

**ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมกับภาวะเบื่องานของ
อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก**

**Relationship between work-related factors, family and social-related factors and
burnout of nurse lecturers in Boromarajonani Colleges of Nursing in northern region
under supervision of Praboromarajchanok Institute.**

ทมาภรณ์ สุขสุวรรณค์* กิ่งแก้ว แสงสว่าง* พิมพ์พิมล เรืองฤทธิ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะเบื่องานของอาจารย์พยาบาลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมกับภาวะเบื่องานของอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจำนวน 172 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป แบบสอบถามปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน แบบสอบถามปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมและแบบสอบถามภาวะเบื่องาน แบบสอบถามทุกชุดผ่านการตรวจความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่าน และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .77, .88 และ .87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ยภาวะเบื่องานของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเบื่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.482$) และ ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมของอาจารย์พยาบาลมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเบื่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.245$)

คำสำคัญ: ภาวะเบื่องาน, ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคม

* พยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์

Abstract

The purpose of this descriptive research aimed to investigate nurse lecturers' burn out and the relationship between work-related factors, family and social factors and burn out of nurse lecturers in Boromarajonani Colleges of Nursing in northern region under supervision of Phraboromarajanok Institute. Samples were 172 nurse lecturers selected by using simple random sampling technique. Measures used included demographic data, work-related factors, social support and burn out scales. All measures were tested for their validity and reliability. Data were analyzed using percentage, Mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results showed that mean score of work-related factor was at moderate level. Mean score of family and social factors was at high level. Mean score of burnout in general was at moderate level. Factors relating to practice of nurse lecturers was negatively related to burnout in general in moderate level. Factors relating to family and social of nurse lecturers was negatively related to burnout in general in low level.

Keywords: Burn out, work-related factors, family and social factors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะเบื่องาน หรือความเหนื่อยหน่าย หรือภาวะหมดไฟ เป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจแก่ประเทศและองค์กรต่างๆ เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรมีภาวะเบื่องานจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน จากการศึกษาของสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ ที่ได้จัดทำตารางลำดับ

อาชีพต่างๆ ที่มีปัจจัยก่อให้เกิดความเครียดและภาวะเบื่องานสูงขึ้น โดยจัดลำดับคะแนนตั้งแต่ 0 ถึง 10 คะแนน และอาชีพที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดภาวะเครียดและภาวะเบื่องานสูงจะมีคะแนนมากกว่า 6 คะแนนขึ้นไป ซึ่งพบว่าอาชีพครู อาจารย์และพยาบาลเป็นอาชีพที่อยู่ในกลุ่มนี้ด้วยเช่นกัน (อนามัย ชีวีโรจน์, 2542)

อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและนิเทศนักศึกษาพยาบาลฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อพัฒนาและสร้างให้นักศึกษาพยาบาลเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล มีคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถให้การพยาบาลได้ด้วย ความมั่นใจ นอกจากนี้อาจารย์พยาบาลยังมีการะงานด้านอื่นๆ เช่น งานประกันคุณภาพการศึกษา งานวิจัย งานบริการวิชาการแก่สังคม งานทำนุศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นภาระงานที่ค่อนข้างหนักและใช้ความรับผิดชอบสูง อาจทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความเครียด ซึ่งผลของความเครียดอาจทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ อ่อนเพลีย หดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้

จากรายงานวิจัยเรื่องความเครียดและสุขภาพจิตของคนไทยในปี พ.ศ.2541 พบว่า มีผู้ที่มีอาการเครียดถึงร้อยละ 67.6 โดยสาเหตุส่วนใหญ่ที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นมาจากปัญหาเรื่องการทำงาน อาชีพและหากความเครียดเหล่านี้สะสมเรื้อรัง ไม่ได้รับการรักษาก็จะนำไปสู่ภาวะเบื่องานได้ (ธงชัย ทวีชาติ และคณะ, 2541)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะเบื่องานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการลดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะเบื่องานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

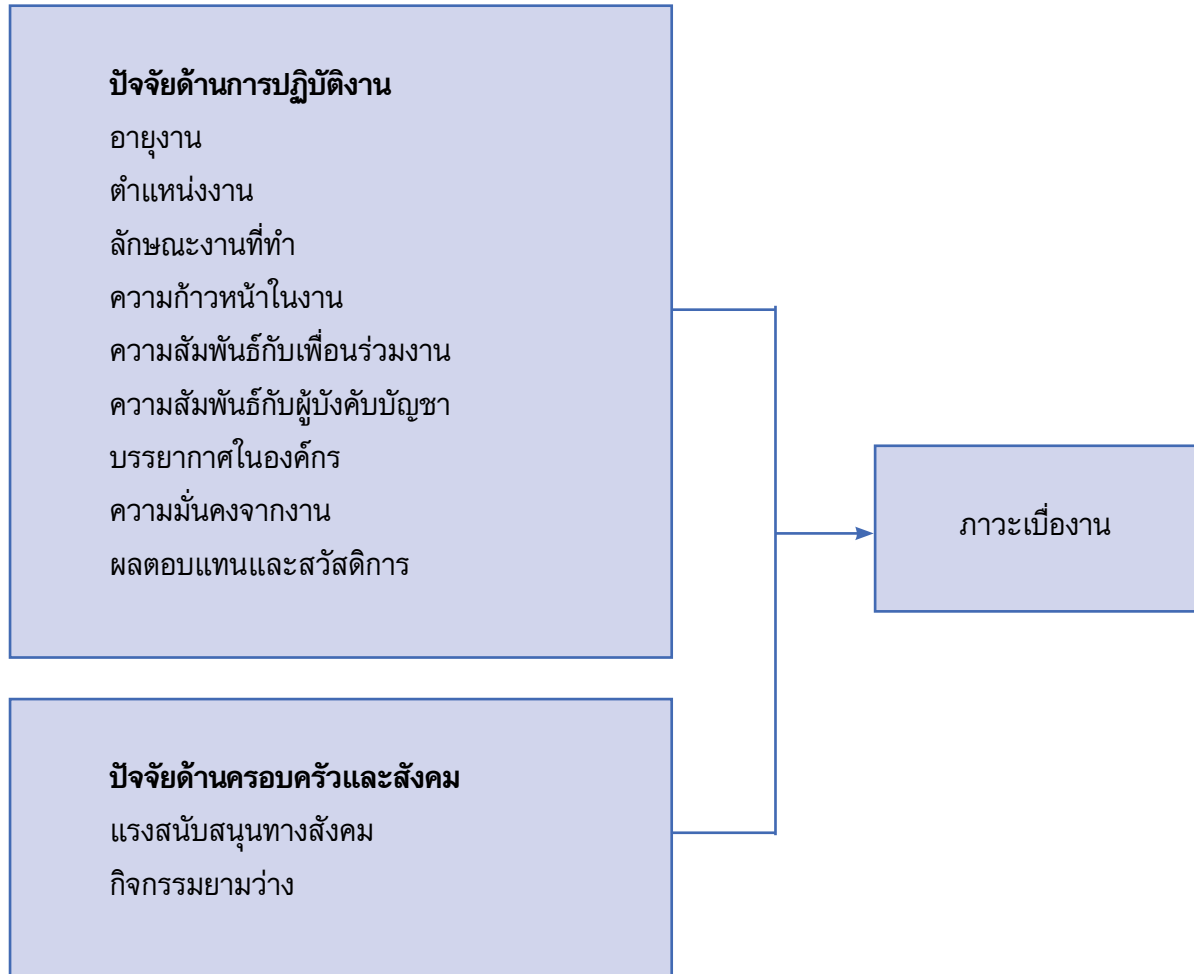
1. เพื่อศึกษาภาวะเบื่องานของอาจารย์วิทยาลัย

พยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมกับภาวะเบื่องาน

ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมกับภาวะเบื่องานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทั้งหมด จำนวน 309 คน ใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane อ้างถึงในประคอง

กรรณสูต (2542) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 172 คนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ วิไลพัชรรักษา (2541) และปณิตา ประสงค์จรรยา (2542) มีจำนวน 18 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่จริงเลย 2 หมายถึง เป็นจริงเล็กน้อย 3 หมายถึงเป็นจริงปานกลาง 4 หมายถึง เป็นจริงมาก และ 5 หมายถึงเป็นจริงมากที่สุดและมีเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในการแปลผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 5.00

หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49

หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.49

หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมปรับจากแบบสอบถามของ ชนิตดา ผาสุกมูล (2545) ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ พิจารณา 5 องค์ประกอบคือ

การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ข้อ 6, 8, 9, 16, 18

การได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำ ข้อ 4, 14, 15, 22, 25

การมีโอกาสได้อบรมเลี้ยงดูผู้อื่น ข้อ 7, 12, 17, 21, 24

การส่งเสริมให้รู้ถึงคุณค่าของตนเอง ข้อ 2, 3, 5, 13, 23

ความผูกพันใกล้ชิด ข้อ 1, 10, 11, 19, 20

การคิดคะแนน แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 20 ข้อ (1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25) ให้คะแนนดังนี้

0 = ไม่จริงเลย

1 = เป็นจริงเล็กน้อย

2 = เป็นจริงปานกลาง

3 = เป็นจริงมาก

4 = เป็นจริงมากที่สุด

ส่วนคำถามเชิงลบ 5 ข้อ (4, 7, 10, 16, 24) ให้คะแนนกลับกัน

ส่วนที่ 4 แบบวัดภาวะเบื้องต้น ปรับจากแบบสอบถามภาวะเบื้องต้นของวิไล พัชรักษา (2541) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ ประกอบด้วยความอ่อนล้าทางอารมณ์จำนวน 9 ข้อ การลดความเป็นบุคคลจำนวน 5 ข้อ

และการลดความสำเร็จส่วนบุคคลจำนวน 8 ข้อ แบบสอบถามภาวะเบื้องต้น ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งคำตอบแต่ละข้อมีความหมายดังต่อไปนี้

0 = ไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย

1 = มีความรู้สึกเช่นนั้นอย่างมากปีละ 2-3 ครั้ง

2 = มีความรู้สึกเช่นนั้นอย่างมากเดือนละ 1 ครั้ง

3 = มีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2- 3 ครั้ง

4 = มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

5 = มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2- 3 ครั้ง

6 = มีความรู้สึกเช่นนั้นทุกๆ วัน

การแปลผลคะแนนแบบวัดภาวะเบื้องต้น ทำโดยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในการแปลผลดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.00 – 6.00

หมายถึง ภาวะเบื้องต้นอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.00 – 3.99

หมายถึง ภาวะเบื้องต้นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0 – 1.99

หมายถึง ภาวะเบื้องต้นอยู่ในระดับต่ำ

การหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

แบบสอบถามปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน แบบสอบถามปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมและแบบ วัดภาวะเบื้องต้นได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77, .88 และ .87 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีวิธีการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล เครือข่ายภาคเหนือ เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลกับอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล เครือข่ายภาคเหนือ

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยไปในแต่ละวิทยาลัย ตามจำนวนที่ได้คำนวณไว้

3. รวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1. หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

2. หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมและภาวะเบื้องต้น

3. หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมกับภาวะเบื้องต้น

ผลการวิจัย

1. อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 46.9 สถานภาพสมรสสมรสแล้วมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.4 จำนวนบุตร ไม่มีบุตรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.9 นับถือศาสนาพุทธมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.3 จบการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.7 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.57 รายได้อยู่ในช่วง 30,001 ขึ้นไปมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 29 มีการะครอบครัวอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.7 การใช้สารที่ออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท ไม่เคยใช้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.3 การประสบกับเหตุการณ์ในชีวิตที่ทำให้เครียดมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.0 การลาป่วยในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ไม่เคยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.0 และการมีโรคประจำตัว ไม่มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.4

2. คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของ

อาจารย์พยาบาลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = .50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .56) ส่วนด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = .62)

3. คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมของอาจารย์พยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีโอกาสดำเนินการเลี้ยงดูผู้อื่น ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ด้านความผูกพันใกล้ชิด ด้านการได้รับความช่วยเหลือและรับคำแนะนำและด้านการส่งเสริมให้รู้ถึงคุณค่าของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .41; $\bar{X} = 4.04$, S.D. = .53; $\bar{X} = 3.91$, S.D. = .45; $\bar{X} = 3.85$, S.D. = .44; $\bar{X} = 3.80$, S.D. = .54 ตามลำดับ)

4. ภาวะเบื้องต้นของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .76) ส่วนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 1.02; $\bar{X} = 3.02$, S.D. = .65 ตามลำดับ)

5. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับภาวะเบื้องต้นของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.482$) ส่วนปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับภาวะเบื้องต้นของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.245$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมกับภาวะเบื้องต้น

	ภาวะเบื้องต้น
ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	-.482**
ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคม	-.245**

** $p < .01$

การอภิปรายผล

ภาวะเบื่องานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .76) ส่วนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 1.02 ; $\bar{X} = 3.02$, S.D. = .65 ตามลำดับ) ทั้งนี้อาจเนื่องจากเนื่องจาก ลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลต้องมียุทธศาสตร์เป็นทั้งอาจารย์และพยาบาล จึงอาจทำให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกหมดแรงเมื่อสิ้นสุดเวลาการทำงานในแต่ละวัน รวมทั้งการคาดหวังในการทำงานให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด จึงเสี่ยงต่อการเกิดความรู้สึกผิดหวัง ทำให้เกิดความรู้สึกอ่อนล้าและหมดกำลังใจได้ง่าย ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษากับอาจารย์พยาบาลขณะปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน (วิไล พัชรักษา, 2541) ทำให้ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ของอาจารย์พยาบาลลดลง และการที่มีความรู้สึกลดความเป็นบุคคล เกิดจากความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่น ต่องานที่รับผิดชอบ ต่อองค์กร ต่อตนเองและชีวิตโดยทั่วๆ ไป เช่น เมื่อมีทัศนคติด้านลบต่องานจะเกิดความคิด “ทำไมน่าเบื่อจัง” เมื่อความรู้สึกนี้มากขึ้นเรื่อยๆ จะก่อให้เกิดความรู้สึกเห็นแก่ตัวทำงานเหมือนไม่มีจุดหมาย เกิดความอ่อนล้าจนก่อให้เกิดภาวะเบื่องานได้ (อมร แสงสุพรรณ, นิรันดร์ พิเดช, มีชัย พรหมกลีกร, บุษกร ภมร และนันท์ทิรัตน์ พิเดช, 2548) ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขามีอิสระ มีสิทธิ์ที่จะแสดงความคิดเห็น และให้แรงจูงใจตามความเหมาะสม และการที่มีการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อยู่ในระดับสูง เนื่องจากการลดความสำเร็จส่วนบุคคล เกิดจากความรู้สึกต่อตนเองในทางลบ เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ไม่มีความภาคภูมิใจในความสามารถและผลงานของตนเอง อาจเนื่องมาจากอาจารย์พยาบาลมีบทบาทหน้าที่เป็นทั้งอาจารย์และเป็นพยาบาล มีบทบาทในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (นันทนา

น้ำฝน, 2527) รวมทั้งการที่อาจารย์พยาบาลต้องเป็นผู้ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางด้านวิชาการ การเป็นอาจารย์ประจำชั้น การนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษอื่นๆ (วิสาลินี นุกันยา, 2539) จนอาจส่งผลให้อาจารย์เกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากภาระงานที่มาก เกิดความรู้สึกในด้านลบและอาจก่อให้เกิดภาวะเบื่องานได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดอัตรากำลังให้ได้สัดส่วนกับจำนวนงาน จัดให้รับผิดชอบเฉพาะงานที่เป็นหน้าที่ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับภาวะเบื่องานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในด้านงานกับภาวะเบื่องานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีค่า $r = -.482$ ทั้งนี้เนื่องมาจากภาระงานที่หนักเกินไปมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Burke and Richardsen, 1995) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ McCranie และคณะ (1995 อ้างถึงใน วิไล พัชรักษา, 2541) พบว่า ปริมาณงานที่มากจนไม่สามารถจัดการให้สำเร็จได้ เป็นสาเหตุให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องจัดปริมาณงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาล ซึ่งจะไม่ส่งผลให้เกิดความเครียดและช่วยลดภาวะเบื่องานที่จะเกิดขึ้นได้

ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับภาวะเบื่องานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมโดยรวมกับภาวะเบื่องานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีค่า $r = -.245$ แสดงว่า อาจารย์พยาบาลที่มีแรงสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับดี จะมีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของบุญศรี ชัยชิตามร (2533) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดี จากคู่สมรส เพื่อน และญาติมีความสัมพันธ์กับความ เหนื่อยหน่ายในด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับจันทรา วีรปัญญา (2537) พบว่า ครอบครัวที่มีความขัดแย้งกันจะมีความ เหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่าครอบครัวที่รักใคร่กันดี นอกจากนี้ Kasper (1982 อ้างถึงใน วิไล พัรรักษา, 2541) กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดจากสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่าง สมาชิกในครอบครัว เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ความสามารถ ของบุคคลในการปรับตัวในงานลดลง ก่อให้เกิดความเครียด ในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้ ดังนั้นการส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลให้ความสำคัญ และมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวอยู่เสมอ จะส่งผลให้ อาจารย์พยาบาลเกิดความสบายใจในการทำงานและช่วย ลดภาวะเบื่องานของอาจารย์พยาบาลได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน จัดให้อาจารย์พยาบาลรับผิดชอบเฉพาะงานในหน้าที่ของตนเองและเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถของอาจารย์แต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้ อาจารย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลในหน่วย งานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึที่ดีใน องค์กรและส่งผลการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. อาจารย์พยาบาลควรดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว
4. เมื่ออาจารย์พยาบาลมีความเครียด ควรหาวิธี การเผชิญกับความเครียดที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะเบื่องานของ อาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในเครือ ข่ายอื่น
2. ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ

อื่นๆ ที่มีผลต่อภาวะเบื่องานของบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จันทรา วีรปัญญา. (2537). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ เหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหา บัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนิดดา ผาสุกมูล. (2545). **สภาวะจิตวิญญาณของผู้ป่วย โรคเอดส์ที่เข้ารับการรักษา ณ วัดพระบาทน้ำพุ จังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย ทวีชาชาติ, พนมศรี เสาร์สาร, ภคณพิน กิตติรักษ นนท์, นันทิกา ทวีชาชาติ และสุขุม เฉลยทรัพย์. (2541). **ความเครียดและสุขภาพจิตของคนไทย**. นนทบุรี: กองแผนงานกรมสุขภาพจิต กระทรวง สาธารณสุข.
- นันทนา น้ำฝน. (2527). **พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ พยาบาลในตึกผู้ป่วยตามการรับรู้และความคาดหวังของนักศึกษา สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- บุญศรี ชัยชิตามร. (2533). **สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่าย ของพยาบาลประจำการในหอภิบาลผู้ป่วยอาการหนักโรงพยาบาลของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหา บัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปณิตา ประสงค์จรรยา. (2542). **ความเครียดในการปฏิบัติ งานของผู้จัดการบริการบนเที่ยวบินและหัวหน้า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
 ประคอง กรรณสูต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทาง
 พฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง
 แก้ไข. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 วิไล พัวรักษา. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
 และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความ
 เหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
 ทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์
 ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
 พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 วิสาลินี นุกันยา. (2539). **การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท
 อาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัย
 พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. ปริญญา

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล
 ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 อนามัย อีรวโรจน์. (2542). ความเหนื่อยหน่ายจากการ
 ประกอบวิชาชีพ. **วารสารมหาวิทยาลัยบูรพา**. 4,
 (2): 57-68.
 อมร แสงสุพรรณ นรินทร พิเดช มีชัย พรหมกลีกร บุษกร ภมร
 และนันท์รัตน์ พิเดช. (2548). **จิตวิทยาการbin**.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กองทัพอากาศ.
 Burke, R. J. & Richardsen, A. M. (1995).
Psychological burnout in Organizations
Hand book of Organization Behavior. New
 York: Marcel Dekker.