

อิทธิพลของการสื่อสารในองค์กร ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดแห่งหนึ่ง

The Influence of Organizational Communication and Employee Morale on the Job Performance of Professional Nurses at Public Hospitals in One Province

ผุสดี เจริญวงศ์¹ เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย*² กาญจนา ศรีสวัสดิ์²

Phusadee Charoenwong¹ Premruetai Noimuenwai*² Kanjana Srisawad²

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย 11120

¹Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration
School of Nursing Sukhothai Thammathirat University, Nonthaburi Thailand 11120

²สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัทธิศาสตร์สุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย 11120

²School of Nursing Sukhothai Thammathirat University, Nonthaburi Thailand 11120

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับของการสื่อสารในองค์กร ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดแห่งหนึ่ง และ 2) ศึกษาอิทธิพลของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน การสื่อสารในองค์กร และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดแห่งหนึ่งที่ได้รับการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจำนวน 188 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นเกิดจากการทบทวนวรรณกรรมและพัฒนาจากแบบสอบถามที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลขวัญและกำลังใจ 3 แบบสอบถาม มี 4 ส่วน ผ่านการตรวจสอบความตรงเนื้อหา และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการสื่อสารในองค์กร ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับดี ที่ร้อยละ 3.97 , 3.95 และ 3.84 ตามลำดับ และ 2) การสื่อสารในองค์กร และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 36.40 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001

คำสำคัญ: การสื่อสารในองค์กร, ขวัญและกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

This study aimed (1) to study the level of organizational communication, employee morale, and job performance of professional nurses at public hospitals in one province and (2) to study the influence of length of work, salary, organizational communication and employee morale on the job performance of professional nurses at public hospitals.

Corresponding Author: *E-mail: baiyokphusadee@gmail.com

วันที่รับ (received) 21 พ.ย. 2566 วันที่แก้ไขเสร็จ (revised) 31 ม.ค. 2567 วันที่ตอบรับ (accepted) 9 ก.พ. 2567

The sample of this descriptive research comprised 188 professional nurses at public hospitals in one province. They were recruited by Multi-stage random sampling method. The research instrument was developed from a questionnaire that studied factors affecting morale³. The questionnaire consists of 4 parts, which have been examined for content validity and Cronbach's alpha coefficient by 5 experts. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows: (1) Professional nurses rated their organizational communication, employee morale, and job performance at a high level; and (2) the variables of organizational communication and employee morale influenced and statistically predicted job performance of professional nurses, and both of them jointly explained 36.40 percent of the variance in job performance of professional nurses at the .001 level of significance.

Keywords: Organizational communication, Employee morale, Job performance, Professional nurse

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบบริการสุขภาพและกำลังหลักในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายด้านสุขภาพของประเทศ เนื่องจากพยาบาลเป็นกำลังคนที่มีสัดส่วนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสุขภาพอื่น ๆ และลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับผู้รับบริการ เริ่มตั้งแต่การประเมินปัญหาภาวะสุขภาพที่ต้องการการดูแลและการช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ป่วยปรับตัวได้ การนำแผนการรักษาของแพทย์สู่การปฏิบัติ การป้องกันภาวะแทรกซ้อน และการฟื้นฟูและส่งเสริมสุขภาพ โดยคำนึงถึงความเป็นองค์กรรวมและความเป็นปัจเจกบุคคล

การปฏิบัติงานหมายถึงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่กระทำตามบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร¹ โดยการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร ครอบคลุมถึงการดำเนินงานของบุคลากรที่มีความรู้ที่เป็นปัจจุบัน ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน การสื่อสารในองค์กรทั้งการพูดและการเขียน และการควบคุมกำกับการใช้ทรัพยากร โดยจะต้องใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด แต่เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ¹ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหมายถึงสภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่เป็นแรงขับเคลื่อน ของบุคคลที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคลากรที่มีต่องานที่ทำ

ที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของบุคคลในองค์กร ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อความสำเร็จ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร^{2,3,4} เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความรักต่อองค์กร เกิดความสามัคคี เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง⁵ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันให้สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร/หน่วยงาน เกิดความเชื่อมั่นระหว่างองค์กรและบุคคล อันนำไปสู่การมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานการมีระเบียบวินัยและเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีแรงจูงใจและความสนใจในการปฏิบัติงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์⁶

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน การสื่อสารในองค์กร และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดแห่งหนึ่ง ในช่วงที่ยังคงมีการระบาดของโรคโควิด 19 และยังคงมีผู้ป่วยโรคโควิด-19 เข้ารับบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานต่อองค์กรทางการพยาบาลในการพัฒนาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และ

ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2567
Vol. 25 No.3 September - December 2024

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน จำนวน 5 ข้อ และในส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 2) การปฏิบัติงาน 12 ข้อ 3) การสื่อสารในองค์กร จำนวน 12 ข้อ 4) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ ตรวจค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าดัชนีความตรงเนื้อหาเท่ากับ .80 , .80 และ 1.0 ตามลำดับ และ ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ .873 , .889 และ .804 ตามลำดับโดยงานวิจัยครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมหลังจากการขออนุญาต โดยนำแบบสอบถาม ใส่ซองสีน้ำตาลทึบขนาด A4 แจกให้กับกลุ่มตัวอย่างและเมื่อทำแบบทดสอบเสร็จเรียบร้อย ส่งแบบทดสอบคืนใส่ซองสีน้ำตาลปิดผนึก

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติคำนวณค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เกณฑ์การแปลผล ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง

มีตัวแปรอยู่ในในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีตัวแปรอยู่ในในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ตัวแปรอยู่ในในระดับน้อยที่สุด

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองตามแนวทางการพิทักษ์สิทธิ์จาก คณะอนุกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ โรงพยาบาลพุทธโสธร เอกสารรับรองโครงการวิจัย เลขที่ 18/2566 ให้ไว้ ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2566 วันสิ้นสุดการอนุมัติ วันที่ 16 มิถุนายน 2567 และเอกสารรับรองของโรงพยาบาลพุทธโสธร เลขที่ 026/2566 ให้ไว้ ณ วันที่ 19 กรกฎาคม 2566 วันสิ้นสุดการอนุมัติ วันที่ 19 กรกฎาคม 2567

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐจำนวนทั้งหมด 188 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 183 คน คิดเป็นร้อยละ 97.3 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.76 ปี มีตำแหน่งที่ปฏิบัติเป็นพยาบาลประจำการหอผู้ป่วยเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 87.8 และมีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนจากการปฏิบัติ การพยาบาล 40,001 บาท ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

ตารางที่ 1 ตารางแสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการสื่อสารในองค์กร (n=188)

การสื่อสารในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การสื่อสารแนวนอน			
1. ฉันเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.26	.04	มากที่สุด
2. ฉันหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำพูดที่รุนแรงทำร้ายจิตใจเพื่อนร่วมงาน	4.19	.06	มาก
3. ฉันพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างสุภาพและตรงไปตรงมา	4.15	.05	มาก
4. ฉันพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานโดยเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสม	4.14	.04	มาก
5. ฉันระมัดระวังคำพูดในการโต้ตอบเพื่อนร่วมงาน	4.09	.04	มาก
6. ฉันมักจะสังเกตท่าทางภาษากายเพื่อเข้าช่วยเหลือผู้อื่นได้ทันทีโดยไม่ต้องร้องขอ	4.05	.04	มาก
การสื่อสารแนวตั้ง			
7. ผู้บังคับบัญชาพูดคุยกับฉันอย่างสุภาพเสมอ ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ฉัน	3.86	.05	มาก
8. ฉันได้รับการชี้แจงเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	3.84	.04	มาก
9. เมื่อฉันแสดงความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชาจะตั้งใจฟังเสมอ	3.80	.05	มาก
10. การทำงานที่ราบรื่นของฉันเกิดจากการที่ได้รับข้อมูลที่เพียงพอจากผู้บังคับบัญชา	3.79	.05	มาก
11. ผู้บังคับบัญชาของฉันให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วทันสถานการณ์ ต่อ การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19	3.77	.05	มาก
12. ผู้บังคับบัญชาของฉันให้ข้อมูลที่เพียงพอทำให้ฉันเข้าใจ	3.75	.05	มาก

จากตารางด้านบนพบว่า การสื่อสารในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.037$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยการสื่อสารในแนวนอน จะได้คะแนนสูงสุดใน 3 ลำดับแรก โดยข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 5 ฉันทะการพความคิดเห็น

ของเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.042$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ด้านการสื่อสารแนวดิ่ง คือ ข้อ 7 ผู้บังคับบัญชาของฉันทให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทำให้ฉันทเข้าใจ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.051$)

ตารางที่ 2 ตารางแสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ (n=188)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ฉันทมองไม่เห็นอนาคตในงานของฉันท	4.11	.06	มาก
2. ฉันทถูกตำหนิในงานที่ทำอย่างไม่เป็นธรรม	4.07	.06	มาก
3. ฉันทเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ฉันทปฏิบัติ	4.05	.04	มาก
4. บุคลากรในที่ทำงานปฏิบัติกับฉันทเป็นอย่างดี	4.04	.05	มาก
5. ฉันทเชื่อว่าสิ่งที่ฉันททำช่วยทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในงาน	4.04	.04	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงานของฉันทต่างเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม	4.03	.04	มาก
7. บุคลากรในหน่วยงานของฉันทมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.01	.04	มาก
8. บุคลากรในหน่วยงานของฉันทมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.01	.04	มาก
9. บุคลากรในหน่วยงานของฉันทมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก	4.00	.04	มาก
10. ฉันทเชื่อว่าสิ่งที่ฉันทปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	3.98	.05	มาก
11. ฉันทรู้สึกว่ามีศักยภาพในการทำงานเหมือนกับบุคคลอื่นๆในองค์กร	3.95	.04	มาก
12. ฉันทภูมิใจที่ได้ทำงานด้านการพยาบาล ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19	3.92	.05	มาก
13. การปฏิบัติงานของฉันทในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 สูงกว่าช่วงก่อนการแพร่ระบาด	3.75	.05	มาก
14. ฉันทได้รับค่าเสียหายจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19	3.65	.07	มาก
15. ฉันทได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานของฉันทในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19	3.59	.06	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	.028	มาก

จากตารางด้านบนพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.028$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 9 ฉันทมองไม่เห็นอนาคต

ในงานของฉันท มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.060$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 ฉันทได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติภารกิจของฉันทในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.066$)

ตารางที่ 3 ตารางแสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ (n=188)

การปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้ฉันได้ รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยจำนวนมากขึ้น	4.13	.05	มาก
2. ฉันปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล	4.09	.04	มาก
3. จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้ฉันต้องทำงานหนักมากขึ้นเพื่อนำไปสู่ผลงานที่ดีมีคุณภาพ	4.02	.05	มาก
4. ฉันมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จ	3.95	.05	มาก
5. ฉันมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.94	.05	มาก
6. ฉันมุ่งมั่นทำงานให้เสร็จแม้ต้องทำงานนอกเวลา	3.88	.06	มาก
7. ฉันรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ทำประโยชน์เพื่อองค์กร	3.86	.05	มาก
8. ผลงานของฉันมีคุณค่าต่อองค์กร	3.70	.05	มาก
9. ฉันได้รับการชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	3.69	.05	มาก
10. ฉันมักจะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในงานที่ฉันกำลังทำ	3.64	.05	มาก
11. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของฉันที่เป็นประโยชน์	3.61	.06	มาก
12. ฉันมีการปฏิบัติงานที่ดีเนื่องจากการทำงานอย่างหนักของฉัน	3.56	.05	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	.036	มาก

จากตารางด้านบน การปฏิบัติงาน ของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ พบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.036$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ข้อที่ ข้อ 11 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

ทำให้ฉันได้ รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยจำนวนมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 4.13 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.053$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 12 ฉันมีการปฏิบัติการที่ดีเนื่องจากการทำงานอย่างหนักของฉัน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.054$)

ตารางที่ 4 ตารางแสดง ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ ถดถอยสัมประสิทธิ์การทำนาย (R²) การทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ การทำนายที่เพิ่มขึ้น (R² Change) ในการทำนายขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ (n=188)

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² Adjusted	R ² Change	F Change	p-value
การสื่อสารในองค์กร	.576a	.332	.329	.332	92.506	.000 ***
การสื่อสารในองค์กรและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	.603b	.364	.357	.031	9.143	.000 ***

*** p <.001

จากตารางแสดงถึงการสื่อสารในองค์กร และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐได้ร้อยละ 36.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การสื่อสารในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในการศึกษา

ครั้งนี้พบว่า การสื่อสารในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลพบว่าข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ “ข้อ 5 ฉันเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ” เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพตระหนักและให้ความสำคัญความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างมาก เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ที่ศึกษาการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติการพยาบาลในช่วง COVID-19 พบว่าพยาบาลให้ความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ในระดับองค์กร ระดับหน่วย และระดับเพื่อนร่วมงาน⁷

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ขวัญและกำลังใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ “ข้อที่ 9 ฉันมองไม่เห็นอนาคตในงานของฉัน” อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.76 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มเจนเนอเรชันวาย หมายถึงผู้ที่ อายุตั้งแต่ 23-43 ปี ซึ่งลักษณะเด่นของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย จะมีความทะเยอทะยานความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการรูปแบบชีวิตที่มีความยืดหยุ่น ต้องการการดำเนินชีวิต ที่ท้าทาย แสวงหาโอกาสในการทำงาน จากลักษณะดังกล่าว จึงให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นอย่างมาก มีความต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต จึงมีแนวคิดในการพัฒนาตนเองเติบโตในสายงานมากขึ้น เช่น การเรียนต่อเฉพาะทางการปรับระดับวิทยฐานะ รวมไปถึง การเตรียมตัวเป็นหัวหน้าหรือหัวหน้าแผนกต่อไป เป็นต้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ประกอบกับกลุ่มอายุดังกล่าวนี้เรียนจบมาประมาณ 10 ปี ซึ่งสามารถปรับตัวและเข้าใจในระบบการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงานมากขึ้น และมีจุดสมดุลของอารมณ์มากกว่าสมัยวัยรุ่น

อย่างไรก็ตาม ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ “ข้อที่ 1 ฉันได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติการของฉันในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19” อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานพยาบาลในสถานการณ์โควิด 19 เป็นภาระงานที่หนัก และมีผู้ป่วยที่ติดเชื้อโควิด 19 จำนวนมาก ในบางพื้นที่ต้องดูแลผู้ป่วยหนักที่มีความซับซ้อนของโรคเกินขีดความสามารถของโรงพยาบาล นอกจากนี้ผู้รับบริการยังมีความคาดหวังจากการบริการ ทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีความกดดันและความเครียดจากการปฏิบัติงาน เนื่องจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เป็นโรคอุบัติใหม่ ซึ่งการรับมือและการเตรียมพร้อมในการให้บริการจึงยังไม่มีดี ปัจจัยดังกล่าวทั้งภาระงานที่หนักขึ้น และปริมาณผู้ป่วยที่มากขึ้น ส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพลดลง สอดคล้องกับงานวิจัย ที่ศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของแพทย์ในสถานพยาบาลทางเลือกสำหรับผู้ป่วยโควิด 19 (ACS) กับขวัญกำลังใจของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไปในรัฐแมริแลนด์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปริมาณงาน มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน⁸ และงานวิจัยที่ศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ได้แก่ ทรัพยากรไม่เพียงพอสำหรับการทำงาน ค่าตอบแทนต่ำ ภาระงานหนัก การจัดการการปฏิบัติการไม่เพียงพอ ขาดทางเลือกในการพัฒนาอาชีพ และขาดโอกาสในการฝึกอบรม⁹

3. การปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ ผลการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้การปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 11 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ฉันได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยจำนวนมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า สถานการณ์ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นโรคอุบัติใหม่ที่ทั่วโลกยังไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้กระบวนการเฝ้าระวังการแพร่กระจายของเชื้อไม่สามารถควบคุมได้ และเชื้อไวรัสมีการแพร่เชื้อระหว่างบุคคล โดยผ่านละอองฝอย จากการไอจาม ทำให้แพร่กระจายเชื้อได้ง่ายและเป็นวงกว้าง ซึ่งในประเทศไทย มียอดผู้ป่วยติดเชื้อสะสมเป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรทางการแพทย์รวมถึงพยาบาลวิชาชีพต้องดูแลผู้ป่วย ในจำนวนที่มากขึ้น ในขณะที่จำนวนผู้ป่วยที่มารักษาที่โรงพยาบาลด้วยโรคอื่นๆ ยังคงมีจำนวนมากเช่นกัน จึงทำให้พยาบาลต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้นเป็น 2-3 เท่า

4. อิทธิพลของการสื่อสารในองค์กร ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารในองค์กร และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และสามารถรวมพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐได้โดยการสื่อสารในองค์กรเป็นตัวแปรแรกที่เข้าสมการและพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐได้ร้อยละ 36.4 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัย ที่ศึกษาการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติการพยาบาลในช่วงโควิด-19 โดยพบว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในระดับองค์กรระดับหน่วย และในหมู่เพื่อนร่วมงานพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ⁷

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรพิจารณาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ มีความสนใจในการวางแผนอนาคตในงานของตน ควรส่งเสริมความก้าวหน้า ในวิชาชีพให้ชัดเจนมากขึ้น
3. ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความถนัดและความสามารถเฉพาะ และข้อจำกัดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคล
4. ควรมีการกำหนดนโยบายในเรื่องของการประเมินผลความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ให้ชัดเจน เช่น กำหนดกรอบเวลาในการประเมินผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากร มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน ด้านความสมดุลในการทำงาน ความเครียด ภาระงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น
2. การศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการสื่อสารในองค์กร ที่มีผลเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น
3. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลระดับลึกมากขึ้น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงาน

References

1. Ramawickrama J, Opatha Hgt, Pushpakumari M. A Synthesis towards the Construct of Job-Performance. International Business Research 2017;10(10):66-81. (in thai)
2. Meechamnan S. Improving the quality of life of the elderly of local government organizations- in Nakhon Pathom Province. Eau heritage Journal. 2020;10(3): 269-81. (in thai)
3. Hardy B.Morale: Definitions, Dimensions and Measurement. Apollo - University of Cambridge Repository. 2010
4. Achmad M, Aulia R, & Sarifudin S. Dominant Factors Affecting Nurse Performance In Generalwards : A Systematic Review. 2023
5. Kongdee P. The Morale for Job Performance of Personnel under Non-Formal Education and Informal Education Nakhonsawan Province. Bangkok:Mahachulalongkornrajavidyalaya University; 2013. (in thai)
6. Nakwichai S. The Morale in Work Practice of Teachers. Journal of Roi Kaensarn Academi, 2017;2(2):16-29 (in thai)
7. Simonovich SD, Sparlark RS, Badowski D, Krawczyk S, Soco C, Ponder TN, Rhyner D, et al. Examining effective communication in nursing practice during COVID-19: A large-scale qualitative study. International nursing review. 2021;68(4):512-23.
8. Washburn C, Kantsiper M, Esteve R, Gupta I, Memon G, Michtalik H, et al. Comparison of hospitalist morale in a COVID-19 alternate care site (ACS) to hospitalist morale in conventional hospitals in Maryland. PLOS ONE. 2023;18(8):1-10.
9. Chipeta J. Factors That Affect Staff Morale in Tertiary Hospitals in Malawi: A Case Study of Kamuzu Central Hospital. Journal of Human Resource and Sustainability Studies. 2014;2(4):230-8.
10. Kempanya P, Reungsuksud P, & Sakonnakhon P, Koteprom J, Intharakasem S, Summart U. Predicting Factors of Happiness at Work of Faculty Staffs of Boromarajonani College of Nursing Nakhon Phanom, Nakhon Phanom University. Journal Royal Thai Army Nurses. 2023;23(3):119-27. (in thai)
11. Hannarong B. Strategies on Morale Enhancement and Encouragement at Work for the Personnel of the Royal Thai Army Hospital in Ratchaburi Province. Journal Royal Thai Army Nurses. 2018;19(Supplement:206-13. (in thai)