

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพรรณนาหาความสัมพันธ์ (descriptive correlation research) เพื่อศึกษาความเครียดในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน เขต 10

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการจำนวน 614 คนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขต 10 ขนาด 30 เตียงจำนวน 45 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (cluster sampling) เป็นพยาบาลประจำการจำนวน 242 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเครียดในงานที่ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามของ วิลเลียร์ และไรดิง (Wheeler, & Riding, 1995) จำนวน 36 ข้อ มีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และได้ผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาได้ 0.80 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของเมาเคย์ สเทียร์ และ พอตเตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1979) ซึ่งดัดแปลงโดย ตำราญ บุญรักษา (2539) จำนวน 15 ข้อ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลคอสะเก็ด ฮอด และคอยเต่า จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเครียดในงาน เท่ากับ .83 ค่าความเชื่อมั่นด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านแรงกดดันจากผู้ป่วย ด้านปัญหาองค์กรและการจัดการ และด้านประเด็นเกี่ยวกับงานอาชีพ เท่ากับ 0.71 0.70 0.92 0.73 และ 0.82 ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.81

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 ชุด ทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ 262 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.34

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS/PC+ โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 262 คน พบว่ามีอายุเฉลี่ย 32.34 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การเฉลี่ย 5.92 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลเฉลี่ย 8.23 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 98.47 สถานภาพสมรส ร้อยละ 54.96 วุฒิกศัการระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 98.86 ปฏิบัติงานในแผนกงานผู้ป่วยในมากที่สุด ร้อยละ 40.46 มีประสบการณ์ในการย้ายงาน ร้อยละ 66.03 ได้รับเงินเดือนระดับ 6 (11,120 – 13,680) ร้อยละ 34.35 ได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 70.23 และได้เป็นคณะกรรมการ ร้อยละ 68.70

2. พยาบาลประจำการมีความเครียดในงานในระดับปานกลางมากที่สุด (61.83 %) และรับรู้สาเหตุความเครียดในงานด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา ทำให้เกิดความเครียดในงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างบุคคล ด้านแรงกดดันจากผู้ป่วย ด้านปัญหาองค์การและการจัดการ และด้านประเด็นเกี่ยวกับงานอาชีพ ทำให้เกิดความเครียดในงานในระดับปานกลาง

3. พยาบาลประจำการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า สาเหตุความเครียดในงาน ด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา ด้านแรงกดดันจากผู้ป่วย ด้านสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างบุคคล ด้านปัญหาองค์การและการจัดการ และด้านประเด็นเกี่ยวกับงานอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลใช้เป็นแนวทางในการจัดระบบ บริหาร และการสนับสนุนเพื่อป้องกัน หลีกเลี่ยง ลด และแก้ไขภาวะเครียดในงานของพยาบาล

2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลใช้เป็นแนวทางในการหาแนวทางในการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญกับความเครียดในงานทั้ง 5 ด้าน ในการหาแนวทาง ลด ป้องกันและจัดการความเครียดในงานของพยาบาลด้านที่อยู่ในระดับสูงให้ลดลง และสนใจและตระหนักถึงความเครียดในงานของพยาบาลด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อไม่ให้เกิดความเครียดในงานในระดับที่สูงขึ้น
- 2 ผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงขึ้นและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความเครียดในงาน โดยใช้แนวคิดของนักวิชาการอื่น ๆ
2. ควรศึกษาความเครียดในงานโดยใช้การประเมินความเครียดในงานในรูปแบบอื่น ๆ
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความเครียดในงาน และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล เช่น วัฒนธรรมขององค์การ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลผลิตของงาน คุณภาพของการพยาบาล ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการลาออก โอนย้าย เป็นต้น