

ภาวะหมดไฟในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

**Burnout at Work Affects Work Efficiency of Registered Nurse in Private
Hospitals in Bangkok.**

นางสาวเจตปรีชา ยศมูล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 91.25 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 สถานภาพโสด จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 82.75 รายได้ 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 ชั่วโมงทำงาน 280 - 320 ชั่วโมง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.25 ประสบการณ์การทำงาน 6 - 9 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.75 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าเพศที่แตกต่างกันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : ภาวะหมดไฟในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพ

ABSTRACT

The purpose of this research was to study burnout status and work efficiency of registered nurses in private hospitals in Bangkok. The sample population was 400 registered nurses in private hospitals in Bangkok. found that professional nurses in private hospitals in Bangkok Most of the respondents were female, 365 people, representing 91.25 percent, under 30 years old, 205

people, representing 51.25 percent, Single status, 331 people, representing 82.75 percent, income 15,000 - 30,000 baht, 149 people, representing 37.25 percent, working hours 280 - 320 hours, 217 people, representing 54.25 percent, work experience 6 - 9 years, 159 people, thinking is 39.75 percent. As for personal factors that affect work efficiency It was found that different genders of professional nurses in private hospitals in Bangkok had no difference in performance. And the correlation between burnout and work efficiency of professional nurses in private hospitals in Bangkok found that they were in the same direction.

Keyword : Burnout, Work Efficiency, Registered Nurse

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรทางการแพทย์ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่ให้บริการทางสุขภาพแก่ผู้รับบริการ ลักษณะการทำงานที่มีความเร่งด่วนและเกี่ยวข้องกับภาวะวิกฤติของชีวิต อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น การใส่ใจผู้รับบริการน้อยลง มีความเฉชาต่อผู้รับบริการ และอาจเกิดความล่าช้าในงานที่ทำ คุณภาพงานไม่ได้ผลตามที่หัวหน้างานกำหนด หรือเกิดข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานได้

พยาบาลวิชาชีพเปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินต่อไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนดของแต่ละโรงพยาบาล ภายใต้สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กร แต่ในชีวิตประจำวันของผู้ปฏิบัติงานก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน ทำให้บุคลากรต้องเผชิญอยู่กับความกดดันและต้องปรับตัวกับทุกสถานการณ์ เพื่อพร้อมรับแรงกดดันและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ถึงแม้ว่าจะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถแล้ว การได้รับมอบหมายงานที่สิ้นมือในเวลาเร่งด่วนหรือเวลาที่จำกัด หรือการแบกรับภาระงานที่มากเกินไปส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวหรือเวลาพักผ่อน อาจทำให้ความกระตือรือร้นในการทำงานและความอดทนต่องานลดลง รู้สึกไม่อยากทำงาน เกิดความผิดพลาดในงานบ่อยขึ้น ใช้เวลาไม่เหมาะสมในการทำงาน จนมีผลกระทบกับเพื่อนร่วมงานอื่น รู้สึกว่างานที่เคยคิดว่ามีความท้าทาย กลายเป็นงานที่จำเจ การทำงานในแต่ละวันเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำ มากกว่าเป็นงานที่อยากจะทำ ซึ่งนำไปสู่การขาดประสิทธิภาพในการทำงานในที่สุด

ภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายว่า Burnout Syndrome คือ ภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียด จนบางครั้งรู้สึกมีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เบื่อหน่าย ไม่อยากทำอะไร รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ มองงานที่กำลังอยู่ในเชิงลบขาดความสุข สนุกใจ ใฝ่งาน หมดแรงจูงใจที่จะทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานต่ำลง บางรายอาจรู้สึกเหินห่างจากเพื่อนร่วมงาน จนทำให้มีความรู้สึกหมดเรี่ยวแรงในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันหากถูกปล่อยไว้และอยู่ในสภาพแวดล้อม และสภาพอารมณ์ลักษณะนี้โดยไม่ได้รับการแก้ไข อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น อาจขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและอาจถึงขั้นลาออกได้

จากปัญหาดังกล่าว ที่เป็นผลกระทบจากภาวะหมดไฟในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และหาวิธีป้องกันเพื่อลดการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพภายในองค์กร ที่ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อหน่วยงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้ และเจริญเติบโตอย่างมั่นคง สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรและผู้ใช้บริการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

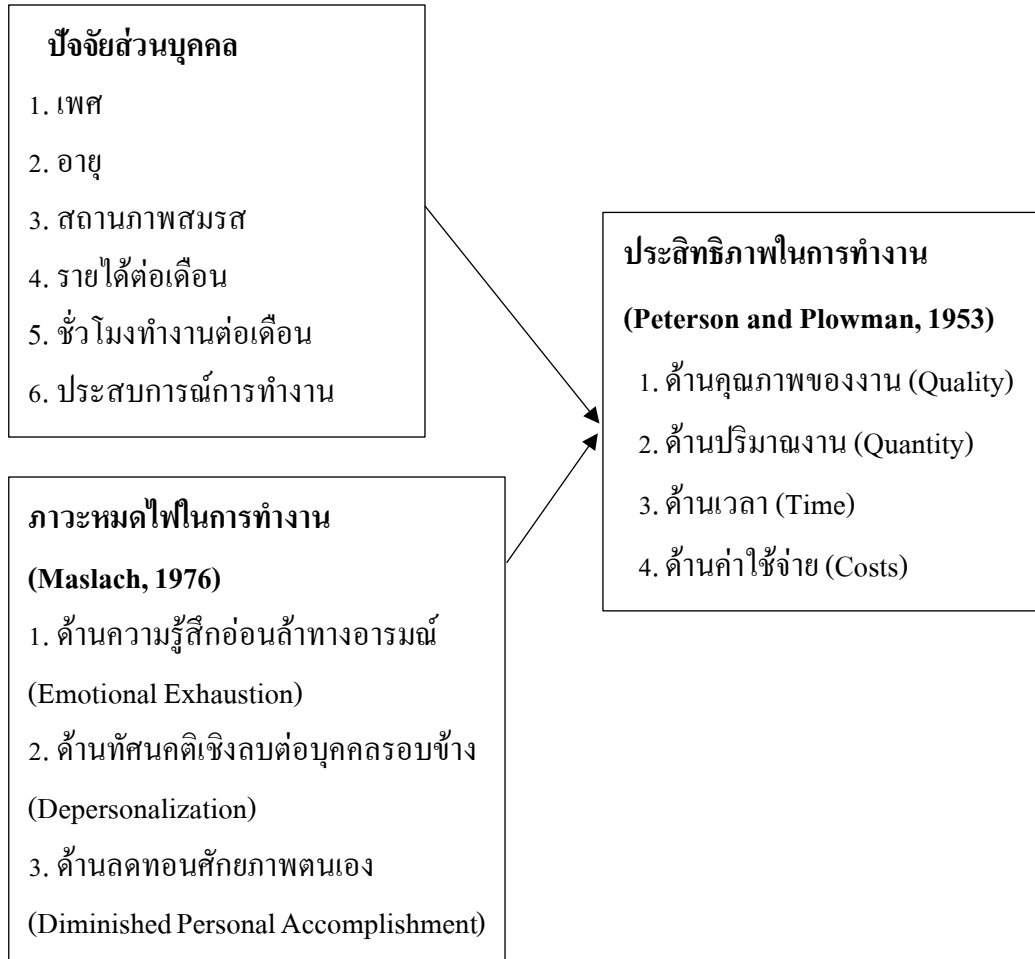
1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและ ประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะหมดไฟในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ กรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ภาวะหมดไฟในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)	3.76	0.73	ภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2. ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง (Depersonalization)	2.97	0.90	ภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
3. ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง (Diminished Personal Accomplishment)	2.85	1.00	ภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
โดยรวม	3.19	0.73	ภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง (Depersonalization) และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง (Diminished Personal Accomplishment) มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และ 2.85 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 และ 1.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	3.93	0.55	ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2. ด้านปริมาณงาน (Quantity)	3.95	0.67	ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
3. ด้านเวลา (Time)	3.96	0.62	ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	3.91	0.62	ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
โดยภาพรวม	3.94	0.54	ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 2 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลา (Time) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) และด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 3.95, 3.93 และ 3.91 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62, 0.67, 0.55 และ 0.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณและค่าอัตราส่วนวิกฤต

ตัวพยากรณ์	R Squares	Adjusted R Squares	F	Sig.
สมการผลการวิเคราะห์	0.166	0.160	26.351	0.00*

*p < 0.05

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R Squares) ได้เท่ากับร้อยละ 16.6 หมายความว่าภาวะหมดไฟในการทำงานสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 16.6 และมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์การถดถอย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	3.629		26.854	0.000*
ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	0.089	0.120	2.362	0.019
ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง	0.299	0.499	7.295	0.000*
ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง	-0.321	-0.589	-8.526	0.000*

*p < 0.05

จากตารางที่ 4 ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 เพียง 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง ดังนั้น จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แทนค่าโดยสมการ

$$Y^{\wedge}_T = 3.629 + 0.299x_2 - 0.321x_3$$

จากสมการที่ Y^{\wedge}_T สรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และด้านลดทอนศักยภาพตนเองมีความสัมพันธ์ผกผันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร

ค่าสัมประสิทธิ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ลดลง 0.321 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ คงที่ ขณะที่ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้างเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.299 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ คงที่

จากสมการพหุคูณถดถอยเชิงเส้นพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลดทอนศักยภาพตนเองจะมีอิทธิพลมากที่สุด(เป็นผลแบบผกผัน) รองลงมาคือด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีช่วงอายุ ต่ำกว่า 30 ปี ส่วนมากมีสถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 15,000 – 30,000 บาท ส่วนใหญ่ทำงาน 280 - 320 ชั่วโมงต่อเดือน และมีประสบการณ์การทำงาน 6 - 9 ปี

ผลจากการศึกษา พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) มาเป็นอันดับหนึ่ง ด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง (Depersonalization) มาเป็นอันดับสอง และลำดับสุดท้ายคือ ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง (Diminished Personal Accomplishment) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ด้านเวลา (Time) มาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน (Quantity), ด้านคุณภาพของงาน (Quality) และด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ได้ผลวิเคราะห์และสรุปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพบว่า เพศที่แตกต่างกันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะหมดไฟในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลดทอนศักยภาพตนเองจะมีอิทธิพลมากที่สุด (เป็นผลแบบผกผัน) รองลงมาคือด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ส่วนมากมีสถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 15,000 – 30,000 บาท ส่วนใหญ่ทำงาน 280 - 320 ชั่วโมงต่อเดือน และมีประสบการณ์การทำงาน 6 - 9 ปี เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีมากกว่า

เพศชายอยู่แล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายจึงมีน้อยและผลการวิจัยพบว่าเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ขณะที่อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิสา เหลืองปัญญากุล (2563) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า อายุต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน อาทิ ด้านเวลาและค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญ พบว่าพนักงานพนักงานที่มีอายุ 18 – 25 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าเกือบทุกช่วงอายุ รายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันในทุกด้าน และพนักงานที่อายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ทองเรือง (2561) บัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในงานที่เป็นภารกิจหลักของตนเองและขององค์กร การทำงานมีความรอบคอบ และมีประสบการณ์ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เริ่มมีภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยเฉพาะด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง และด้านลดทอนศักยภาพตนเอง อาจเนื่องมาจากเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่มากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และมีเวลาในการพักผ่อนที่น้อย จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเริ่มมีภาวะหมดไฟในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับนิชชุนันท์ ประสารพันธ์ (2564) ที่ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร กล่าวว่า ด้านการลดความเป็นบุคคล (ด้านลดทอนศักยภาพตนเอง) อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ โดยศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพระดับสากล รวมถึงมีการจัดให้มีสวัสดิการและความปลอดภัยของบุคลากร โดยองค์กรมีการสนับสนุนบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาจมีผลให้บุคลากรในโรงพยาบาลมีภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับต่ำได้ และนิสากร กะการดี (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ อายุ และระยะเวลาทำงานทั้งในด้านพยาบาลและการทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันและบทบาทในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในระดับปานกลางและต่ำ

ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คาดว่าพยาบาลวิชาชีพสามารถใช้ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะบุคคล โดยเฉพาะทักษะด้านการพยาบาลมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี สอดคล้องกับสุริรัตน์ คำชมภู (2563) ผลการศึกษาผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1. ด้านคุณภาพของงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นว่าคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาด มีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ ซึ่งมีการตั้งเป้าหมายเป็นการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และการมีทักษะเทคนิคต่างๆ ที่มีความจำเป็นที่จะต้องนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิ่มนวน ทองแสน (2557) ที่กล่าวว่า คุณภาพเกี่ยวกับผลงานมีความถูกต้องครบถ้วน เป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่สำเร็จจากผู้เกี่ยวข้อง และการนำทักษะเทคนิคต่างๆ ที่มีความจำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนเองและงานที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านปริมาณงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานสำเร็จจลุล่วงตามปริมาณงานที่หน่วยงานกำหนดเป้าหมายไว้ เช่น มีการจัดลำดับความสำคัญ และมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ด้านเวลามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นว่า ระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง เช่น การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจนและมีการพัฒนาเทคนิคหรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของม້ารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) กล่าวว่า เวลา (Time) เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นว่าพยาบาลวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จมีประสิทธิภาพ โดยค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน วิธีการคือการใช้ทรัพยากรด้วยความคุ้มค่าและประหยัด เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด โดยการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ และตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า

การทดสอบสมมติฐาน 1

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า

พยาบาลวิชาชีพทั้งเพศชายและเพศหญิง มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน คาดว่าพยาบาลวิชาชีพทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถทำงานด้านการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน เนื่องจากเป็นงานที่มีความเฉพาะตามลักษณะของงานบริการด้านสุขภาพ เมื่อพนักงานผ่านการประเมินการทำงานจากองค์กรแล้วก็จะสามารถทำงานได้ไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุริรัตน์ กำชฌฎ (2563) ที่พบว่าบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 เพศชายและเพศหญิง มีลักษณะในการทำงานเหมือนกัน ปริมาณงานที่เท่ากัน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

อายุของพยาบาลวิชาชีพที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน จากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด และพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น สาเหตุอาจมาจากประสบการณ์หรืออายุการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ ของผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีความเชี่ยวชาญในงานมากกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เนื่องจากเพิ่งเริ่มทำงานใหม่ จึงทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนิสา เหลืองปัญญากุล (2563) กล่าวว่า อายุต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 18 -25 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าเกือบทุกช่วงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเพื่อน (2551) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเซีย นมา

ริน เซอร์วิสต์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่มีอายุน้อย โดยส่วนมากเพิ่งเริ่มทำงาน ประสบการณ์และความรู้ในเชิงปฏิบัติยังมีน้อยทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติมีผลต่างค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า

รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน จากการศึกษพบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด และผู้ที่มีรายได้ 60,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น คาดว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 60,000 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มที่ยังไม่มีภาระค่าใช้จ่ายและเป็นกลุ่มที่มีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายรายเดือนจึงไม่มีความกังวลใดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สุนิสา เหลืองปัญญากุล (2563) กล่าวว่า รายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 - 25,000 บาท มีผลต่างค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ระดับที่สูงกว่าเกือบทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์ (2557) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากอัตราเงินเดือนโดยทั่วไปจะเป็นไปตามประกาศของกฎหมายแรงงาน พนักงานที่มีระดับรายได้ 10,000 - 25,000 บาท จะมีอายุงานประมาณ 1-5 ปี จากเดิมงานจะมีลักษณะแน่นอนนี้เป็นแบบแผน ลักษณะงานจะเปลี่ยนรูปแบบเป็นการวางแผนและการตัดสินใจ ดังนั้นพนักงานจะต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้งานใหม่ พร้อมกับต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ความละเอียดรอบคอบเพิ่มขึ้นจากเดิมมาก หากพนักงานไม่ระมัดระวัง จะเกิดความผิดพลาดได้

ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน คาดว่าการทำงานด้านการพยาบาลต้องอาศัยทักษะและประสบการณ์ในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ทองเรือง (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูจังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในงานที่เป็นภารกิจหลักของตนเองและขององค์กร การทำงานมีความรอบคอบและมีประสบการณ์สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

การทดสอบสมมติฐานที่ 2

ภาวะหมดไฟในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษพบว่า ด้านลดทอนศักยภาพตนเองจะมีอิทธิพลมากที่สุด(เป็นผลแบบผกผัน) รองลงมาคือด้านทัศนคติเชิงลบต่อบุคคลรอบข้าง คาดว่า

ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน จึงทำให้รู้สึกอ่อนล้าบวกกับมีเวลาพักผ่อนน้อยจึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับปิยะวดี สุมาลัย (2564) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร ส่วนมากมีภาวะหมดไฟอยู่ในระดับต่ำ ทั้งในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลและด้านการลดทอนศักยภาพตนเอง สอดคล้องกับผลการปัจจัยพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ให้การปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย กานต์ชนก แซ่ฮ่วย (2554) ในพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรียลในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง และ นิสากร กะการดี (2563) เมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ อายุ และระยะเวลาทำงานทั้งในด้านพยาบาลและการทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันและบทบาทในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในระดับปานกลางและต่ำสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าอายุเป็นปัจจัยที่ทำนายได้สูงสุด โดย จุฑารัตน์ แซ่ลือ (2560) พบสัดส่วนในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปีมากกว่าในกลุ่มที่มีอายุมากกว่าและพบในทิศทางเดียวกับกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับลักษณะของอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ในทุกองค์กรเป็นเพศหญิงสถานภาพสมรสหรือ โสดก็ไม่ได้เป็นตัวชี้วัดในการจัดสรรภาระงานการพยาบาล ซึ่งการจัดอัตรากำลัง จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์นั้นเป็นไปตามภาระงานทางการพยาบาลและสภาพความขาดแคลนพยาบาลของหน่วยงานนั้นๆ

แม้ว่าผลการศึกษาจะพบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่สัดส่วนนี้ก็เข้าไปในทิศทางเดียวกันในกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานที่มีชั่วโมงในการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ทีมผู้บริหารองค์กรพยาบาลต้องรู้เท่าทันภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและสามารถจัดการให้เร็ว รวมทั้งหาวิธีป้องกันที่จะทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานขึ้นได้โดยเร็วที่สุด ศรีสกุล เฉียบแหลม (2562) ทั้งในด้านขวัญกำลังใจ ค่าตอบแทนและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด และพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น อาจเนื่องมาจากการขาดประสบการณ์ในการทำงาน หรือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น บางปัญหาหรือบางความขัดแย้ง จึงไม่สามารถจัดการได้ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานน้อย และผู้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ และผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท รวมถึงผู้ที่มีรายได้ 60,000 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด อาจเพราะไม่ได้กังวลถึงสิ่งที่ต้องรับผิดชอบ เช่น ภาระค่าใช้จ่ายรายเดือน หรือครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้น ถึงแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทางองค์กรควรมีการดูแลสุขภาพแก่พยาบาลเพราะมีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้เสมอ ด้วยภาระงานที่มีมาก บางโรงพยาบาลอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ พยาบาลต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน อาจทำให้พยาบาลเกิดภาวะกดดันและทำให้รู้สึกเครียดได้ง่าย

2. จากการวิเคราะห์ผลศึกษาพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเอง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อทราบถึงความคิดเห็นอื่นๆ ที่มีความละเอียดมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ภายในองค์กรต่อไป
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบและแยกกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ เช่น พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างาน และพยาบาลวิชาชีพระดับบริหารงาน เพื่อความชัดเจนมากขึ้นต่อผลการวิจัย เพราะตำแหน่งงานที่ปฏิบัติกับภาระงานที่ต่างกัน อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกันได้
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้นๆ

บรรณานุกรม

- กรรณิกา พันเจาะจง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 17. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศิวัช ธำรงวิศว. (2562). ความเหนื่อยล้าจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. เวชสารแพทยทหารบก. คณะแพทยศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ปองกานต์ ศิโรรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุนิสา เหลืองปัญญากุล. (2563). ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน.
- สุรรัตน์ คำชภูมิ. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบัญชี บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Chiara Dall’Ora. (2020). Human Resources for Health. Burnout in nursing : a theoretical review.
- นิชชุนันท์ ประสารพันธ์. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของบุคลากรใน

โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลสาธารณสุข ภาควิชาการพยาบาล
สาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล

ปิยะวดี สุมาลัย. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร.

วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

วชิรญาณ ณีวรรณ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2. ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โศรยา สุภาพล. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี.

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ