

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดตารางการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร*

**A Comparison of the Effectiveness of Work Schedule Management of
Professional Nurses at a University Hospital Under the
Bangkok Metropolitan Administration**

นงเยาว์ นาคนาม**
สมพันธ์ หิญาธิระนันท์***
สุคนธ์ ไช้แก้ว****

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด กับการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นผลัดในหอผู้ป่วยพิเศษอายุรกรรม ในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด กับตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามประสิทธิผลการทำงานก่อนและหลังการทดลองซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอัลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.93

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ Paired t-test ผลการวิจัย พบว่าประสิทธิผลการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด ดีกว่าประสิทธิผลการทำงานตามการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.28$ $p < .05$) การวิจัยนี้มีข้อบ่งชี้ว่า ผู้บริหารควรใช้รูปแบบการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัดไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารทางการพยาบาล

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพของการทำงาน / การจัดตารางการทำงาน (แบบ 2 ผลัด กับแบบ 3 ผลัด)

*วิทยานิพนธ์ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

**พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล กรุงเทพมหานคร

***รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

****รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Abstract

Human resource management in health, is an important driver in the health care system, especially because professional nurses are the largest number of personnel in the health service system. This quasi-experimental study analyzed and compared the performances of professional nurses under two shifts schedule and three shifts schedule. The Purposive sample was 10 professional nurses who work in the Specialized Medicine Clinic, Department of Nursing in Hospital under the Bangkok Metropolitan Administration. The experimental tool was consisted of the two-shift scheduling and the three-shift scheduling. The research used collected by a set of a questionnaire before and after the experiment and analyzed

by using Cronbach's alpha coefficient of 0.93. The results were analyzed by percentage, mean, standard deviation and paired t-test. The results of the research showed that the performances of professional nurses under the two-shift scheduling were statistically significant than the performances of the three-shift scheduling. ($t = 2.28$ $p < .05$) This research has indicated that administrators should apply the two shifts scheduling model as a guideline for the management of nursing personnel in the profession, leading to the development of effectiveness in the management of nursing.

Keywords: The effectiveness of the work / Two Shifts and Three Shifts

ความสำคัญของการวิจัย

การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพมีผลกระทบต่อการจัดตารางการทำงานของพยาบาลจากสถิติการลาออกโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล พบว่า อัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอต่อการทำงาน ในหอผู้ป่วยพิเศษทั้งหมด 12 หอผู้ป่วย มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพในการทำงาน ร้อยละ 100 ตามนโยบายของโรงพยาบาล ซึ่งในปัจจุบันจำนวนพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยพิเศษมีทั้งสิ้น 130 คน ในจำนวนนี้มีพยาบาลวิชาชีพทำงานหมุนเวียนตลอดเวลา 24 ชั่วโมง เพียง 106 คน ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบการให้บริการพยาบาลโดยเฉพาะในหอผู้ป่วยพิเศษอายุรกรรม ในปีงบประมาณ 2559 ที่ผ่านมาพยาบาลวิชาชีพ 1 คน ต้องขึ้นทำงานประมาณเดือนละ 29 ถึง 32 ผลัด ในจำนวนนี้ มีพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานวันละ 16 ชั่วโมง คือ ทำงาน วันละ 2 ผลัด ติดต่อกัน คิดเป็นร้อยละ 33.14 และต้องทำงานผลัดนอกเวลาราชการเฉลี่ยคนละ 13 ถึง 18 ผลัดต่อเดือน ทำให้ชั่วโมงการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสูงถึง 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีผลกระทบต่อการทำงานโดยเฉพาะผลที่มีต่อผู้ป่วยและญาติ มีการเกิดอุบัติเหตุพลัดตกหกล้ม ความคลาดเคลื่อนทางยา

การระบุตัวผู้ป่วยผิดพลาดเกิดขึ้น การจัดตารางการทำงานของโรงพยาบาล เป็นลักษณะแบบการหมุนเวียน (Rotating shift scheduling) เป็นการจัดตารางการทำงานเป็นผลัดช่วงเวลาผลัดละ 8 ชั่วโมง วันละ 3 ผลัด จำนวนพยาบาลที่ขึ้นทำงานในหอผู้ป่วยพิเศษ ผลัดเช้า 4 คน ผลัดบ่าย 3 คน ผลัดดึก 3 คน ซึ่งต้องใช้พยาบาลวิชาชีพขึ้นทำงานวันละ 7 ถึง 10 คน ทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพทำให้ต้องทำงานหนักและเกิดผลกระทบต่อให้บริการทางการแพทย์ พยาบาลผู้บริหารโรงพยาบาลจึงมีความคิดที่จะปรับเปลี่ยนตารางการทำงานให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพการจัดตารางทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (Work schedule) เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่ต้องผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันตลอด 24 ชั่วโมง ส่วนใหญ่ในประเทศไทยการจัดตารางทำงานของพยาบาลวิชาชีพมักกำหนดเป็น 3 ผลัด ผลัดละ 8 ชั่วโมง ทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (สภาการพยาบาล, 2555) ซึ่งในปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการจัดตารางทำงาน

ของพยาบาลวิชาชีพเป็นแบบ 3 ผลัด นโยบายของผู้บริหารโรงพยาบาลต้องการที่จะเปลี่ยนการจัดตารางทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้เหมาะสมกับอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพ ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีแผนที่จะจัดตารางทำงานเป็นแบบ 2 ผลัด เพื่อให้จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มีในโรงพยาบาลขณะนี้เพียงพอต่อการทำงาน และเหมาะสมกับสภาพขององค์กร

จากอุบัติการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการวางแผนจัดตารางการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และเป็นความท้าทายของผู้บริหารระดับต้นในการบริหารอัตรากำลังให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง และจากการทบทวนวรรณกรรม ผลงานวิจัยของทริยาพรรณ สุภามณี, วิภาดา คุณาวิฑิตกุล และผ่องศรี เกียรติเลิศนา (2557) พบว่า การปฏิบัติงานเกินเวลาของพยาบาลมีผลกระทบต่อพยาบาลทั้งด้านร่างกาย จิต อารมณ์ สังคม และครอบครัว ซึ่งอาจก่อให้เกิดการผิดพลาดจากการทำงานและส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของตัวพยาบาล ด้านร่างกายพบว่า พยาบาลเคยเกิดการบาดเจ็บจากเข็มที่มตำ ร้อยละ 29.21 เคยบาดเจ็บจากของมีคมที่มตำ ร้อยละ 25 เกิดอุบัติเหตุอื่นๆ ร้อยละ 8.91 และเคยเกิดการบาดเจ็บระบบกระดูกและกล้ามเนื้อร้อยละ 100 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโอลด์ ดีเอ็ม และคลาร์ค เอสพี (Olds, and Clarke, 2010) ศึกษาเรื่องผลของชั่วโมงการทำงานเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์และข้อผิดพลาดในการดูแลสุขภาพในเบนชีวาเนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า ผลกระทบของการทำงานเกินเวลาต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นด้านผู้ป่วย เมื่อพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะเพิ่มความเสี่ยงของความคลาดเคลื่อน และทำให้ความระมัดระวังในการทำงานลดลง ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์กับผู้ป่วย เช่น การตกเตียง อัตราการตายและการติดเชื้อในโรงพยาบาล ภาวะช็อค การติดเชื้อในกระแสเลือด ระบบทางเดินปัสสาวะและปอด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอาริมูระ และคณะ (Arimura, Imai, Okawa, Fujimura, and Yamada, 2010) ศึกษาเรื่องการนอนหลับสถานะสุขภาพจิตและข้อผิดพลาดทางการแพทย์ของพยาบาลโรงพยาบาลในประเทศญี่ปุ่น พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบสามผลัดต่อวัน คือ

ผลัดเช้า ผลัดบ่าย และผลัดดึก มีอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบสองผลัดต่อวัน คือ ผลัดเช้า และผลัดดึก และจากรายงานการวิจัยยังพบรายงานการเกิดอุบัติเหตุนอกเวลางานมากขึ้นด้วย แสดงให้เห็นว่าการจัดตารางการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อการใช้ชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาล

จะเห็นได้ว่าปัญหาการจัดอัตรากำลังการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลที่ศึกษาวิจัยอยู่ในภาวะวิกฤต พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย กับการจัดตารางการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อหาข้อค้นพบจากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับโรงพยาบาล เพื่อใช้ในการวางแผนจัดตารางการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารในการวางแผนกำลังคน การกำหนดนโยบายที่เหมาะสม และมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

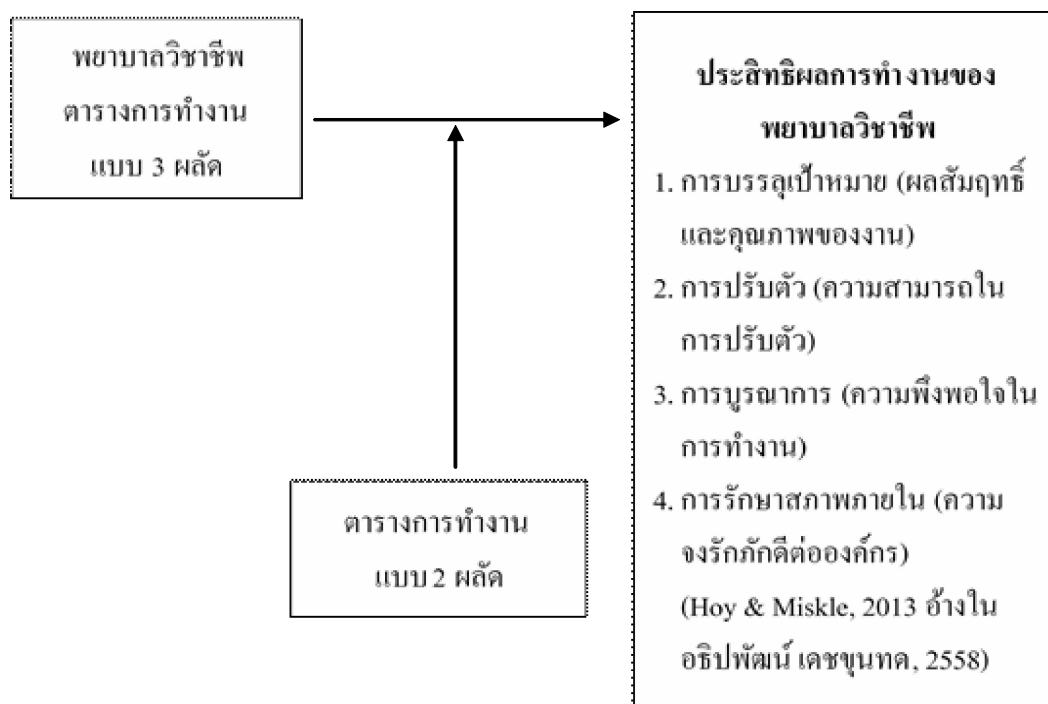
1. ประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด
2. ประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด
3. เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดการจัดตารางการทำงานของพยาบาลแบบการหมุนเวียน (Rotating shift scheduling) ในลักษณะแบบ 2 ผลัด กับแบบ 3 ผลัด ของบุญใจ ศรีสถิตนรากร (2555) และแมรีเนอร์ (Marriner, 1982) มาเป็นกรอบในการศึกษา วิจัย วิธีการจัดตารางการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยศึกษาแนวคิดประสิทธิผลของการทำงานตามแนวคิดของฮอย

และมิลเคิล (Hoy and Miskle, 2013 อ้างใน อธิพัฒน์ เดชขุนทด, 2558) ที่มีรูปแบบการประเมินประสิทธิผล 4 ประการคือ การบรรลุเป้าหมาย การปรับตัว การ

บูรณาการ และการรักษาสภาพภายใน นำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experimental research) ชนิดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว วัดสองครั้ง (One group pretest posttest design) กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษอายุรกรรมที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นผลัดไม่น้อยกว่า 1 ปี สัมภาษณ์ปฏิบัติงานตามการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัดร้อยละ 100

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Inclusion criteria) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นผลัดในหอผู้ป่วยพิเศษอายุรกรรมปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ยินดีและสมัครใจเข้าร่วมในการทำวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) พยาบาลวิชาชีพที่ไม่สามารถเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดโครงการ

ขนาดและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะ

ที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ การจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด และการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการจัดตารางการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแบบการหมุนเวียน (Rotating shift scheduling) ในลักษณะการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด และการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด ของบุญใจ ศรีสถิตนรากร (2555) และแมรีเนอร์ (Marriner, 1982) มาจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด และแบบ 3 ผลัด ในหอผู้ป่วยพิเศษอายุรกรรม 1 หอผู้ป่วย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างและปรับปรุงขึ้นจากแบบสอบถามของอธิพัฒน์ เดชขุนทด (2558) ตามแนว

ทฤษฎี การวัดประสิทธิผลของ ฮอย และมิสเคิล (Hoy & Miskle, 2013 อ้างใน อธิปพัฒน์ เดชขุนทด, 2558) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด กับแบบ 3 ผลัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ซึ่งมีลักษณะเป็น Checklist ที่เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close end question)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด กับแบบ 3 ผลัด ที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นจากแบบสอบถามของอธิปพัฒน์ เดชขุนทด (2558) ใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของ ฮอย และมิสเคิล (Hoy & Miskle, 2013 อ้างใน อธิปพัฒน์ เดชขุนทด, 2558) มาดัดแปลง แก้ไขเครื่องมือให้สอดคล้องกับบริบทที่ทำการศึกษา ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 25 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบรรลุเป้าหมาย (Achievement) จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านการปรับตัว (Adaptation) จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านการบูรณาการ (Satisfaction at work) จำนวน 8 ข้อ 4) ด้านการรักษาสภาพภายใน (Latency) จำนวน 4 ข้อ ข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า (Likert scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) และได้กำหนดค่าของการประเมินแยกตามความคิดเห็น ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2559) ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ 0.84

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end question) ที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามในแบบสอบถามความคิดเห็นแบบประเมินค่า เพื่อให้เห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้อย่างอิสระเกี่ยวกับประสิทธิผลของการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด กับ

การจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัดและนำข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดมาใช้ในการอภิปรายผลให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93

การพิทักษ์สิทธิ

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยคริสเตียนและจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราชนา ทาหนังสือขออนุญาตถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยสร้างสัมพันธภาพกับผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยการแนะนำตัวเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการทำวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจด้วยตนเอง เพื่อเข้าร่วมการวิจัยและสามารถออกจากกรวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นำเสนอในภาพรวมใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น และมีการลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้ค่าสัดส่วนร้อยละ (Percentage distribution) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด โดยการหาค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) และ Paired t test

ผลการวิจัย

นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นผลัด ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 10

พบว่า ร้อยละ 100 เป็นเพศหญิงส่วนมากมีอายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 50) มีสถานภาพสมรสโสดจำนวน 9 คน (ร้อยละ 90) ประสิทธิภาพการอยู่ในระดับปฏิบัติการมากที่สุด (ร้อยละ 90) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย 1-5 ปี (ร้อยละ 80) ค่าตอบแทนโดยเฉลี่ยต่อเดือน 30001-40000 บาท (ร้อยละ 50) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=10)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	10	100
อายุ	21-25	3	30
	26-30	5	50
	31-35	1	10
	41-45	1	10
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	10	100
ประเภทบุคลากร	ระดับปฏิบัติการ	9	90
	ระดับชำนาญการ	1	10
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย(ปี)			
	1-5	8	80
	6-10	1	10
	16-20	1	10
สถานภาพ	โสด	9	90
	คู่	1	10
ค่าตอบแทนโดยเฉลี่ยต่อเดือน			
	30001 – 40000	5	50
	20001 – 30000	4	40
	40001 – 50000	1	10
	50001ขึ้นไป	0	0
	โดยรวม	10	100

ผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด โดยรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานค่าคะแนนเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มี

ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.03 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการปรับตัว มีค่าคะแนนเฉลี่ยเฉลี่ย 3.70 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.62) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด (n=10)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
ด้านการบรรลุเป้าหมาย	4.03	0.50	มาก
ด้านการปรับตัว	3.70	0.62	มาก
ด้านการบูรณาการ	3.71	0.56	มาก
ด้านการรักษาสภาพภายใน	3.73	0.63	มาก
โดยรวม	3.79	0.58	มาก

ผลการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด โดยรวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.09 อยู่ในระดับมาก (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 3 ด้านในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบรรลุเป้าหมายมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.36 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.60) และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการรักษาสภาพภายใน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.93 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.60) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางทำงาน 2 ผลัด (n=10)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
ด้านการบรรลุเป้าหมาย	4.36	0.60	มากที่สุด
ด้านการปรับตัว	4.08	0.54	มาก
ด้านการบูรณาการ	3.99	0.61	มาก
ด้านการรักษาสภาพภายใน	3.93	0.60	มาก
โดยรวม	4.09	0.73	มาก

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด กับประสิทธิผลการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด รายด้านโดยใช้สถิติ Paired t-test (n=10)

ประสิทธิผลการทำงาน	2 ผลัด (n = 10)		3 ผลัด (n = 10)		t	P - value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการบรรลุเป้าหมาย	4.36	0.60	4.03	0.50	2.08	0.03*
ด้านการปรับตัว	4.08	0.54	3.70	0.62	2.88	0.01*
ด้านการบูรณาการ	3.99	0.61	3.71	0.56	1.44	0.09
ด้านการรักษาสภาพภายใน	3.93	0.60	3.73	0.63	1.39	0.10
คะแนนรวมประสิทธิผล	4.09	0.54	3.79	0.51	2.28	0.03*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < .05$

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัด ตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัดพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตาราง การทำงานแบบ 2 ผลัด ด้านการบรรลุเป้าหมายและด้านการ ปรับตัวดีกว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($t = 2.08$ และ 2.88 , $p < .05$ ตามลำดับ) ส่วน ด้านการบูรณาการและด้านการรักษาสุขภาพภายในไม่มีความ แตกต่างกันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงาน แบบ 2 ผลัดและแบบ 3 ผลัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัด ตารางการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่งในสังกัด มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าประสิทธิผล การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตารางการทำงาน แบบ 2 ผลัด คะแนนรวมประสิทธิผลมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.09 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.54) สูงกว่าประสิทธิผล การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการจัดตาราง การทำงานแบบ 3 ผลัดคะแนนรวมประสิทธิผลมีค่าคะแนน เฉลี่ย 3.79 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.51) ($t = 2.28$, $p < .03$) และรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบรรลุเป้าหมาย 2) ด้านการปรับตัว มีค่าคะแนนเฉลี่ยแบบ 2 ผลัดสูงกว่า แบบ 3 ผลัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < .05$ ด้าน การบูรณาการและด้านการรักษาสุขภาพภายในไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผลการศึกษาสอดคล้องกับการ ศึกษาของอชิปัทม์ เดชขุนทด (2558) ศึกษาเรื่องอิทธิพล ของการจัดการในองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลในการ ทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินด้านการบรรลุ เป้าหมาย ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล

บางปะอินด้านการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ $p < .05$ ซึ่งการปรับเปลี่ยนตารางการทำงานของโรงพยาบาล ที่ทำการวิจัยในครั้งนี้เป็นการเปลี่ยนรูปแบบการจัดการใน องค์กรเพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้การประเมิน ประสิทธิภาพด้านการบรรลุเป้าหมายในการจัดตาราง การทำงานแบบ 2 ผลัดดีกว่าการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด เมื่อพิจารณาประสิทธิผลในการทำงานเปรียบเทียบ กันระหว่างการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัดและแบบ 3 ผลัดเป็นรายด้านคือ ด้านการบรรลุเป้าหมายด้านการ ปรับตัวด้านการบูรณาการและด้านการรักษาสุขภาพภายใน ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกด้านเช่นกัน สามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการบรรลุเป้าหมาย การจัดตาราง การทำงานแบบ 2 ผลัด กับการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.08$ $p < .05$) การจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัดทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าการจัดตารางการทำงาน แบบ 3 ผลัด มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.36 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.60) จากตารางที่ 2 และมีส่วนร่วมในการทำงานเป็น ทีมดีกว่าการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด มีค่าคะแนน เฉลี่ย 4.03 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.50) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพทราบถึงผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของงานดี ก่อนการเข้าร่วมการทำงานตามการจัดตารางการทำงาน แบบ 2 ผลัด ทั้งนี้เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจกรรมจะมี วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทิศทาง และหลักการมีประสิทธิผล สูงมากน้อยเพียงใดเป็นสิ่งที่ผู้บริหารปรารถนา ตามหลัก การและกระบวนการบริหาร (สมชาติ ไตรรักษา, 2561) การ พัฒนาโรงพยาบาลใช้หลักการและวิธีการของระบบพัฒนา งานบริการที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาวะการณ์ของ โรงพยาบาลการวางแผนพัฒนาโรงพยาบาลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาโรงพยาบาลการประเมินผล การพัฒนา โรงพยาบาลและการนำสิ่งที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ที่ จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน ก่อให้เกิดการพัฒนา และระบบงาน อย่างชัดเจนและ เป็นรูปธรรม และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โรงพยาบาล มีการวางแผนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์

ที่เฉพาะเจาะจง กำหนดจุดศูนย์กลางของการบริหารและการทำงาน การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการจัดแบ่งงานขององค์กร เพื่อที่จะทำให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัดขึ้นเพื่อจัดบุคลากรเข้าทำงาน (Staffing) เป็นการวางแผนการใช้ทรัพยากรพยาบาลในเรื่องเกี่ยวกับจำนวน และประเภทของตำแหน่งที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละผลัด รวมถึงค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอชิปพัฒนา เดชขุนทด (2558) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารองค์กร ระบบขององค์กรและทักษะของผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอินด้านการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการปรับเปลี่ยนตารางการทำงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งเป็นการเปลี่ยนรูปแบบการจัดการในองค์กรเพื่อให้บุคลากรทางพยาบาลที่มีอยู่ในปัจจุบันปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้การประเมินประสิทธิภาพด้านการบรรลุเป้าหมายในการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัดดีกว่าการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด

2. ด้านการปรับตัว การจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด กับการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด ในการเปรียบเทียบประสิทธิผลด้านการปรับตัว การจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัดพยาบาลวิชาชีพมีการปรับตัวได้สูงกว่าการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 2.88p < .05$) พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่าการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัดเป็นการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการทำงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการปรับตัวได้เร็วกว่าการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัดในการจัดตารางการทำงาน 2 ผลัด ทำให้ใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มากกว่าการจัดตารางการทำงาน 3 ผลัด มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.08 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.54) การปรับตัวเพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เพื่อการมีชีวิตอยู่รอด เพื่อความสำเร็จในงาน เพื่อเอาชนะตนเองหรืออุปสรรคต่างๆ ตลอดทั้งเพื่อการอยู่รอดอย่างมีความสุขในสังคม เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำในพยาบาลวิชาชีพ

ที่ต้องทำงานเป็นผลัด เพื่อป้องกันไม่ให้ตนเองเกิดความวิตกกังวลมากเกินไป หรือเพื่อความสบายใจของตนเองในการปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ตามแนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy, 1999 อ้างในเบญจมาศ สุขศรีเพ็ง, 2007) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวไว้ว่า ระบบการปรับตัวของบุคคลเป็นระบบเปิดภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา

3. ด้านการบูรณาการ (ความพึงพอใจในการทำงาน) แม้ว่าการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด กับการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด มีความแตกต่างกันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.99 และ 3.71 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.61, 0.56) แต่ถึงอย่างไรก็ตามพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่าการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัดทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีเวลากับครอบครัวเพิ่มมากขึ้นมากกว่าการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด และจากการพิจารณาความพึงพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 4) พบว่า พยาบาลวิชาชีพประเมินประสิทธิภาพความพึงพอใจการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด สูงกว่าการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสติมเพล, ดักลาส และเอเคน (Stimpfel, Douglas, and Aiken, 2012) ศึกษาเรื่องระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานของพยาบาลกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานและความไม่พึงพอใจของผู้ป่วย พบว่า พยาบาลร้อยละ 88 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระยะเวลา 12 ถึง 13 ชั่วโมงต่อผลัดจึงทำให้พยาบาลที่ทำงานตามการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัดมีความพึงพอใจในการทำงานที่ระยะเวลา 12 ชั่วโมงสูงกว่าการทำงานตามการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัดซึ่งมีระยะเวลาการทำงานต่อเนื่อง 8-16 ชั่วโมง

4. ด้านการรักษาสภาพภายใน (ความจงรักภักดีต่อองค์กร) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่ามี ความภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงในการเป็นโรงพยาบาลชั้นนำของประเทศที่มีความโดดเด่นด้านเวชศาสตร์เขตเมืองและเครือข่ายสุขภาพ การจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัดทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรพยาบาลวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม ทำให้พยาบาลวิชาชีพ

ตั้งใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเท เพื่อให้สำเร็จตามเกณฑ์หรือตัวชี้วัดที่โรงพยาบาลกำหนดไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงทางการจัดตารางการทำงานจะเป็นแบบ 2 ผลัดหรือแบบ 3 ผลัดก็ตาม พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรพร้อมจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steer, 1991 อ้างในรัชนี้ ตรีสุทธิวงษา, 2552) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์กร โรงพยาบาลมีลักษณะความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมีการยอมรับเป้าหมายและการปรับเปลี่ยนองค์กร ที่จะปรับระบบการจัดตารางการทำงานเป็นแบบ 2 ผลัด ซึ่งเป็นลักษณะที่พยาบาลวิชาชีพแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป เป็นลักษณะที่พยาบาลวิชาชีพเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การนำข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์จากที่พบว่า ประสิทธิภาพการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด มีคะแนนสูงกว่าการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด บ่งชี้ว่าผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการใช้รูปแบบการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัดไปเป็นแนวทางในการวางแผน

การบริหารจัดการบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้มีประสิทธิภาพผลของการทำงานในหน่วยงานในด้านการบรรลุเป้าหมายและการปรับตัวให้อยู่ในระดับมากในบริบทของโรงพยาบาลที่ทำการศึกษาวิจัยมีการจัดตารางการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยพิเศษร้อยละ 100 เป็นการบริหารอัตรากำลังที่มีค่าใช้จ่ายสูง จึงควรมีการบริหารจัดการอัตรากำลังที่ใช้อัตรากำลังแบบผสมผสาน ทำงานที่ไม่ซับซ้อนเพื่อความคุ้มค่าคุ้มทุน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัดแต่ละหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลให้ครอบคลุมทุกหอผู้ป่วย ควรทำให้หลากหลายได้แก่

1. ศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นของผลของการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด ต่อคุณภาพทางการให้บริการของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรในการปรับเปลี่ยนระยะเวลาการทำงานให้เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพยาบาลตามการจัดตารางการทำงานแบบ 2 ผลัด กับการจัดตารางการทำงานแบบ 3 ผลัด

เอกสารอ้างอิง

- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2556). การเปลี่ยนแปลงองค์การ: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*. 5(1), 194–203.
- ทริยาพรรณ สุภามณี, วิภาดา คุณาวิทิตกุล, ผ่องศรี เกียรติเลิศสนา. (2557). การปฏิบัติงานเกินเวลาของพยาบาล และผลลัพธ์ด้านพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน. *พยาบาลสาร*. 41(ฉบับพิเศษ), 48–58.
- ธัญธิภา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นารกุล. (2555). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจมาศ สุขศรีเพ็ง. (2007). *ทฤษฎีการปรับตัวของรอย Roy's adaptation model*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2560, จาก <https://www.gotoknow.org> ทฤษฎีทางการพยาบาล/ทฤษฎีทางพฤติกรรม.
- รัชนี้ ศรีสุทธิวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- สภาการพยาบาล. (2555). *แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติฉบับที่ 3 พ.ศ. 2555–2559*. นนทบุรี: สภาการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข.
- สมชาติ โตรักษา. (2558). การพัฒนางานตามภารกิจหลักสู่งานวิจัย. *Rajabhat Journal of Science, Humanities & Social Sciences*. 16(2), 142–155
- อชิพัฒน์ เดชขุนทด. (2558). อิทธิพลของการจัดการในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะอิน. *RMUTT Global Business and Economics Review*. 10(2), 89–100.
- อรุณรัตน์ คันทา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. *Journal of Nursing Science*. 32(1), 81–90.
- Arimura, M., Imai, M., Okawa, M., Fujimura, T., & Yamada, N. (2010). Sleep, mental health status, and medical errors among hospital nurses in Japan. *Ind Health*. 48(6), 811–7.
- Doyle, A. (2016). *Types of Work Schedules Different Types of Employee Work Schedules*. [online]. Retrieved August 13 2016, from <https://www.thebalance.com>.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. 9th ed. New York: Me Graw – Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607–610.
- Marriner, A. (1982). *Contemporary nursing management issues and practice*. Saint Louis: Missouri.
- Olds, D. M., & Clarke, S. P. (2010). The effect of work hours on adverse events and errors in health care. *Journal of Safety Research*. (41), 153–162.
- Stimpfel, A.W., Douglas, M. S. and Aiken, L. H. (2012). The Longer The Shifts For Hospital Nurses, The Higher The Levels Of Burnout And Patient Dissatisfaction. *Health Affairs*. 31(11), 2501–2508.

