่างทีมสหสาขาจากผู้เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ เภสัชกร เป็นต้น ในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว | | | | | |
| **ด้านการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม** | | | | | |
| 12.หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พยาบาลระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานยังไม่มากเท่าที่ควร | | | | | |
| 13.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่นและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน | | | | | |
| **ด้านการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและการประเมินผล** | | | | | |
| 14.องค์กรพยาบาลของท่านมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน | | | | | |
| 15.องค์กรพยาบาลของท่านมีการตรวจสอบผลการทำงานอย่างมีระบบและต่อเนื่อง | | | | | |

| ข้อความ | น้อยที่สุด 1 | น้อย 2 | ปานกลาง 3 | มาก 4 | มากที่สุด 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| **ด้านการมอบหมายหน้าที่และการกระจายอำนาจ** | | | | | |
| 16.ท่านทราบแนวทางการทำงานของตัวท่านเอง ในการให้การบริการพยาบาลตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ | | | | | |
| 17.ท่านไม่สามารถตัดสินใจใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตน | | | | | |
| **ด้านการจัดอัตรากำลัง** | | | | | |
| 18.องค์กรพยาบาลของท่านมีการจัดอัตรากำลังในการทำงานเหมาะสม | | | | | |
| 19.ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากเกินไป | | | | | |
| **ด้านการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล** | | | | | |
| 20.บรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมกับการจัดบริการการพยาบาลที่มีคุณภาพ | | | | | |
| 21.เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานไม่เพียงพอ | | | | | |
| **ด้านความเป็นเลิศขององค์กร** | | | | | |
| 22.องค์กรพยาบาลของท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นระบบอย่างดีในระดับประเทศ | | | | | |
| 23.องค์กรพยาบาลมีเกณฑ์คุณภาพและมาตรฐานสูงเป็นแบบอย่างให้โรงพยาบาลอื่น | | | | | |
| | | | | | |

| ข้อความ | น้อยที่สุด 1 | น้อย 2 | ปานกลาง 3 | มาก 4 | มากที่สุด 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| **ด้านโครงสร้างองค์กร** | | | | | |
| 24.องค์กรพยาบาลของท่านมีบุคลากรระดับผู้บริหารในอัตราที่น้อย | | | | | |
| 25.พยาบาลระดับปฏิบัติการได้มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในการบริหารขององค์กรพยาบาล | | | | | |
| **ด้านการบริหารจัดการค่าตอบแทน** | | | | | |
| 26.ท่านได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามระดับความสามารถและผลงาน | | | | | |
| 27.ในหน่วยงานเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ | | | | | |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ 3 แบบทดสอบความเครียดสวนปรุง ชุด 20 ข้อ
## (Suanprung Stress Test – 20,SPST – 20)

ให้ท่านอ่านหัวข้อข้างล่างนี้ แล้วสำรวจดูว่าในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมามีเหตุการณ์ในข้อใดเกิดขึ้นกับตัวท่านบ้าง ถ้าข้อไหนไม่ได้เกิดขึ้นให้ข้ามไปไม่ต้องตอบ แต่ถ้ามีเหตุการณ์ในข้อใดเกิดขึ้นกับตัวท่านให้ประเมินว่าท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น แล้วทำเครื่องหมายให้ตรงช่องตามที่ท่านประเมิน โดย

คะแนนความเครียด 1 คะแนน หมายถึง ไม่รู้สึกเครียด
คะแนนความเครียด 2 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดเล็กน้อย
คะแนนความเครียด 3 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดปานกลาง
คะแนนความเครียด 4 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดมาก
คะแนนความเครียด 5 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดมากที่สุด

| ข้อที่ | ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา | คะแนนความเครียด | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | กลัวทำงานผิดพลาด | | | | | |
| 2 | ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ | | | | | |
| 3 | ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงิน หรือเรื่องงานในบ้าน | | | | | |
| 4 | เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษ หรือมลภาวะในอากาศ น้ำ เสียง และดิน | | | | | |
| 5 | รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ | | | | | |
| 6 | เงินไม่พอใช้จ่าย | | | | | |
| 7 | กล้ามเนื้อตึงหรือปวด | | | | | |
| 8 | ปวดหัวจากความตึงเครียด | | | | | |
| 9 | ปวดหลัง | | | | | |
| 10 | ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 11 | ปวดศีรษะข้างเดียว | | | | | |
| 12 | รู้สึกวิตกกังวล | | | | | |

| ข้อที่ | ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา | คะแนนความเครียด | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | รู้สึกคับข้องใจ | | | | | |
| 14 | รู้สึกโกรธ หรือหงุดหงิด | | | | | |
| 15 | รู้สึกเศร้า | | | | | |
| 16 | ความจำไม่ดี | | | | | |
| 17 | รู้สึกสับสน | | | | | |
| 18 | ตั้งสมาธิลำบาก | | | | | |
| 19 | รู้สึกเหนื่อยง่าย | | | | | |
| 20 | เป็นหวัดบ่อยๆ | | | | | |

**ขอบคุณ**

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวพัชราวัลย์ เรืองศรีจันทร์

เกิดวันที่ 24 มกราคม 2526 จังหวัด ขอนแก่น

พ.ศ. 2548 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล กองทัพเรือ สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2548 ทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ แผนกศัลยกรรม 2 ล่าง โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ

พ.ศ. 2549 ทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ แผนกศัลยกรรมกระดูกและระบบประสาท ตึก 100 ปี ชั้น 6 โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ

พ.ศ. 2549 ทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ แผนกห้องผ่าตัดผู้ป่วยนอกและห้องพักฟื้น (DS&PACU) โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ปัจจุบัน ทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ แผนกห้องผ่าตัดผู้ป่วยนอกและห้องพักฟื้น (DS&PACU) โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2552

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย