

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

เรืองฤทธิ์ โทรพันธ์, พย.ม.*

กตกร ประสารวรรณ, พย.ม.**

Received : November 12, 2020

Revised : March 23, 2021

Accepted : May 15, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบหาความสัมพันธ์เชิงทำนายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาปัจจัยทำนายของภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล จำนวนทั้งหมด 174 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแบบแบ่งชั้นแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิสัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์โดยการถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ และภาระครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับการศึกษาชั้นสูงสุดและรายได้มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงาน ด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงาน ด้านปริมาณงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ โอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้า สามารถร่วมกันทำนายภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ ร้อยละ 46 ($R^2 = 0.46$)

คำสำคัญ : ภาวะเหนื่อยล้า อาจารย์พยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการสอน) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์

ผู้ให้การติดต่อ e-mail : rit_2529@hotmail.co.th

** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการสอน) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์

Factors Influencing the Burnout of Nursing Instructors in North Eastern College Network of Praboromarajchanok Institute

Ruangrit Thoraphan, M.N.S.*

Katakorn Prasanwon, M.N.S.**

Abstract

The purposes of this study were to examine personal factors and job morale related factors and job burnout and examine predicting factors of job burnout of nursing instructors in North Eastern College network of Praboromarajchanok Institute. The sample group consisted of total of 174 nursing were selected by stratified method and perform by sample random sampling. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, range, and Pearson's product moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression.

The results showed that : (1) Personal factor of Economic status and Family burden were significantly negative at a low level related to burnout ($p < 0.01$), Highest education and Income were significantly negative at a low level to burnout ($p < 0.05$) (2) The job morale related factors job demands, were significantly positive at a medium level to burnout ($p < 0.01$), pay and benefits and Work environment were significantly negative at a medium level to burnout ($p < 0.01$), opportunity for growth and advancement dimensions were significantly negative at a low level to burnout ($p < 0.01$) (3) The job morale related factors, job demands, pay and benefits, and opportunity for growth and advancement dimensions was the best prediction burnout of nursing instructors in North Eastern College network of Praboromarajchanok Institute ($p < 0.05$), which accounted for prediction 46%. ($R^2 = 0.46$)

Keywords: Burnout, Nursing Instructors, Praboromarajchanok Institute

* Nursing Instructor, Boromarajonani College of Nursing Sanpasitiprasong
Corresponding Author e-mail rit_2529@hotmail.co.th

** Nursing Instructor, Boromarajonani College of Nursing Sanpasitiprasong

บทนำ

อาจารย์พยาบาลเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าที่สุดในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากสถานศึกษาพยาบาลได้รับนโยบายในการผลิตพยาบาลเพิ่มจากสภาการพยาบาลเพื่อชดเชยภาวะขาดแคลน อีกทั้งยังอยู่ในช่วงที่รัฐบาลมีนโยบายจำกัดอัตรากำลัง และไม่ได้มีการปรับอัตรากำลังทดแทนทำให้จำนวนอาจารย์พยาบาลลดลงจนเกิดภาวะขาดแคลน (กฤษดา แสงวดี, 2550; Shipman & Hooten, 2008; Potempa, Redman & Landstrom, 2009) ทำให้เกิดปัญหาภาวะสมองไหลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่มีภาระงานมากขึ้น เกิดความเครียดสะสม หหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ (ทมาภรณ์ สุขสวรรค์, กิ่งแก้ว แสงสว่าง และพิมพ์พิมล เรืองฤทธิ์, 2554)

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลก็ประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์เช่นเดียวกัน ซึ่งอาจารย์พยาบาลมีบทบาทสำคัญในการเรียนการสอนแล้ว ยังมีภาระงานด้านอื่น ๆ เช่น งานวิจัย งานบริการวิชาการ ผู้จัดการรายวิชา ผู้รับผิดชอบโครงการ การทำงานตามแนวนโยบายของผู้บริหารในการพัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา การรับรองสถาบัน และการปฏิบัติการพยาบาลควบคู่กันไป ซึ่งเป็นภาระงานที่ค่อนข้างหนักและใช้ความรับผิดชอบสูง ทำให้อาจารย์พยาบาลมีเวลาส่วนตัวหรือมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง เกิดความเครียด เหนื่อยล้าในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำทำให้อาจารย์พยาบาลลาออกจากการปฏิบัติงาน (บุญญาภา โพธิ์เกษม และนุจรีย์ ไชยมงคล, 2558)

ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน เกิดจากการตอบสนองต่อความเครียดเรื้อรังทำให้เกิดความรู้สึกล้าทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยภาวะเหนื่อยล้าประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Maslach, 1982) สอดคล้องกับการศึกษาของทมาภรณ์ สุขสวรรค์ และคณะ (2554) พบว่า คะแนนเฉลี่ยภาวะเปื่องานของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเปื่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.482$) และปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเปื่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.245$) (ทมาภรณ์ สุขสวรรค์ และคณะ, 2554)

อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีบทบาทหน้าที่ในการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นภาระงานที่ค่อนข้างหนัก และมีปัญหาอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ จำนวนและคุณภาพของอาจารย์พยาบาลไม่ได้สัดส่วนกับเกณฑ์มาตรฐาน (กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, ดวงเนตร ธรรมกุล, มาสรีน ศุกลปักษ์ และรัชณี ศุจิจันทร์รัตน์, 2559) และความก้าวหน้าทางวิชาการ ทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ จากการทบทวนงานวิจัยยังไม่พบการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษานี้มีอิทธิพลต่อภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสำคัญอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการลดปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณาหาแนวทางป้องกัน ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างกำลังใจและลดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อหาปัจจัยทำนายของภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (Predictive correlational research design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา รวมทั้งสิ้นจำนวน 316 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ซึ่งคุณสมบัติตามเกณฑ์ (Inclusion criteria) ดังนี้ 1) มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ หรือมีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลชั้นหนึ่ง และบัตรสมาชิกสภาการพยาบาลไม่หมดอายุ 2) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ 3) มีประสบการณ์ปฏิบัติการพยาบาล ไม่น้อยกว่า 2 ปี และ 4) มีความสนใจและยินดีเข้าร่วมในการศึกษาวิจัย

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการการคำนวณขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณจากประชากรอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งหมดจำนวน 316 คน ใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie, & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 174 ราย

การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร

วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	จำนวน/คน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์	80	44
2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทร	47	26
3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา	71	39
4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสอนแก่น	46	25
5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา	72	40
รวม	316	174

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสุ่มอาจารย์พยาบาลจากขั้นตอนที่ 1 โดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ให้ได้จำนวนตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ (EC.4/2563) ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงานอาชีพอาจารย์พยาบาล ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ สถานภาพทางเศรษฐกิจ และภาระครอบครัว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปริมาณงาน 2) เงินเดือนและผลประโยชน์ 3) การบริหารจัดการของผู้บริหาร 4) โอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้า และ 5) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งประเมินโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) โดยมีค่าคะแนน 5 ระดับ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในประโยค 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยค 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความในประโยค 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยค 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในประโยค

การแปลผล หากค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง ขวัญกำลังใจในงานอยู่ในระดับต่ำ ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง ขวัญกำลังใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง ขวัญกำลังใจในงานอยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง ขวัญกำลังใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยใช้แบบวัดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของแมสแลช และแจ๊คสัน (Maslach & Jackson, 1981) สำหรับใช้วัดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน 3 ด้าน จำนวน 22 ข้อ คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน 9 ข้อ การสูญเสียความสัมพันธไมตรีส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ การลดความสำเร็จส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ซึ่งแบบวัดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานนี้เป็นแบบสอบถาม

มาตราส่วนประมาณค่า 0 - 6 ระดับ รวม 7 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้ 0 แทน ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น 1 แทน รู้สึกปีละ 2 - 3 ครั้ง 2 แทน รู้สึกเดือนละครั้งหรือน้อยกว่า 3 แทน รู้สึกเดือนละ 2 - 3 ครั้ง 4 แทน รู้สึกสัปดาห์ละครั้ง 5 แทน รู้สึก สัปดาห์ละ 2 - 3 ครั้ง 6 แทน รู้สึกเช่นนั้นทุกวัน การพิจารณาค่าคะแนนภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งพัฒนามาจากแมสแลช และแจ๊คสัน (Maslach & Jackson, 1981) มีดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับคะแนนภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานรายด้าน

ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน	ระดับคะแนนภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์	0-16	17-26	27-54
2. การสูญเสียความสัมพันธส่วนตัว	0-11	12-17	18-48
3. การลดความสำเร็จส่วนบุคคล	0-8	9-13	14-30

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น จำนวน 3 ชุด ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล 2) แบบสอบถามปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในงาน และ 3) แบบสอบถามเพื่อวัดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและคำนวณหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล แบบสอบถามปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในงาน และแบบสอบถามเพื่อวัดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานมีค่า CVI เท่ากับ .96, .93 และ .96 ตามลำดับ

2. ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล 2) แบบสอบถามปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในงาน และ 3) แบบสอบถามเพื่อวัดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์พยาบาล จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficient: α) ได้เท่ากับ .89, .86 และ .85 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ เสนอต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้ง 5 แห่ง

2. ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อแนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์ และการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยมอบเอกสารชี้แจง และใบลงนามยินยอม โดยให้ลงนามในหนังสือยินยอม โดยได้รับการบอกกล่าว และเต็มใจ (Informed consent form)

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เวลา 20 - 30 นาที และตรวจสอบความสมบูรณ์และความครบถ้วนของข้อมูล แล้วจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงานอาชีพอาจารย์พยาบาล ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ สถานภาพทางเศรษฐกิจ และภาระครอบครัว กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
3. ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานและภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
5. ปัจจัยทำนายของภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานจากปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงาน วิเคราะห์โดยการถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้เป็นเพศหญิง ร้อยละ 87.4 อายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี ร้อยละ 27.6 สถานภาพโสด ร้อยละ 48.3 ประสบการณ์ทำงานอาชีพอาจารย์พยาบาล 1 – 5 ปี ร้อยละ 27.6 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาโท ร้อยละ 90.2 มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 27.0 สถานภาพทางเศรษฐกิจมีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ ร้อยละ 59.4 และมีภาระครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.3

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ และภาระครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอยู่ในระดับต่ำ ($r = .254, r = .242$ ตามลำดับ) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดและรายได้มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอยู่ในระดับต่ำ ($r = .154, r = .137$ ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยด้านอายุ เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับสูง ($M = 3.96; SD = 0.60$) ส่วนเงินเดือนและผลประโยชน์ การบริหารจัดการของผู้บริหาร โอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.13; SD = 0.86, M = 3.15; SD = 0.58, M = 3.45; SD = 0.88, M = 3.16; SD = 0.86$ ตามลำดับ)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .482$) ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอยู่ในระดับปานกลาง ($r = -.395, r = -.354$ ตามลำดับ) และปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอยู่ในระดับต่ำ ($r = -.280$) ส่วนการบริหารจัดการของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน

5. ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน

ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($M = 2.39$; $SD = 1.49$, $M = 1.68$; $SD = 1.25$, $M = 1.72$; $SD = 1.17$ ตามลำดับ)

6. ปัจจัยทำนายภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยด้านปริมาณงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ และโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้า สามารถร่วมกันทำนายภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ ร้อยละ 46 ($R^2 0.46$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาขั้นสูงสุดกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.154$, $p < .05$) แสดงว่า อาจารย์พยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงและมียานในการความรับผิดชอบมากจะตั้งความหวังในงานไว้สูงทำให้เกิดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของแมสแลช (Maslach, 1982) กล่าวว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูงมียานในการความรับผิดชอบมากมักจะตั้งความหวังในงานไว้สูง จะเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้มาก

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.137$, $p < .05$) แสดงว่า อาจารย์พยาบาลได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน ทำให้เกิดความเครียดและไม่พึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของกนกกร ศรีทาโส (2552) พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการสามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 29.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางเศรษฐกิจกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.254$, $p < .01$) แสดงว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลนั้นเป็นงานที่หนักทั้งกายและจิตใจ ค่าตอบแทนและตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นไม่มีความสมดุลกัน ทำให้หมดกำลังใจในการทำงาน ดังการศึกษาของวิไล พัวรักษา (2541) พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาระครอบครัวกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาระครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.242$, $p < .01$) แสดงว่า อาจารย์ที่ประสบกับความเครียดจะทำให้เกิดความไม่พอใจในครอบครัวของตนเองด้วย ดังการศึกษาของทมาภรณ์ สุขสวรรค์ และคณะ (2554) พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวของอาจารย์พยาบาลมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเปื่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -0.245$)

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกตามรายด้าน ดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปริมาณงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.482, p < .01$) แสดงว่าอาจารย์พยาบาลมีภาระงานที่มากเกินไป ($M = 3.96; SD = 0.60$) และเกิดความเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของบุญธิดา เทือกสุบรรณ (2550) พบว่า ปัจจัยด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและผลประโยชน์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.395, p < .01$) แสดงว่าอาจารย์พยาบาลเห็นว่าเงินเดือนและผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.13; SD = 0.86$) เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่หนักและภาระหนี้สินที่มีอยู่หรือค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม และการที่อาจารย์พยาบาลมีเงินเดือนที่น้อยจะทำให้รู้สึกมีความเหนื่อยล้าในการทำงานมากและขาดความสุข อีกทั้งอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไม่มีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งทางการบริหาร มีเพียงเงินประจำตำแหน่งทางวิชาชีพ ซึ่งอาจไม่เทียบเคียงกับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน และอาจารย์พยาบาลไม่มีรายได้พิเศษจากการทำงาน เนื่องจากรายได้พิเศษเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) สอดคล้องกับการศึกษาของบุญธิดา เทือกสุบรรณ (2550) พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้ากับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า โอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.280, p < .01$) แสดงว่าอาจารย์พยาบาลเห็นว่าควรมีการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการหรือความก้าวหน้าที่สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.45; SD = 0.88$) เพราะอาจารย์พยาบาลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้องค์กรจะบรรลุถึงเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยบุคคลที่มีสมรรถนะที่เหมาะสม มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการฝึกอบรมเพื่อสร้างความชำนาญและสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว มีความถูกต้องแม่นยำ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (พงษ์จันทร์ ภูพานิชย์, 2545) และการที่อาจารย์พยาบาลได้รับการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นถือเป็นความก้าวหน้าอีกลักษณะหนึ่งที่อาจารย์พยาบาลทุกคนปรารถนาและเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีร้อยละ 5.2 ปริญญาโทร้อยละ 90.2 และปริญญาเอกร้อยละ 4.6 อาจารย์พยาบาลจึงมีความต้องการที่จะมีการศึกษาต่อและมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เพื่อให้ตนเองได้มีโอกาสสร้างสรรค์นวัตกรรมและวิจัยใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการทำงาน รวมทั้งยังเป็นที่ปรึกษาในด้านวิจัยและนวัตกรรมแก่นักศึกษาพยาบาล และบุคลากรทางด้านสาธารณสุขต่างๆ ในการพัฒนางานด้านวิชาการแก่หน่วยงาน สอดคล้องกับการศึกษาของบุญธิดา เทือกสุบรรณ (2550) พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับภาวะเหนื่อยล้าใน

การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.280, p < .01$) แสดงว่าอาจารย์พยาบาลเห็นว่าลักษณะสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($M = 3.16; SD = 0.86$) โดยอาจารย์พยาบาลเห็นควรว่าควรมีการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยในการทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง การระบายอากาศ ความสะอาด และเสียงหรือบรรยากาศในที่ทำงาน รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่มีเพียงพอและปลอดภัยสำหรับอาจารย์พยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของบุญธิดา เทือกสุบรรณ (2550) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลมีภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ($M = 2.39; SD = 1.49$) แสดงว่าอาจารย์พยาบาลมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำ ซึ่งอาจจะมีภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่มีภาระงานมากเกินไป และอาจเนื่องจากอาจารย์ได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน แหล่งฝึก และสายสนับสนุนเมื่อตนเองไม่สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของทมาภรณ์ สุขสวรรค์ และคณะ (2554) พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.02; SD = .65$)

3.2 ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลมีภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($M = 1.68; SD = 1.25$) แสดงว่าอาจารย์พยาบาลรู้สึกสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลน้อยมาก หรืออาจไม่รู้สึกว่าตนเองมองผู้อื่นในทางลบ สอดคล้องกับการศึกษาของกนกภรณ์ ใจแก้ว (2551) พบว่า การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลด้านความรู้สึกล้มเหลวประสบความสำเร็จ

3.3 ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลมีภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($M = 1.72; SD = 1.17$) แสดงว่าอาจารย์พยาบาลรู้สึกว่าถูกลดความสำเร็จส่วนบุคคลน้อยมาก หรืออาจไม่รู้สึกว่าตนเองถูกลดความสำเร็จส่วนบุคคล เพราะอาจารย์พยาบาลมีวิธีการปรับตัวของตนเองต่อความรู้สึกทางอารมณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของกนกกร ศรีทาโส (2552) ได้ศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ

4. ปัจจัยทำนายภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านปริมาณงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ และโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้า สามารถร่วมกันทำนายภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ ร้อยละ 46 ($R^2 = 0.46$) แสดงให้เห็นว่าปริมาณงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลที่มีภาระงานมากเกินไปจะมีภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานสูง เนื่องจากอาจารย์ต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่ประจำ อีกทั้งมีเวลาจำกัดในงานที่รับผิดชอบทั้งหมด และเกิดความเครียดได้ (บุญธิดา เทือกสุบรรณ, 2550) ส่วนเงินเดือนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน

อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลที่มีเงินเดือนต่ำจะมีภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานสูง แสดงว่าอาจารย์พยาบาลยังเห็นว่าเงินเดือนและผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือนยังไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่หนักและภาระหนี้สินที่มีอยู่ และโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลที่มีโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าต่ำจะมีภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานสูง แสดงว่าอาจารย์พยาบาลเห็นว่าการที่สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีการยกฐานะเป็นสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข อาจารย์พยาบาลจึงต้องมีการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งควรได้รับการศึกษาและอบรมต่างๆ เพิ่มเติม ซึ่งถือเป็นความก้าวหน้าอีกลักษณะหนึ่งที่อาจารย์ทุกคนปรารถนาและเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน ตลอดจนพัฒนาคุณภาพของอาจารย์พยาบาล เพื่อเสริมสร้างกำลังใจและเพื่อป้องกันภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยด้านปริมาณงาน ผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดภาระงาน และให้อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานและรับผิดชอบเฉพาะงานในหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
2. ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ผู้บริหารควรมีการทบทวน พิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรู้ความสามารถ อีกทั้งควรมีการพิจารณาให้ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาหรือการมาทำงานในวันหยุดราชการ
3. ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและความก้าวหน้า ผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการลาศึกษาต่อและทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และการศึกษาอบรมต่างๆ เพิ่มเติม
4. ด้านการวิจัย ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทุกเครือข่ายในสถาบันพระบรมราชชนก

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร ศรีทาส. (2552). ปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กนกภรณ์ ใจแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความเครียดในงาน และการเผชิญปัญหา กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาประชากรศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล
- กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, ดวงเนตร ธรรมกุล, มาสรีน ศุกลปักษ์ และรัชณี ศุจิจันทร์รัตน์. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของอาจารย์พยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมราชชนก. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 25(3), 184-198.
- กฤษดา แสงวดี. (2550) สถานการณ์ด้านกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. ใน จิณกร โนรี (บรรณาธิการ), วิกฤตกำลังคนด้านสุขภาพทางออกหรือทางตัน (หน้า 49-56). กรุงเทพมหานคร : กราฟิโกซิสเต็มส์.

- ทมาภรณ์ สุขสุวรรณค์, กิ่งแก้ว แสงสว่าง และพิมพ์พิมล เรื่องฤทธิ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมกับภาวะเบื่องานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 5(1), 40-47.
- บุญญาภา โพธิ์เกษม, และนุจรี ไชยมงคล. (2558). อาจารย์พยาบาลกับความสุขในการทำงาน. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 25(1), 13-24.
- บุญธิดา เทือกสุบรรณ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2545). *จิตวิทยาการฝึกอบรม*. เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีไล พัวรักษา. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring* (2nd ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Potempa, K. M., Redman, R. W., & Landstrom, G. (2009). *Human resources in nursing education : A worldwide crisis*. *Collegian*, 11(1), 19-23.
- Shipman, D., & Hooten, J. (2008). Without enough nurse educators there will be a continual decline in RNs and the quality of nursing care: contending with the faculty shortage. *Nurse Education Today*, 28(5), 521-523.