ปัจจัยสนับสนุนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลัดบ่ายและดึก

สุนุตตรา ตะบูนพงศ์*
ขวัญตา บาลทิพย์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานผลัดบ่าย ดึก ปัจจัยสนับสนุนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย 4 แห่ง จำนวน 640 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานในผลัดบ่ายและดึกของพยาบาลตามความเป็นจริงและความคิดเห็นของพยาบาลมีความสอดคล้องกัน คือ การปฏิบัติงานในผลัดบ่ายติดต่อกันครั้งละ 2-3 วัน และมีจำนวนผลัดบ่ายไม่เกิน 10 ครั้งต่อเดือน การปฏิบัติงานในผลัดดึกติดต่อกันครั้งละ 2-3 วัน และมีจำนวนผลัดดึกไม่เกิน 5-6 ครั้งต่อเดือน ปัจจัยสนับสนุนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลัดบ่ายและดึก ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การได้วันหยุดเพิ่มขึ้น สามารถทำธุรกิจส่วนตัวในช่วงกลางวัน สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการปฏิบัติงานช่วงกลางคืน ไม่มีคนพลุกพล่าน ทีมงานเข้ากันได้ ความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้เพียงพอ ปริมาณงานเหมาะสม การบริการอาหารว่างที่มีคุณค่า การจัดชั่วโมงพักในช่วงทำงาน และหัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าใจงานในผลัดบ่ายและดึก

คำสำคัญ : การพยาบาล-การให้บริการ, พยาบาล-ทัศนคติ, แรงจูงใจ

Abstract

This study explored nurse' opinions on working evening and night shifts, as well as promoting factors to work on these shift. Subjects were 640 nurses working in four university hospitals. Self administered questionnaires were used to collect data. The results revealed that the practice of rotating block for evening and night shifts corresponded closely with what the subjects prefered. Working evening shifts should not be undertaken more than 2-3 evenings consecutively and 10 evenings a month.

---

* รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

** อาจารย์ ภาควิชาการพยาบาลเบื้องต้น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Working night shifts should not be undertaken more than 2-3 nights consecutively and 5-6 night shifts a month. Promoting as well as motivating factors for working evening and night shifts included appropriate extra payment, extra holiday, having private work to do during day time, not many people at night, good team work, safety at work, adequate equipment and supply at night, appropriate workload, providing good snacks at night, having an hour break during work, and head nurses understanding the nature of work at night.

Key words : Nursing Care, Nurses-Attitude, Motivation

ความสำคัญของปัญหา

การพยาบาลบุคคลที่อยู่ในภาวะเจ็บป่วย มีการเปลี่ยนแปลง พยาบาลจะต้องสังเกตอาการบันทึก ตรวจสอบการบันทึก และให้การดูแลตลอด 24 ชั่วโมง การทำงานของพยาบาลจึงมีลักษณะเป็นผลัด คือ ผู้ปฏิบัติงานจะผลัดเปลี่ยนกันปฏิบัติงานทั้งเช้า บ่าย และดึก การทำงานเป็นผลัดเช่นนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลัดกลางคืนส่งผลกระทบด้านลบต่อภาวะสุขภาพ และแบบแผนการนอนหลับ (Akerstedt, 1985; Gordon, et al., 1986) คาลิคและราแมน (Khaleque & Rhaman, 1982) และโรเจอร์ (Roger, 1997) พบว่า ผู้ทำงานผลัดหมุนเวียน หรือปฏิบัติงานประจำผลัดดึกมีปัญหาสุขภาพและเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลมากกว่า ผู้ทำงานประจำในผลัดเช้า ปัญหาสุขภาพที่พบบ่อยในผู้ปฏิบัติงานผลัดหมุนเวียนหรือประจำผลัดดึก (Gordon, et al., 1980) ได้แก่ ความอยากอาหารลดลง ท้องผูก แผลในกระเพาะอาหาร อ่อนเพลีย เครียด วิตกกังวล ซึมเศร้า และติดเชื้อในระบบทางเดินหายใจ นัทซัน (Knutsson, 1989) พบความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานผลัดหมุนเวียนและการทำงานประจำผลัดดึกกับการป่วยด้วยโรคหลอดเลือดหัวใจ ซึ่งสามารถอธิบายได้จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้ทำงานผลัดหมุนเวียน หรือทำงานประจำผลัดดึกออกกำลังกายน้อย รับประทานอาหารประเภทคาร์โบไฮเดรต และน้ำตาลสูง สูบบุหรี่มาก ดื่มแอลกอฮอลล์ นอกเหนือจากผลกระทบต่อสุขภาพ ผู้ทำงานผลัดหมุนเวียนหรือทำงานประจำผลัดดึกยังมีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน และสังคมลดลง เนื่องจากช่วงเวลาสำหรับการพบปะสังสรรค์ตามวิถีชีวิตปกติเป็นช่วงเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานผลัดหมุนเวียน หรือปฏิบัติงานประจำผลัดดึกกำลังพักผ่อนหรือปฏิบัติงาน

ในด้านการนอนหลับ กอร์ดอนและคณะฯ (Gordon, et al., 1989) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานผลัดดึกสามารถนอนหลับได้เพียง 2-4 ชั่วโมงเท่านั้น ซึ่งน้อยกว่าระยะเวลาการนอนหลับตามปกติ การนอนหลับที่ไม่เพียงพอทำให้เกิดอาการง่วงนอน และอ่อนเพลีย ในระหว่างการปฏิบัติงานผลัดกลางคืนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Mueller & McCloskey, 1990; Kramer & Schmalenberg, 1991; Yamashita, 1995)

จากผลกระทบดังกล่าว ร้อยละ 50 ของผู้ปฏิบัติงานผลัดหมุนเวียน หรือ ปฏิบัติงานประจำผลัดดึกลาออกจากงาน หลังจากปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง (Glazner, 1991) อารีย์ พฤกษราช และคณะ (2534) พบว่า การปฏิบัติงานเป็นผลัด โดยเฉพาะผลัดกลางคืนเป็นเหตุผลหนึ่งที่กลุ่มตัวอย่างระบุว่าเป็นเหตุของความต้องการลาออกจากการเป็นพยาบาลประจำการ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพ พยาบาลส่วนใหญ่ยังต้องปฏิบัติงานผลัดหมุนเวียน การทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตารางหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ปัจจัยสนับสนุน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลัดกลางคืนน่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร ในการพิจารณาเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการบริหารจัดการ จัดสรรทรัพยากรและปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานผลัดหมุนเวียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับการจัดตารางหมุนเวียนการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลัดบ่ายและดึก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ รวม 4 แห่ง จำนวน 2,304 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยสุ่มเลือกจากรายชื่อพยาบาล 2,304 มา 768 รายชื่อ และส่งจดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะการหมุนเวียนปฏิบัติงานในปัจจุบัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตารางหมุนเวียนการปฏิบัติงานที่ต้องการ และปัจจัยสนับสนุนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลัดบ่ายและดึก ซึ่งข้อคำถามมีทั้งปลายเปิดและปลายปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามพร้อมจดหมายชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และส่งกลับ โดยผู้วิจัยสอดซองติดแสตมป์ ระบุที่อยู่ของผู้วิจัยและแนบไปพร้อมแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่เลือกไว้ผู้วิจัยส่งจดหมายติดตามการส่งแบบสอบถามคืนภายหลังส่งแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับ รวมทั้งหมด 640 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.70

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าคะแนนเฉลี่ย และอัตราส่วนร้อยละ

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.4 เป็นโสด ร้อยละ 35 มีสถานภาพสมรสคู่ ระดับการศึกษา ร้อยละ 93.6 จบระดับปริญญา

ตรี และร้อยละ 4.3 สูงกว่าปริญญาตรี มีอายุระหว่าง 21-55 ปี อายุเฉลี่ย 30.9 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 คน ปฏิบัติงานเฉพาะเวรเช้า ขณะที่ 424 คน ปฏิบัติงานหมุนเวียนในผลัดเช้า บ่าย และดึก ช่วงเวลาของการทำงานเป็นผลัดของโรงพยาบาลทั้ง 4 แห่ง มีลักษณะเหมือนกัน คือ ผลัดเช้า 08.00-16.00 น. ผลัดบ่าย 16.00-24.00 น. และผลัดดึก 24.00-08.00 น. โดยกลุ่มตัวอย่างจะต้องมาถึงหอผู้ป่วยก่อนปฏิบัติงานประมาณ 1 ชั่วโมง

2. ลักษณะการปฏิบัติงานในผลัดบ่ายและดึก กลุ่มตัวอย่างที่ตอบเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานผลัดหมุนเวียน

2.1 การปฏิบัติงานในผลัดบ่าย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.4 รายงานว่าปฏิบัติงานในผลัดบ่าย ติดต่อกันครั้งละ 2-3 วัน ร้อยละ 14.5 ปฏิบัติงานติดต่อกัน ครั้งละ 4-5 วัน และร้อยละ 22.4 มีช่วงการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งไม่แน่นอน โดยเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในผลัดบ่ายไม่เกิน 10 ครั้งต่อเดือน

2.2 การปฏิบัติงานในผลัดดึก กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 87.5 ปฏิบัติงานผลัดดึกติดต่อกันครั้งละ 2-3 วัน และมีจำนวนผลัดดึกไม่เกิน 5-6 ครั้งต่อเดือน

3. ความคิดเห็นของพยาบาลต่อการปฏิบัติงานผลัดดึก ซึ่งผู้ตอบคำถามนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานผลัดหมุนเวียน และกลุ่มที่ปฏิบัติงานเฉพาะผลัดเช้า

3.1 ความคิดเห็นต่อการเลือกเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ถ้าสามารถเลือกเวลาในการปฏิบัติงานได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 60 จะเลือกปฏิบัติงานเฉพาะผลัดเช้า รองลงมาเพียงร้อยละ 22.6 เลือกปฏิบัติงานเฉพาะผลัดเช้าและบ่าย

3.2 การจัดตารางหมุนเวียนการปฏิบัติงานในผลัดบ่าย และดึก พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 86.6 มีความคิดเห็นว่าควรจัดตารางหมุนเวียนให้ปฏิบัติงานในผลัดบ่าย ติดต่อกันครั้งละ 2-3 วัน และร้อยละ 90.8 มีความเห็นว่าในแต่ละเดือนควรจัดตารางหมุนเวียนให้ปฏิบัติงานในผลัดบ่ายไม่เกิน 10 วัน

3.3 การจัดตารางหมุนเวียนการปฏิบัติงานในผลัดดึก พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 87.5 เห็นว่าควรจัดตารางหมุนเวียนให้ปฏิบัติงานในผลัดดึกติดต่อกันครั้งละไม่เกิน 2-3 วัน และร้อยละ 90.8 มีความคิดเห็นว่าในแต่ละเดือนควรจัดตารางหมุนเวียนให้ปฏิบัติงานในผลัดดึกไม่เกิน 5 วัน

4. ปัจจัยสนับสนุนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลัดบ่าย และดึก พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.5 เห็นว่าควรได้วันหยุดมากขึ้น และร้อยละ 77.8 เห็นว่าควรได้ค่าตอบแทนพิเศษที่เหมาะสม นอกจากนี้พยาบาลจำนวน 116 รายจาก 640 ราย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 15 ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดได้ระบุปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนและจูงใจในการปฏิบัติงานผลัดบ่าย และดึก ซึ่งสามารถแบ่งได้ 3 ด้าน คือ

4.1 ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยสนับสนุนหรือแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานผลัดบ่าย และดึก คือ การใช้เวลาช่วงกลางวันในการศึกษาต่อ มีธุรกิจส่วนตัวในช่วงกลางวัน การจัดแบ่งเวลาระหว่างคู่สมรสในการดูแลบุตร

เช่น คู่สมรสรับผิดชอบบุตรในเวลากลางคืน กลุ่มตัวอย่างดูแลบุตรในเวลากลางวัน เป็นต้น

4.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศของที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศการปฏิบัติงานใน ผลัดกลางคืนไม่มีคนพลุกพล่าน ปริมาณงานไม่มากเกินไป ผู้ปฏิบัติมีอิสระในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังมีข้อเสนอแนะในการจัดตารางหมุนเวียนการปฏิบัติงาน กล่าวคือ จัดให้ได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่เข้ากันได้ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

4.3 ปัจจัยด้านองค์กรและสวัสดิการ ได้แก่ การมีอัตราบุคลากรที่เพียงพอ มีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น จัดอาหารว่างที่มีคุณค่า มีห้องพักภายในหอผู้ป่วย มีชั่วโมงพักเหมือนผลัดเช้าอย่างน้อยคนละ 1 ชั่วโมง โดยให้ไปทานข้าวหรือให้ไปนอนก็ได้ มีความปลอดภัยในการเดินทาง มีรถรับ-ส่ง มีความปลอดภัยในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอ และเหมาะสม หัวหน้าตึกเข้าใจงานผลัดบ่ายและดึก

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 60 ต้องการปฏิบัติงานเฉพาะผลัดเช้า เพียงร้อยละ 22.6 เลือกปฏิบัติงานผลัดหมุนเวียนเฉพาะผลัดเช้าและบ่าย ขณะที่ความเป็นจริงมีเพียงกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 34 เท่านั้น ที่ปฏิบัติงานเฉพาะผลัดเช้า และร้อยละ 66 ปฏิบัติงานหมุนเวียนในผลัดเช้า บ่าย และดึก ผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ (2537) ซึ่งศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดีต่อการปฏิบัติงานผลัดดึก พบว่า ถ้าให้โอกาสเลือกผลัดในการปฏิบัติงาน ผลัดเช้าจะมีผู้เลือกมากที่สุด รองลงคือผลัดบ่าย และเลือกน้อยที่สุด คือ ผลัดดึก ทั้งนี้เป็นเพราะการขึ้นปฏิบัติงานในผลัดบ่าย และดึก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผลัดดึกส่งผลกระทบหลายประการต่อพยาบาล ได้แก่ สุขภาพ ปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคม(Glazner, 1991) การนอนหลับและความพึงพอใจในงาน (สุนุตตรา ตะบูนพงศ์ และนิตยา ตากวิริยนันท์, 2542)

ลักษณะการปฏิบัติงานในผลัดบ่ายและดึกที่เป็นจริงและตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องกัน คือ การปฏิบัติงานในผลัดบ่ายติดต่อกันครั้งละ 2-3 วัน และมีจำนวนผลัดบ่ายไม่เกิน 10 ครั้งต่อเดือน การปฏิบัติงานในผลัดดึกติดต่อกันไม่เกินครั้งละ 2-3 วัน และมีจำนวนผลัดดึกไม่เกิน 5-6 ครั้งต่อเดือน นอกจากนั้นการจัดตารางหมุนเวียนในลักษณะดังกล่าวมีความ ใกล้เคียงกับการจัดตารางหมุนเวียนแบบ "ระบบสองของยุโรป" (european twos) คือ เมื่อปฏิบัติงานแบบ 3 ผลัด ควรจะจัดผลัดเช้า 2 วัน ผลัดบ่าย 2 วัน และผลัดดึก 2 วัน พัก 2 ทำให้ความรู้สึกอ่อนเพลีย เหนื่อยล้าเกิดขึ้นน้อย (พิเชฐ อุดมรัตน์, 2536)

สำหรับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลัดหมุนเวียน หรือผลัดบ่ายและดึก มีหลายประเด็นที่สอดคล้องกับหลักการจัดตารางการทำงานแบบผลัดหมุนเวียน (นุกูล ตะบูนพงศ์, 2537) ซึ่งผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้ เช่น

ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2542
Vol 14 No 3 July-September 1999

1. การจัดให้มีวันหยุดเพิ่มขึ้น สำหรับ ผู้ที่มีวันทำการในผลัดดึกมาก เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีช่วงเวลาปรับตัว และทำกิจธุระได้ อย่างไรก็ตามผู้บริหารอาจกำหนดเกณฑ์ในการเพิ่มวันหยุดให้ชัดเจน และให้โอกาสผู้ปฏิบัติสามารถเลือกปฏิบัติได้

2. การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เมื่อปฏิบัติงานในผลัดบ่ายและดึก ซึ่งเป็นเวลาที่บุคคลทั่วไปทำกิจส่วนตัวและพักผ่อน ขณะนี้โรงพยาบาลเกือบทุกแห่งได้จ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่เรียกว่าค่าเวรให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว แต่จำนวนเงินที่จ่ายยังมีความแตกต่างระหว่างโรงพยาบาล เพราะทางโรงพยาบาลใช้เงินส่วนนี้จากงบประมาณเงินรายได้ของโรงพยาบาล และปัจจุบันยังไม่มีข้อสรุปว่าค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในผลัดบ่ายและดึกควรเป็นเท่าไร จึงจะเหมาะสมที่สุด เนื่องจากมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

3. การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อนวยในการปฏิบัติงานผลัดบ่ายและดึก ได้แก่ มีบุคลากร และอุปกรณ์เครื่องใช้เพียงพอกับงานที่ต้องทำ ลักษณะทางกายภาพไม่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น การระบายอากาศที่ดี ไม่มียุงและแมลงรบกวน มีห้องพักที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถผลัดเปลี่ยนกันพักและงีบหลับได้ในช่วงเวลาสั้นๆ ตลอดจนมีความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการ เช่น บริการอาหารมื้อดึกที่มีคุณภาพ ห้องพักของบุคลากรเอื้ออำนวยต่อการพักผ่อน บริการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

4. การจัดตารางปฏิบัติงานที่เหมาะสม (Rutenfranz, 1982) กล่าวคือ

4.1 การกำหนดช่วงเวลาสำหรับการทำงานของแต่ละผลัดจะต้องสอดคล้องกับลักษณะงานในหน่วยงาน งานที่ต้องใช้กำลังกายและสมาธิอยู่เกือบตลอดเวลา ระยะเวลาของผลัดไม่ควรเกิน 8 ชั่วโมง

4.2 หลังการทำงานผลัดหนึ่งๆ จะต้องมีช่วงเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมง ก่อนการทำงานในผลัดต่อไป เพื่อให้ผู้ทำงานมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอ

4.3 พยายามจัดให้มีการทำงานผลัดดึกให้น้อยที่สุด เพื่อให้วงจรชีวภาพถูกรบกวนน้อยที่สุด

นอกจากปัจจัยสนับสนุนด้านองค์กร การดูแลสุขภาพของพยาบาลเองก็เป็นเรื่องสำคัญ (Harma, et al., 1988) จะเห็นว่าความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลทนต่อการทำงานผลัดหมุนเวียนได้ดี

โดยสรุปพยาบาลมากกว่าครึ่งหรือส่วนใหญ่ยังต้องปฏิบัติงานผลัดหมุนเวียน ถึงแม้ไม่ต้องการก็ตาม ผลกระทบของการทำงานผลัดหมุนเวียนหรือผลัดดึกมีหลายประการ ทำให้พยาบาลจำนวนหนึ่งลาออก เนื่องจากไม่สามารถปรับตัวและทนกับผลกระทบดังกล่าวได้ ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจ เอื้ออำนวยปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในผลัดหมุนเวียนและผลัดดึกจึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจและสนับสนุน

บรรณานุกรม

นุกูล ตะบูนพงศ์. (2537). ผลกระทบของการทำงานเป็นผลัด.ใน **การนอนหลับและความผิดปกติของการนอนหลับ**. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. หน้า85-92

พิเชฐ อุดมรัตน์. (2536). ความผิดปกติของการนอนจากการทำงานเป็นผลัด. ใน **การนอนหลับและความผิดปกติของการนอนหลับ**. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. หน้า93-112.

สุจินต์ วิจิตรกาญจน์. (มกราคม-มีนาคม 2537). ความคิดเห็นของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดีต่อการปฏิบัติงานเวรบ่ายและเวรดึก. **วารสารพยาบาล, 43**, 39-49.

สุนุตตรา ตะบูนพงศ์ และนิตยา ตากวิริยนันท์. (มกราคม-เมษายน 2542). ผลกระทบของการทำงานผลัดหมุน เวียนต่อการนอนหลับ อาการไม่สบาย และความพึงพอใจในงานของพยาบาล. **วารสารวิจัยทางการพยาบาล, 3**, 1-11.

อารีย์ พฤกษราช และคณะ. (มกราคม-มีนาคม 2534). การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ. **วารสารพยาบาล, 40**, 41-49.

Akerstedt, T. (1985). Shifted sleep hours. **Annals Clin Res, 1**, 273-279.

Frese, M. Harwich, C. (1984). Shift work and the length and the quality of sleep. **J. Occup Med, 26**, 561-6.

Glazner, E.K. (1991). The effect on workes. **AAOHN. 39**(9), 416-421.

Gold, D.R., Rogacz, S. (1992). Rotating shift work, sleep and accidents related to sleepiness in hospital nurse. **Am J Public Health, 82**, 1011-4.

Gordon, N.P., Clearly, P.D., Parker, C.E., et al. (1986). The prevalence and health impact of shiftwork. **Am J Public Health, 76**, 1225-8.

Harma, M. Ilmarinen, J & Knauth, P. (1988). Physical fitness and other individual factors relating to the shiftwork tolerance of women. **Chronobiol Int, 5**, 417-424.

Khaleque, A., Rahman, A. (1982). Sleep disturbances and health complaints of shift workers. **J Human Ergol, 11 (suppl)**, 155-164.

Kramer, M. Schmalenberg, C. (1991). Job satisfaction and retention. **Nursing, 91**, 50-54.

Knutsson, A. (1989). Shiftwork and coronary heart disease. **Scand J Soc Med, 44**, 1-36.

Mueller, C.W. & McCloskey, J.C. (1990). Nurses job satisfaction : A proposed measure. **Nurs Res, 9**, 113-7.

Roger, B. (1997, June). State of the science health hazards in nursing and health care : An overview. **Am J Infect Control, 25**, 248-261.

Rutenfranz, J. (1982). Occupational health measure for night and shift workers. **J Hum an Ergol, 11 (suppl)**, 68-86.

Yamashita, M. (1995). Job satisfaction in Japanese nurses. **J Advanced Nurs, 22,** 158-164.