

158.7

๒๕๕๓

๖๖

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์  
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ปริญญาานิพนธ์

ของ

วัชรีย์ ไชยจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

ธันวาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน  
( ศาสตราจารย์ ดร. ฝ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ )

..... กรรมการ  
( รองศาสตราจารย์ ดร. สมสรร วงษ์อยู่น้อย )

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน  
( ศาสตราจารย์ ดร. ฝ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ )

..... กรรมการ  
( รองศาสตราจารย์ ดร. สมสรร วงษ์อยู่น้อย )

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม  
( ดร. นันทา สุรัक्षा )

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง )

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
( ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ )

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับเงินอุดหนุนจาก

ทุนมูลนิธิหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (ซุมพล) จุฑาธุช

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยความกรุณาของ ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. สมสรร วงษ์อยู่น้อย กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยละเอียดทุกขั้นตอน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. นันทา สุรักษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง อาจารย์พรรณพิศ วาณิชการ และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ที่ได้ให้คำแนะนำ และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ช่วยในการตรวจแก้ไขเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และอาจารย์พยาบาลที่สอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ อาจารย์กนกวรรณ เขียมชัย ผู้ที่ได้กรุณาวิเคราะห์ข้อมูล คุณระวีวรรณ คำสม ที่ได้กรุณาพิมพ์ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณวศินี มุกดอกไม้ คุณจินตนา อินทรทัศน์ คุณสุทธามาศ อนุธาดู และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความหวังใจ ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดการทำวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอโน้มระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของบิดา มารดา ผู้เป็นแรงดลบันดาลใจ ความหวังใจ ตลอดจนกำลังใจต่อผู้วิจัยตลอดมา จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วัชรีย์ ไชยจันทร์

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
คำนำ.....	1
✓ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	10
✓ สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	10
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	10
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	17
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์.....	18
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเครียด.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด.....	63
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์....	67
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	75
✓ แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	75
✓ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	77
✓ วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	87
✓ วิธีจัดกระทำกับข้อมูล.....	88
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า.....	90
✓ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล.....	90
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	93

บทที่	หน้า
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	115
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	115
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	115
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	116
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	116
วิธีจัดกระทำกับข้อมูล.....	116
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	117
อภิปรายผลของการศึกษาค้นคว้า.....	120
ข้อเสนอแนะ.....	128
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	130
 บรรณานุกรม.....	 131
 ภาคผนวก.....	 144
ภาคผนวก ก.....	145
ภาคผนวก ข.....	160
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	 165

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของ วิทยาลัย.....	76
2	แสดงจำนวนและร้อยละของอาจารย์นิเทศก์จำแนกตาม สถานภาพสมรส จำนวนบุตร และวุฒิการศึกษา.....	93
3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุ เงินเดือน เงินรายได้พิเศษ และประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์.....	94
4	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบุคลิกภาพของอาจารย์นิเทศก์.....	95
5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติและความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ของอาจารย์นิเทศก์.....	96
6	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอน ภาคปฏิบัติกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ.....	98
7	แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์ความเครียด ในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านเป็นตัวเกณฑ์.....	100
8	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียด ในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านเป็นตัวเกณฑ์.....	101
9	แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ต่อความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise.....	102
10	แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์ความเครียด ในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายเป็นตัวเกณฑ์.....	104
11	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียด ในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายเป็นตัวเกณฑ์.....	105
12	แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ต่อความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise.....	106

ตาราง	หน้า	
13	แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์ความเครียด ในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจเป็นตัวเกณฑ์.....	107
14	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียด ในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจเป็นตัวเกณฑ์.....	108
15	แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ต่อความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise.....	109
16	แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์ความเครียด ในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมเป็นตัวเกณฑ์.....	111
17	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียด ในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมเป็นตัวเกณฑ์.....	112
18	แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ต่อความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise.....	113
19	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ....	161
20	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน.....	162
21	แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ...	163
22	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	164

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน .....	41
2 แสดงรูปแบบของแซนเดอร์ว่าด้วยความเครียดและผลการปฏิบัติงาน.....	55
3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดและผลการปฏิบัติงาน.....	56
4 แสดงผลของความเครียดต่อร่างกายและการทำงาน.....	57
5 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอน ภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศศึกษาศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลของการวิจัยครั้งนี้.....	74

## บทที่ 1

### บทนำ

#### คำนำ

✓ การเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันมีอย่างมากมายและรวดเร็ว ทั้งในด้านกิจวัตรประจำวัน ความสัมพันธ์ในครอบครัว การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานไปสู่รูปแบบที่เป็นประสิทธิภาพ และการแข่งขัน ปัญหาการคมนาคม มลภาวะ ความจำเป็นด้านการเงินที่มีมากขึ้นทำให้คนเราต้องเครียดมากขึ้น (กวี สุวรรณกิจ. 2533 : 66)

• ความเครียดเกิดขึ้นได้กับทุกเพศทุกวัย ทุกอาชีพ ทุกสภาวะ จนอาจกล่าวได้ว่าความเครียดเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานของคน (Powell and Enright 1990 : 1)

ความเครียดเป็นกลุ่มอาการหรือสภาวะที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนอง สิ่งที่มาคุกคามทำให้ร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น (Selye. 1956 : 54) และเป็นภาวะที่ร่างกายตื่นตัวเพื่อตอบสนองการทำหายต่าง ๆ เนื่องจากทุกวันเราต้องเผชิญกับความท้าทาย ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน (วิจิตร บุญยะโหดระ. 2536 : 8) คนเราไม่มีทางหลีกเลี่ยงความเครียดได้ จึงต้องปรับตัวให้อยู่กับความเครียดให้ได้ (กนกรัตน์ สุขะตุงคะ. 2537 : 7) เพราะความเครียดเป็นภาวะที่มนุษย์หรือสัตว์ได้รับความกดดันและจะต้องอาศัยการปรับตัวทางร่างกายและจิตใจ เพื่อที่จะให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ต่อไปได้ (Lazarus. 1966 : 12)

• ในภาวะการณ์เดียวกันอาจทำให้บุคคลมีความเครียดต่างกัน (Farmer and others. 1984 : 24) และสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในคนหนึ่งอาจไม่ก่อให้เกิดความเครียดในอีกคนหนึ่ง หรืออาจจะตรงกันข้ามคือทำให้เกิดความสุขสบาย ความพอใจ (วิจิตร บุญยะโหดระ. 2536 : 6)

ผลของความเครียดก่อให้เกิดผลเสียทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยหลักฐานทางการแพทย์พบว่า มีโรคต่าง ๆ หลายชนิดที่มีผลมาจากความเครียด (วิจิต สีสามานิตย์. 2533 : 65) เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคกระเพาะและสภาวะภูมิคุ้มกันโรคน้อยลง ทางด้านจิตใจก่อให้เกิดความวิตกกังวล ซึมเศร้า โรคจิต โรคประสาท ปัญหาครอบครัว การฆ่าตัวตาย (กวี สุวรรณกิจ. 2533 : 66) สาเหตุที่ทำให้คนเป็นโรคจิตโรคประสาทมากขึ้นเกิดจากความเครียดถึงร้อยละ 67 (วิจิตร บุญยะโหดระ. 2536 : 1) ความเครียดเป็นทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดี เพราะจะเป็นพลังกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Scully. 1980 : 912 ; citing Selye. 1974) ข้อดีของความเครียดนั้นจะช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นและการตั้งใจในการทำงาน ถ้ามีอยู่ในระดับพอเหมาะจะทำให้ร่างกาย

ตื่นตัวเพิ่มประสิทธิภาพได้สูงสุด (Baron and Paulus. 1991 : 412 - 413) ความเครียดทางบวก ช่วยผลักดันให้บุคคลไปสู่ความสำเร็จ ความเครียดทางลบจะทำให้เกิดความท้อแท้สิ้นหวัง ความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเนื่องจากสิ่งที่ไม่ดีเสมอไป (Farmer and others. 1984 : 24) สิ่งที่ดี ๆ ก็สามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ (พลู เดชะรินทร์. 2536 : 84 - 87) นอกจากความเครียดจะมีผลต่อสุขภาพในตัวบุคคลแล้ว ยังมีผลต่อความคิดและการตัดสินใจ อันก่อให้เกิดความเสียหายอันใหญ่หลวง ทั้งในหน้าที่การงานเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งความเครียดคล้ายโรคที่แพร่ระบาดได้ โดยเห็นได้จากบุคคลที่ใกล้ชิดคนที่มีความเครียดมักจะเครียดตามไปด้วย (วิจิตลีลามานิตย์. 2533 : 65)

การมองเหตุการณ์ใหญ่ ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตเป็นความเครียดนั้นไม่เป็นจริงเสมอไป การไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงในชีวิตอาจทำให้เกิดความเครียดได้ หรือเหตุการณ์บางเหตุการณ์ที่มีผลต่อสุขภาพนั้นแม้ว่าจะไม่ใช่เหตุการณ์ที่สำคัญ แต่เป็นเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความรำคาญในชีวิตประจำวัน เช่น ปัญหาจราจร ความแออัดในเมือง อุปสรรคในการทำงาน (สมจิต หนูเจริญกุล. 2536 : 106 ; อ้างอิงมาจาก Lazarus and others. 1984) นอกจากนี้ การที่คนต้องรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ทำงานที่จำเจซ้ำซากอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ถ้าไม่สามารถจัดการแก้ไขได้ก็จะทำให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน (ประเวศ วะสี. 2535 : 3)

ในชีวิตมนุษย์นั้นมีความเครียดสองประเภทใหญ่ ๆ คือ ความเครียดจากการทำงานและจากการดำเนินชีวิต (Baron and Greenberg. 1990 : 222) บุคคลที่มีอาการเครียดส่วนมากเป็นผู้ที่ทำงานแล้วและความเครียดกับอาชีพนั้นไม่สามารถแยกออกจากกันได้ (พหล วงศาโรจน์. 2537 : 5) ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้น อาจเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม การทำงานที่ซ้ำซากจำเจ หนักเกินไป ต้องรับผิดชอบสูง ขาดโอกาสที่ก้าวหน้าหรือมองไม่เห็นความสำคัญของงาน (ชินโอสถ หัสบำเรอ. 2531 : 4)

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันผลิตบุคลากรพยาบาลให้กับระบบบริการสุขภาพที่ใหญ่ที่สุด โดยปัจจุบันนี้มีวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งแต่เดิมนั้น สังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนทั้งสิ้น 35 แห่ง ตั้งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ กระจายอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ ผลิตบุคลากรพยาบาล 2 ระดับ คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ 4 ปี เทียบเท่าปริญญาตรี ได้ปีละ 1,600 คน มีจำนวน 25 แห่ง และพยาบาลเทคนิคที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ 2 ปี ได้ปีละ 2,500 คน มีจำนวน 33 แห่ง (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข. 2537)

กระทรวงสาธารณสุขรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์มาเป็นเวลายาวนานกว่า 50 ปีโดยเริ่มจากปี พ.ศ. 2489 โรงเรียนพยาบาล โรงพยาบาลหญิงได้เปิดดำเนินการเป็นแห่งแรก ปัจจุบันคือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ โดยในระหว่างปี พ.ศ. 2489 - 2517 โรงเรียนพยาบาลจะขึ้นกับโรงพยาบาลที่โรงเรียนนั้นตั้งอยู่ จนถึงวันที่ 10 ธันวาคม 2517 ได้มีการจัดตั้งกองงานวิทยาลัยพยาบาลขึ้น เพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษาในกระทรวงสาธารณสุข โดยในระหว่าง พ.ศ. 2517 - 2536 มีวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลรวม 24 แห่ง (ผกา เศรษฐสุจินทร. 2529 : 203)

ในปี พ.ศ.2536 ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่เรียกว่า สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข โดยการรวมหน่วยงานด้านการผลิตและการพัฒนาบุคลากรเข้าด้วยกัน คือ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล 24 แห่ง วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ในสังกัดกรมอนามัย 7 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุขที่สังกัดกองฝึกรวม 4 แห่ง วิทยาลัยพยาบาลและโรงเรียนพนักงานวิทยาศาสตร์ ที่สังกัดกรมการแพทย์และกรมควบคุมโรคติดต่อ 4 แห่ง รวมทั้งวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุขอีก 1 แห่ง รวม 40 แห่ง หน้าที่หลักของสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข คือ ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข เพื่อสนองต่อแผนพัฒนาการสาธารณสุขของประเทศ (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข. 2537)

สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข มีขอบเขตหน้าที่กว้างขึ้นจากหน้าที่ของกองงานวิทยาลัยพยาบาล ในการผลิตบุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์เพียงอย่างเดียว เป็นการผลิตบุคลากรสาขาการสาธารณสุขเพิ่มขึ้น ภายหลังการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้จำนวนวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข เพิ่มเป็น 35 แห่ง โดยทำหน้าที่ในการผลิตพยาบาลในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ 4 ปี และพยาบาลเทคนิคในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น 2 ปี การเปลี่ยนแปลงนี้ กระทรวงสาธารณสุขจึงถือเป็นนิมิตหมายที่ดีในการขอพระราชทานพระกรุณา จากสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เพื่อพระราชทานชื่อวิทยาลัยพยาบาลให้มีชื่อเดียวกันทุกแห่ง ทั้งที่เปิดดำเนินการอยู่แล้วและวิทยาลัยที่จะเปิดดำเนินการในอนาคต ยกเว้นวิทยาลัยพยาบาลที่ได้รับพระราชทานชื่ออยู่ก่อนแล้ว 3 แห่ง ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอีก 32 แห่งจึงได้รับนามพระราชทานว่า "วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี" ตั้งแต่วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา (กระทรวงสาธารณสุข. 2537) และปัจจุบันสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ได้รับพระราชทานนามเป็น "สถาบันพระบรมราชชนก"

การศึกษาพยาบาลเป็นการศึกษาวิชาชีพ ซึ่งการศึกษาวิชาชีพทุกแขนงถือว่าการศึกษภาคปฏิบัติเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มุ่งการปฏิบัติเป็นเบื้องต้น ดังนั้น การศึกษาพยาบาล ย่อมมุ่งให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเวลาเดียวกันการเรียนภาคปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษา ต้องเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทางทฤษฎีเพิ่มมากขึ้น (ฟาริดา อิบราฮิม. 2525 : 19) การสอนภาคปฏิบัติเป็นหัวใจสำคัญในการเรียนการสอนวิชาชีพพยาบาล (จินตนา ยูนิพันธ์. 2527 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Smith. 1968)

การศึกษาวิชาชีพพยาบาลแบ่งเป็น 2 ภาค คือ ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ภาคทฤษฎีเป็นความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาต่างๆ ทั้งด้านความรู้ทั่วไปและวิชาเฉพาะวิชาชีพ ภาคทฤษฎีส่วนใหญ่สอนในห้องเรียน ส่วนภาคปฏิบัติเป็นการนำวิชาการต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้วจากห้องเรียนมาใช้ในการพยาบาลผู้ป่วยในสภาพที่แท้จริง โดยมีสถานที่สอนภาคปฏิบัติที่ได้ผลดีที่สุดคือ หอผู้ป่วยซึ่งมีผู้ป่วยจริง ๆ (World Health Organization. 1966 : 103 - 104)

การเรียนการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นการจัดให้นักศึกษาพยาบาลได้เรียนรู้จากสภาพที่เป็นจริงได้เห็น ได้สังเกต ได้สัมผัส ได้ทดลองปฏิบัติจริง ได้ตัดสินใจแก้ปัญหาในสภาพการณ์จริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเกิดทักษะในการพยาบาล สามารถให้การพยาบาลที่สนองความต้องการของผู้ป่วยได้ทุก ๆ ด้านและมีการพัฒนาทัศนคติที่ดีทางวิชาชีพ การจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยสำคัญที่มองเห็นได้เด่นชัดที่สุด คือ ปัจจัยทางด้านอาจารย์นิเทศก์ เพราะการจัดการศึกษาภาคปฏิบัติอาจารย์นิเทศก์เป็นผู้มีบทบาทในการจัดสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และกระตุ้นให้นักศึกษาพยาบาลได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่กำหนดไว้ (De Tornay. 1971 : 4 - 5) นักศึกษาพยาบาลจะมีบทบาทในการลงมือปฏิบัติการพยาบาล ตามแผนการเรียนการสอนที่อาจารย์นิเทศก์จัดให้ การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลจะเกิดขึ้นได้ดีเพราะการได้ลงมือปฏิบัติการพยาบาลด้วยความมั่นใจและมีการพัฒนาทักษะอย่างถูกต้อง ทั้งนี้โดยการดูแล ชี้แนะ และสอนโดยอาจารย์นิเทศก์ (Hinchliff. 1979 : 31)

อาจารย์นิเทศก์(Clinical Instructors) รับผิดชอบงานด้าน การวางแผนการสอน การสอน การนิเทศ รวมทั้งประเมินผลการฝึกภาคปฏิบัติ อาจารย์นิเทศก์จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งและมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อการสอนภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2539 : 1) เพราะการปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาจะต้องกระทำต่อชีวิตมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ศีลธรรม จรรยา การรักษาความปลอดภัยแก่ผู้ป่วย การปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยจึงต้องอยู่ภายใต้การดูแลรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งอาจารย์นิเทศก์นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถเข้าใจหลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่สอนแล้วยังจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะอย่างแท้จริง

ในการให้การพยาบาลผู้ป่วย เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดวิทยาการและทักษะทางการพยาบาลให้แก่ นักศึกษา นอกจากนี้ยังต้องมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดี แก่ผู้ร่วมงานบนหอผู้ป่วย ซึ่งมีอยู่หลายระดับด้วยกัน เพื่อสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นให้สำเร็จ ไปด้วยดี (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2525 : 50)

บทบาทหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ (Roles and Responsibilities of Clinical Instructors) มีดังนี้ (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2518 : 1 - 2)

ขอบเขตความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์

1. รับผิดชอบการสอน รวมทั้งการประเมินผลการฝึกภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยที่ได้รับ มอบหมายแก่นักศึกษาพยาบาล
2. แนะนำช่วยเหลือให้การนิเทศ ในการศึกษาภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลโดย ใกล้ชิด เพื่อให้ นักศึกษารู้จักนำหลักวิชาไปใช้ในการปฏิบัติพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและ บังเกิดผลดีแก่ผู้ป่วย

3. ร่วมมือประสานงานในกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาทั้งภายในและภายนอก หอผู้ป่วย

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์มีดังนี้

1. ประมุขนิเทศเกี่ยวกับกฎระเบียบ และการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยแก่นักศึกษาพยาบาลที่ หมุนเวียนมาใหม่
2. ปรึกษาร่วมมือกับหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการฝึก ปฏิบัติงานของนักศึกษาให้มีความพร้อมและครบถ้วน
3. วางแผนการสอนบนหอผู้ป่วย ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของนักศึกษาแต่ ละระดับชั้น
4. ศึกษาเรื่องราวของผู้ป่วย เลือกและมอบหมายงานประจำให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติตาม ระดับของความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคล
5. แนะนำช่วยเหลือให้การนิเทศนักศึกษา ในการปฏิบัติพยาบาลผู้ป่วยให้ถูกต้องตามหลัก วิชา โดยนำความรู้จากศาสตร์สาขาต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละรายบุคคล ตลอดจน การให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในด้านสุขภาพอนามัย การปฏิบัติตัวของผู้ป่วยขณะรับการ รักษาอยู่ในโรงพยาบาล และเมื่อจะกลับไปอยู่บ้าน
6. จัดหาประสบการณ์ในวิธีการพยาบาลต่าง ๆ สาธิตวิธีการพยาบาลเฉพาะโรคหรือ การเตรียมตรวจ และให้การสอนข้างเตียงแก่นักศึกษาเมื่อมีโรคและปัญหาที่น่าสนใจ

7. แนะนำและนิเทศการสังเกตอาการ การเขียนรายงาน การวางแผนการพยาบาล รวมทั้งการลงบันทึกต่าง ๆ

8. จัดให้มีการประชุมแก่นักศึกษาทั้งกลุ่มเป็นประจำทุกวัน รวมทั้งการพบเป็นรายบุคคล เพื่อร่วมกันปรึกษาปัญหาวางแผนการพยาบาล ประเมินผลการพยาบาล เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

9. จัดให้นักศึกษารับประสบการณ์ในการพยาบาล เท่าที่จะสามารถทำได้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่นชื่อรับรองในรายงานประสบการณ์ (Experience Sheet) เมื่อเห็นว่านักศึกษาปฏิบัติได้เป็นที่พอใจ

10. จัดให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์การศึกษาผู้ป่วยเฉพาะราย(case study) อย่างน้อย 1 ราย รวมทั้งการเสนอรายงานภายในระยะเวลาที่ฝึกปฏิบัติอยู่ในภาควิชา

11. วัดและประเมินผลการปฏิบัติพยาบาลของนักศึกษาโดยพิจารณาจาก

11.1 การสังเกต และบันทึกประจำวันเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการเรียนของนักศึกษาแต่ละคน

11.2 ความเห็นของหัวหน้าตึกและพยาบาลที่ปฏิบัติงานร่วมกับนักศึกษา

11.3 การประเมินผลการเรียนของตนเองของนักศึกษา

12. เป็นที่ปรึกษาของนักศึกษาทั้งด้านการเรียนและส่วนตัว

13. ร่วมมือปรึกษาอย่างใกล้ชิดกับผู้ตรวจการ หัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษา เพื่อให้การจัดเวร การมอบหมายงาน การประเมินผลเป็นไปตามความเข้าใจอันดี

14. ติดตามการสอนในห้องเรียนของอาจารย์ทั้งฝ่ายแพทย์ และพยาบาลเพื่อให้การสอนบนหอผู้ป่วยสอดคล้องกันดีกับการสอนในห้องเรียน

15. ร่วมรับผิดชอบการพยาบาลผู้ป่วยทุกราย ที่มอบหมายให้อยู่ในความดูแลของนักศึกษา ตลอดระยะเวลาที่นักศึกษาฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย

สมคิด รักษาสัตย์ และประนอม โอทกานนท์ (2525 : 26 - 29) ได้กล่าวถึงหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ ดังนี้

1. หน้าที่รับผิดชอบต่อผู้เรียน หน้าที่รับผิดชอบในด้านนี้ก็คือ ทำทุกวิถีทางที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามความต้องการของสถาบัน และของผู้เรียนอย่างเต็มที่ขณะฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย ช่วยหรือจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ถูกต้อง ได้นำความรู้ที่ได้ศึกษามาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ป่วย ได้เรียนรู้แนวทางที่จะปรับปรุง

แก้ไขส่วนที่ผิดหรือบกพร่อง และช่วยให้ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ นอกเหนือไปจากที่เรียนในห้องเรียน กิจกรรมที่สำคัญของอาจารย์นิเทศก์ มีดังต่อไปนี้

1.1 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ได้แก่ การมอบหมายงาน มอบหมายผู้ช่วยให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของผู้เรียน

1.2 การนิเทศการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย(Clinical Supervision) ภายหลังจากที่ได้จัดประสบการณ์และมอบหมายงานให้ผู้เรียนแล้ว อาจารย์นิเทศก์จะติดตามให้คำแนะนำชี้แนวทางต่าง ๆ อันจะเสริมให้การเรียนรู้ดำเนินไปได้ และให้ผู้เรียนเกิดทักษะทั้งในด้านการปฏิบัติและการใช้ความคิดได้อย่างเต็มที่

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation) จะช่วยให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedblack) แก่อาจารย์และผู้เรียนร่วมกัน อาจารย์และนักศึกษาอาจทำการประเมินผลร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.4 การจัดการสอนบนหอผู้ป่วย (Formal clinical teaching) การจัดการสอนลักษณะนี้เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ช่วยเสริมและขยายขอบข่ายการเรียนรู้ ตลอดจนประสบการณ์ในขอบข่ายที่ต้องการ เป็นกิจกรรมที่จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

นอกจากการจัดให้ผู้เรียนมีพัฒนาการการเรียนรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย แล้วอาจารย์นิเทศก์ต้องช่วยผู้เรียนให้สามารถปรับตนเอง ให้คุ้นเคยกับสถานที่ สภาพของการทำงาน ตลอดจนระบบการบริหารงานซึ่งเป็นของใหม่สำหรับผู้เรียน ช่วยผู้เรียนให้เกิดความคิด ความรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกของทีมการพยาบาลบนหอผู้ป่วย การที่ผู้เรียนสามารถปรับตนเองได้พร้อมๆ กับการมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เป็นบุคคลที่บุคลากรอื่นในหน่วยงานให้การต้อนรับให้ความเอาใจใส่และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ก็ยิ่งจะเป็นส่วนช่วยเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรัก ความปรารถนาที่จะเรียนรู้ ใฝ่หาความรู้ให้กับตนเองและพยายามที่จะพัฒนาตนเองทุก ๆ ด้านซึ่งผลที่จะได้รับในบั้นปลายก็คือ ความสัมฤทธิ์ผลในการเรียนรู้ที่ได้จากประสบการณ์บนหอผู้ป่วย

2. หน้าที่รับผิดชอบในฐานะอาจารย์ประจำตึกผู้ป่วย คือ อาจารย์นิเทศก์จะมีบทบาทในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องบนหอผู้ป่วย ทั้งอาจารย์นิเทศก์ แพทย์ หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ ผู้เรียน รวมทั้งผู้ป่วยและญาติ

3. หน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ในบทบาทนี้อาจกล่าวได้ว่า อาจารย์นิเทศก์ที่จะทำงานประสบผลสำเร็จได้นั้นมิใช่เพียงแต่เป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านหลักและวิธีการสอน รู้ถึงบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในฐานะอาจารย์ประจำหอผู้ป่วยเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นพยาบาลที่ดีด้วย

หัวใจสำคัญของการปฏิบัติการพยาบาล คือการนิเทศ ซึ่งคณะทำงาน หัวหน้าหอผู้ป่วย อาจารย์นิเทศก็ต้องแสดงบทบาทของผู้นิเทศตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน (ฟาริดา อิบราอิม. 2525 : 181) ด้วยเหตุนี้การปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษา จะมีคุณภาพและประสพผลสำเร็จเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ การสอนและการนิเทศของอาจารย์นิเทศก็เป็นสำคัญ

นักการศึกษาพยาบาลหลายท่านให้ความเห็นว่า อาจารย์พยาบาลเป็นกลุ่มที่มีโอกาสเกิดภาวะเครียดในบทบาทสูงกว่าอาจารย์หรือนักวิชาการในสาขาอื่น ๆ ด้วยเหตุที่อาจารย์พยาบาลมิได้รับการเตรียมเข้าสู่บทบาทของนักวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่หลัก 3 ประการ คือ การสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ แต่ผ่านการเตรียมมาสำหรับบทบาทของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพที่เป็น การบริการเป็นงานหลัก (สุจิตรา เทียนสวัสดิ์. 2537 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Batey. 1969, Fry. 1975, Williamgon.1972) เมื่ออาจารย์นิเทศเกิดความเครียดขึ้นแล้ว นับเป็นอุปสรรคในการสอน และการนิเทศภาคปฏิบัติเป็นอย่างยิ่ง และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสอนอย่างแน่นอน (ประทุม โพธิกุล. 2529 : 29) ความเครียดยังมีผลแพร่กระจายไปยังบุคคลรอบข้างได้ (Wright. 1977 : 79) นอกจากนี้ การสอนของอาจารย์นิเทศก็มีผลโดยตรงต่อระดับความเครียด ตลอดทั้งความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการฝึกปฏิบัติงานพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2539 : 1)

ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 3 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พระยา จำนวน 15 คน วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี กรุงเทพ จำนวน 15 คน และวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ชลบุรี จำนวน 10 คน รวม 40 คน ผลการสำรวจ พบว่า ความรู้สึกของอาจารย์นิเทศที่มีต่อการสอนภาคปฏิบัติ ได้แก่ มีความเครียด ห่อเหี่ยว เบื่อหน่าย เหนื่อย ไม่นั่นใจในตนเอง ไม่อยากสอนและนิเทศ อึดอัดใจ ลำบากใจ วิตกกังวล กลัว และหงุดหงิด

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สำรวจ พบว่า สาเหตุต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกดังกล่าว ได้แก่ สาเหตุอันเนื่องมาจาก ลักษณะงาน ร้อยละ 39.04 ได้แก่ ปริมาณงานมาก จำนวนอาจารย์นิเทศไม่สมดุลกับจำนวนนักศึกษา ความรับผิดชอบต่อชีวิตผู้ป่วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของนักศึกษา ร้อยละ 18.10 ได้แก่ การเตรียมตัวด้านความรู้ทักษะในการฝึกภาคปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ลักษณะส่วนตัวของอาจารย์นิเทศ ร้อยละ 17.15 ได้แก่ อายุ ความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ประสพการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

สภาพแวดล้อมขององค์การ ร้อยละ 8.57 ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ สภาพอากาศ

นอกจากนี้ผู้วิจัย ได้สัมภาษณ์อาจารย์นิเทศกิจวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พระยา จำนวน 10 คน ผลการสัมภาษณ์ พบว่า อาจารย์นิเทศกิจมีความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ โดยมีความรู้สึกและอาการดังต่อไปนี้ คือ เหนื่อย เบื่อหน่าย ท้อแท้ อึดอัดใจ คับข้องใจ ลำบากใจ หงุดหงิด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่อยากสอนและนิเทศ ปวดศีรษะ เบื่ออาหาร อ่อนล้า ไม่กระปรี้กระเปร่า นอนไม่หลับ

จากผลการสำรวจเบื้องต้น และสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศกิจเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการสอน ภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศกิจ พบว่าอาจารย์นิเทศกิจมีความรู้สึกเครียด เบื่อหน่าย ท้อแท้ เหนื่อย ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่อยากสอนและนิเทศ อึดอัดใจ ลำบากใจ วิตกกังวล กลัว หงุดหงิด ไม่มีความสุขในการทำงาน และมีอาการปวดศีรษะ เบื่ออาหาร อ่อนล้า ไม่กระปรี้กระเปร่า นอนไม่หลับ นอกจากนี้ พบว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ ได้แก่ สาเหตุอันเนื่องมาจาก ลักษณะงาน พฤติกรรมของนักศึกษา ลักษณะส่วนตัวอาจารย์นิเทศกิจ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมขององค์การ

ดาวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1989 : 482) กล่าวว่า เมื่อคนเรา เผชิญกับความเครียดจะแสดงอาการออกมา ได้แก่ ปวดศีรษะ ท้องอืด เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ วิตกกังวล ตึงเครียด ซึมเศร้า หงุดหงิดฉุนเฉียว ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับคอสลีย์ และทอดด์ (Costley and Todd. 1983 : 242-243) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความเครียดจะมีอาการ ที่ปรากฏ คือ ปวดศีรษะ ปวดท้อง เหนื่อยล้า วิตกกังวล ซึมเศร้า เบื่อหน่าย รับประทานอาหาร มากขึ้นหรือน้อยลง นอนหลับยากหรือหลับมากขึ้น เห็นคุณค่าในตนเองลดลง นอกจากนี้ ฟาร์เมอร์ และคณะ (Farmer and others. 1984 : 20 - 24) กล่าวว่า ความเครียดเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก เช่น วิตกกังวล หงุดหงิดฉุนเฉียว เบื่อหน่าย ท้อแท้ ปวดศีรษะ ท้องปั่นป่วน

จากผลการสำรวจและการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศกิจ ที่มีต่อการสอนภาคปฏิบัติดังกล่าว ข้างต้นที่พบว่า อาจารย์นิเทศกิจรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ เหนื่อย ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่อยากสอน และนิเทศ อึดอัดใจ ลำบากใจ วิตกกังวล กลัว หงุดหงิด ไม่มีความสุขในการทำงาน และมีอาการ ปวดศีรษะ เบื่ออาหาร ไม่กระปรี้กระเปร่า อ่อนล้า นอนไม่หลับ ซึ่งความรู้สึกและอาการดังกล่าว เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศกิจ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดอาการต่าง ๆ ดังกล่าว ข้างต้นพบว่า อาจารย์นิเทศกิจของวิทยาลัยพยาบาล 3 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พระยา วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี กรุงเทพ และวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ชลบุรี

มีความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ โดยสาเหตุของความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติเนื่องมาจาก ลักษณะงาน พฤติกรรมของนักศึกษา ลักษณะส่วนตัวอาจารย์นิเทศก์ สัมพันธภาพของบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมขององค์การ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า มีตัวแปรใดบ้างที่สัมพันธ์กับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อค้นหาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติที่สามารถพยากรณ์ความเสี่ยงในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความเสี่ยงในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ จากตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

### สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์
2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความเสี่ยงในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ได้

### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และคาดว่าจะเป็แนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางหาทางป้องกันความเสี่ยงในการสอนภาคปฏิบัติให้ลดน้อยลงหรือหมดไป เพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพของการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์

## ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ⑤

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นอาจารย์นิเทศก์จำนวน 912 คน ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ 4 ปี จำนวน 26 วิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นอาจารย์นิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ 4 ปี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 550 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

3.1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร วุฒิการศึกษา เงินเดือน เงินรายได้พิเศษ ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน

3.1.2 ตัวแปรด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ ได้แก่ ลักษณะงานสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น สภาพแวดล้อมขององค์การ พฤติกรรมของนักศึกษา

#### 3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความเครียดในการ สอนภาคปฏิบัติ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ หมายถึง อาการและความรู้สึกที่ไม่สบายใจที่แสดงออกแล้วก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับ การสอนการพยาบาลบนหอผู้ป่วยของอาจารย์นิเทศก์ในด้านการเตรียมตัวสอน จำนวนนักศึกษา การจัดกิจกรรมการสอน ระยะเวลาในการสอน แบ่งความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ได้ดังนี้

1.1 ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน

1.2 ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาการปวดศีรษะ นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร

1.3 ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกกังวลใจ เบื่อหน่าย ท้อแท้ ลำบากใจ กลัว เหน็ดเหนื่อย ไม่สบายใจ อึดอัดใจ ไม่มีความสุข วิดกกังวล ไม่พอใจ ไม่มั่นใจ

1.4 ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้า ไม่กระปรี้กระเปร่า ไม่อยากสอน

ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ วัดได้จากแบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องที่อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ ในการวิจัยนี้จำแนกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ตัวแปรด้านส่วนตัว ตัวแปรด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว หมายถึง ลักษณะเฉพาะของอาจารย์นิเทศก์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร วุฒิการศึกษา เงินเดือน เงินรายได้พิเศษ ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน

2.1.1 อายุ หมายถึง จำนวนอายุของอาจารย์นิเทศก์ มีหน่วยเป็นปีและเดือน

2.1.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพตามความเป็นจริงของการอยู่ร่วมกันของชายหญิงตามที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันแบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่ โสด สมรส และหม้ายหรือหย่าร้างหรือ แยกกันอยู่

2.1.3 จำนวนบุตร หมายถึง จำนวนบุตรของอาจารย์นิเทศก์

2.1.4 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของอาจารย์นิเทศก์ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 เงินเดือน หมายถึง เงินรายได้ที่เป็นค่าตอบแทนประจำต่อเดือน

2.1.6 เงินรายได้พิเศษ หมายถึง เงินรายได้ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน

2.1.7 ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ หมายถึง ระยะเวลาที่อาจารย์นิเทศก์ได้สอนภาคปฏิบัติของการศึกษาพยาบาล มีหน่วยเป็นปีและเดือน

2.1.8 บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงถึงความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่บุคคลแสดงออกหรือปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

บุคลิกภาพวัดได้จากแบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire) ของเรย์มอนด์ บี แคทเทล (Raymond B. Cattell.) ซึ่งจำแนกบุคลิกลักษณะของบุคลิกภาพเป็น 16 องค์ประกอบคือ

2.1.8.1 องค์ประกอบ A คือ การเข้าสังคม

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (A-) เป็นบุคคลที่ชอบทำอะไรคนเดียว แยกตัว ไม่สนใจใคร ไม่แสดงออก ไม่ชอบมีกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น

ผู้ที่ได้คะแนนสูง (A+) เป็นบุคคลที่ชอบคบผู้คน มีมิตรจิต ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เร็ว วางตัวได้ตามสบาย ให้ความร่วมมือ ยืดหยุ่นได้ตามกาลเทศะ

#### 2.8.1.2 องค์ประกอบ B คือ สติปัญญา

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (B-) เป็นบุคคลที่ไม่ชอบคิดสิ่งที่เป็นนามธรรม มีปัญหาในการตัดสินใจ

ผู้ที่ได้คะแนนสูง (B+) เป็นบุคคลที่คิดได้รวดเร็ว เรียนรู้ได้เร็ว ชอบคิดสิ่งที่เป็นนามธรรม มีวิจารณญาณในการแก้ปัญหา

#### 2.8.1.3 องค์ประกอบ C คือ ความมั่นคงทางจิตใจ

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (C-) เป็นบุคคลที่ตื่นตันทง่าย ขาดวุฒิภาวะ เปลี่ยนใจง่าย ไม่อดทน

ผู้ที่ได้คะแนนสูง (C+) เป็นบุคคลที่อารมณ์มั่นคง ใจจืดใจมั่น คงสงบ อดทน ยอมรับสภาพความเป็นจริงของชีวิต สามารถควบคุมตนเอง

#### 2.8.1.4 องค์ประกอบ E คือ การกล้าแสดงออก

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (E-) เป็นบุคคลที่อ่อนน้อม ไม่มั่นใจ เสียงบสงบเสียงย่ำ ซ้ำอาย ไม่กล้าแสดงออก ระมัดระวัง ไม่เป็นตัวของตัวเอง

ผู้ที่ได้คะแนนสูง (E+) เป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเอง กล้าทำ มีเสรีภาพในการกระทำ ชอบเข้าสังคม เปิดเผย กล้าแสดงออก

#### 2.8.1.5 องค์ประกอบ F คือ ความร่าเริง

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (F-) เป็นบุคคลที่ไม่แจ่มใส ไม่ร่าเริง ครุ่นคิด คิดแต่เรื่องของตนเอง จริงจังต่อชีวิต

ผู้ที่ได้คะแนนสูง (F+) เป็นบุคคลที่ร่าเริง เป็นมิตร มั่นใจ มีอารมณ์ขัน ช่างพูด พอใจในตนเอง ไว้ใจตัวเอง มองโลกในแง่ดี สนุกสนาน

#### 2.8.1.6 องค์ประกอบ G คือ มโนธรรม

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (G-) เป็นบุคคลที่ไม่ทะเยอทะยาน เพิกเฉย ต่องานของสังคม ไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

ผู้ที่ได้คะแนนสูง (G+) เป็นบุคคลที่มีมโนธรรม สุขุม บากบั่น

#### 2.8.1.7 องค์ประกอบ H คือ ความกล้าเผชิญ

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (H-) เป็นบุคคลที่ซ้ำอาย แยกตัว ไม่กล้า ไม่เชื่อมั่นในตนเอง ระวังระมัดระวัง

ผู้ที่ได้คะแนนสูง (H+) เป็นบุคคลที่กล้าเสี่ยง ชอบพบปะผู้คน เปิดเผย กล้าเผชิญ ชอบทำและคิดอะไรใหม่ๆ

#### 2.8.1.8 องค์ประกอบ I คือ ความอ่อนโยน

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (I-) เป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์  
เชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญความเป็นจริง

ผู้ที่ได้คะแนนสูง (I+) เป็นบุคคลที่ไวต่อความรู้สึก  
จิตใจอ่อนโยน สงสารคนง่าย

#### 2.1.8.9 องค์ประกอบ L คือ ความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (L-) เป็นบุคคลที่ไว้วางใจ รู้สึกปลอดภัย  
ไม่โอ้อวดวิชา

ผู้ที่ได้คะแนนสูง (L+) เป็นบุคคลที่ช่างสงสัย ไม่ไว้วางใจ  
บุคคลอื่น ระมัดระวังตัว

#### 2.1.8.10 องค์ประกอบ M คือ การจินตนาการ

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (M-) เป็นบุคคลที่อยู่ในกฎเกณฑ์ของสังคม  
มีสติ ทำอะไรทำจริง

ผู้ที่ได้คะแนนสูง (M+) เป็นบุคคลที่ชอบความสวยงาม  
สนใจศิลปะ จินตนาการ พอใจในตนเอง

#### 2.1.8.11 องค์ประกอบ N คือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (N-) เป็นบุคคลที่ตรงไปตรงมา ถ่อมตน  
ซื่อ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม

ผู้ที่ได้คะแนนสูง (N+) เป็นบุคคลที่เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น  
ทันคน ไวต่อความคิดของคนอื่น เสียสละ

#### 2.1.8.12 องค์ประกอบ O คือ ความวิตกกังวล

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (O-) เป็นบุคคลที่มีจิตใจสงบ เยือกเย็น  
พอใจในตนเอง มั่นใจในตนเอง

ผู้ที่ได้คะแนนสูง (O+) เป็นบุคคลที่กังวล มีความรู้สึกยุ่งยาก  
ลำบากใจ มีความรู้สึกไม่ปลอดภัย

#### 2.1.8.13 องค์ประกอบ Q<sub>1</sub> คือ ความมีอิสระเสรี

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (Q<sub>1</sub>-) เป็นบุคคลที่เคร่งครัดต่อระเบียบ  
ประเพณี ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่ชอบโต้เถียงหรือวิจารณ์ใคร

ผู้ที่ได้คะแนนสูง (Q<sub>1</sub>+) เป็นบุคคลที่ชอบทดลอง เสรีนิยม  
เป็นนักปฏิรูป มีอิสระในการคิด ไม่ชอบความอยู่ติธรรม ชอบการเปลี่ยนแปลง มีเหตุผล

2.1.8.14 องค์ประกอบ  $Q_2$  คือ การพึ่งตนเอง

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ ( $Q_2^-$ ) เป็นบุคคลที่พึ่งพากลุ่ม เป็นผู้ร่วมงาน และผู้ตามที่ดี เข้ากลุ่มแต่ค่อนข้างจะเป็นผู้ตาม ชอบประนีประนอม

ผู้ที่ได้คะแนนสูง ( $Q_2^+$ ) เป็นบุคคลที่พึ่งตนเอง ชอบทำอะไรด้วยตนเอง ยึดความคิดของตนเองเป็นใหญ่

2.1.8.15 องค์ประกอบ  $Q_3$  คือ การควบคุมอารมณ์

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ ( $Q_3^-$ ) เป็นบุคคลที่ไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง อารมณ์ไม่มั่นคง เปลี่ยนใจง่าย ลังเลไม่กล้าตัดสินใจ ไม่สนใจกฎเกณฑ์ของสังคม

ผู้ที่ได้คะแนนสูง ( $Q_3^+$ ) เป็นบุคคลที่มีวินัยในตนเอง จริงจัง ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี เจ้าระเบียบ ตัดสินใจเด็ดขาด ตรงต่อเวลา

2.1.8.16 องค์ประกอบ  $Q_4$  คือ ความตึงเครียด

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ ( $Q_4^-$ ) เป็นบุคคลที่ทำอะไรตามสบาย ผ่อนคลาย ไม่คับข้องใจ จิตใจสงบ ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี

ผู้ที่ได้คะแนนสูง ( $Q_4^+$ ) เป็นบุคคลที่คร่ำเคร่ง มีความคับข้องใจ มีปัญหาในการตัดสินใจ ลังเล ควบคุมอารมณ์ไม่ค่อยได้

2.1.9 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของอาจารย์นิเทศก์ที่มีต่อ งานการสอนภาคปฏิบัติ เต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพอใจต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคง ศักดิ์ศรีของวิชาชีพ การปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน สภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน วัดได้จากแบบสอบถามความรู้สึกของอาจารย์นิเทศก์ ที่มีต่อ งานการสอนภาคปฏิบัติ ที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น

2.2 ตัวแปรด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะและสภาพ เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น สภาพแวดล้อมขององค์การ พฤติกรรมของนักศึกษา

2.2.1 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยที่ อาจารย์นิเทศก์รับผิดชอบ ได้แก่ งานที่ใช้ความรู้ความสามารถในการสอนเพื่อให้นักศึกษามีความรู้ ความสามารถและทักษะในการให้การพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสมกับสภาพผู้ป่วย ซึ่งลักษณะ งานจะครอบคลุมความรับผิดชอบต่อผู้ป่วยที่มอบหมายให้นักศึกษา รวมทั้งลักษณะงานที่เสี่ยงต่อ การติดเชื้อและการปฏิบัติงานกับสภาพความเจ็บป่วย

2.2.2 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับบุคลากรบนหอผู้ป่วย ได้แก่ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน การปรึกษาร่วมกันเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา การให้การยอมรับ การให้เกียรติกันและกัน

2.2.3 สภาพแวดล้อมขององค์การ หมายถึง สภาพที่เกี่ยวข้องกับการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์บนหอผู้ป่วยในด้านการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การบริหารงานของหอผู้ป่วย การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อความสะดวกปลอดภัยในการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์

2.2.4 พฤติกรรมของนักศึกษา หมายถึง การแสดงออกของนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความเอาใจใส่ในการเรียนภาคปฏิบัติ การเตรียมตัวในการขึ้นปฏิบัติงาน การยอมรับอาจารย์นิเทศก์

ตัวแปรด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ วัดได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. การสอนภาคปฏิบัติ หมายถึง การจัดให้มีการสอนการพยาบาลบนหอผู้ป่วยแก่นักศึกษาพยาบาล เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วยกับผู้ป่วยจริง ๆ

4. อาจารย์นิเทศก์ หมายถึง อาจารย์พยาบาลที่สอนวิชาการพยาบาลภาคปฏิบัติมีหน้าที่ สอน ให้คำแนะนำ ดูแล และช่วยเหลือนักศึกษาพยาบาลในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วย

## บทที่ 2

### เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้า เรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์
  - 1.1 ลักษณะงานการสอนภาคปฏิบัติ
  - 1.2 บทบาทและหน้าที่อาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยพยาบาล
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเครียด
  - 2.1 ความหมายของความเครียด
  - 2.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความเครียด
  - 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด
  - 2.4 สาเหตุของความเครียด
  - 2.5 ผลของความเครียด
  - 2.6 ชนิดของความเครียด
  - 2.7 อาการแสดงของความเครียด
  - 2.8 ระดับของความเครียด
  - 2.9 การประเมินความเครียดในการปฏิบัติงาน
  - 2.10 ความเครียดในการปฏิบัติงาน
  - 2.11 รูปแบบความเครียดในการทำงาน
  - 2.12 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน
  - 2.13 ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด
  - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์
  - 4.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว
  - 4.2 ตัวแปรด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

## 1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์

### 1.1 ลักษณะงานการสอนภาคปฏิบัติ

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยการปฏิบัติเป็นสำคัญ ดังนั้นการสอนเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถทั้งด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เจตพิสัย (Affective Domain) และทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) ไปพร้อมกัน ได้มีการแบ่งกระบวนการวิชาออกเป็น 2 ประเภท คือ กระบวนวิชาภาคทฤษฎีและกระบวนการวิชาภาคปฏิบัติ พร้อมทั้งจัดการเรียนการสอนให้แต่ละวิชามีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันและเป็นฐานความรู้ซึ่งกันและกันตามลำดับความยากง่าย การสอนภาคปฏิบัติการพยาบาลเริ่มตั้งแต่การสอนในห้องปฏิบัติการจนกระทั่งถึงหอผู้ป่วยหรือสถานที่อื่น ๆ ที่มีการปฏิบัติการพยาบาล (อุดมรัตน์ สวงวนศิริธรรม. 2539 : 1) การสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจ การนำความรู้ทางทฤษฎีไปใช้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้รู้จักวิเคราะห์และแก้ปัญหา ตลอดจนให้การพยาบาลได้อย่างสมบูรณ์แบบ (Comprehension Nursing Care) (Bratton, 1961 : 481) ซึ่งเป็นการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย โดยสนองความต้องการและแก้ปัญหาในทุก ๆ ด้าน

เป้าหมายที่สำคัญของการสอนภาคปฏิบัติ คือ เพื่อให้นักศึกษาสามารถสัมผัสผลการพยาบาลได้ด้วยใจ โดยเป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้การพยาบาลด้วยความเต็มใจ เข้าใจและเห็นประโยชน์ของการพยาบาลที่ให้ต่อเพื่อนมนุษย์ จึงจะทำให้นักศึกษาสำเร็จไปเป็นพยาบาลที่ดีได้ โดยมีความรักที่จะประกอบวิชาชีพพยาบาล มีความปรารถนาดีที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และมีความสุขในการดำเนินชีวิตของตนเองต่อไป(อุดมรัตน์ สวงวนศิริธรรม. 2539 : 2-3)

#### 1.1.1 วัตถุประสงค์การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วย

การเรียนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วย เป็นการช่วยให้นักศึกษานำความรู้ภาคทฤษฎีไปใช้ในสภาพการณ์ที่เป็นจริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ สมิต (จินตนา ยูนิพันธ์. 2527 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Smith. 1968) กล่าวว่า การเรียนภาคปฏิบัติเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอนในวิชาชีพพยาบาล เพราะนักศึกษาจะได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ด้วยตนเอง ทั้งในเหตุการณ์ที่ปกติและฉุกเฉินเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และจากการสัมมนาพยาบาลศาสตรศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม - 3 กันยายน 2536 สรุปความคาดหวังในความสามารถด้านการปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล ว่าควรมีความสามารถหลัก

3 ด้านคือ รู้จริง ทำเป็น และทำด้วยใจรัก นั่นก็คือ การเรียนภาคปฏิบัติก่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านสติปัญญา ทักษะ และทัศนคติในวิชาชีพ (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. 2536 : 69)

ชเวียร์ (จินตนา ยูนิพันธุ์. 2527 : 20 - 21 ; อ้างอิงมาจาก Schweer. 1972) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ ไว้ดังนี้

1. สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความคิดอย่างอิสระ
2. ส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
3. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญทางด้าน สติปัญญาและวิชาชีพ
5. พัฒนาทักษะทุกด้าน

การสอนภาคปฏิบัติมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนที่สำคัญ 4 ประการ คือ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2539 : 3)

1. ทักษะในการสังเกต(Observation Skill) เพื่อให้นักศึกษาฝึกความไวในการรับรู้ โดยฝึกใช้ประสาทสัมผัสทุกด้าน คือ ผิวหนัง หู ตา จมูก และลิ้น เพื่อพัฒนาความสามารถในการรับรู้ความต้องการของผู้ป่วย สถานการณ์แวดล้อม ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและอื่น ๆ

2. ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น(Interpersonal Relation Skill) ได้แก่ ฝึกการแสดงบทบาทของนักศึกษา การสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อฝึกให้นักศึกษาสำเร็จไปเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นผู้นำในวิชาชีพ

3. ทักษะในการพิจารณาตัดสินสิ่งต่าง ๆ (Skill For Making Judgement) ได้แก่ การฝึกให้นักศึกษามองโลกด้วยความเป็นธรรม พิจารณาสีต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เพื่อให้นักศึกษามีเหตุผล มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคม

4. ทักษะในการปฏิบัติงาน(Motor Skill) ได้แก่ การฝึกให้นักศึกษาชอบที่จะทำงานด้วยตนเองและสามารถทำงานได้ เช่น เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ วิธีใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ตลอดจนความสามารถในการปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้วิธีการ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้นักศึกษาเป็นพยาบาลที่มีความสามารถต่อไป

เพราะฉะนั้นในการสอนภาคปฏิบัติอาจารย์ในเทศก์พึงระลึกเสมอว่า ควรพัฒนาทักษะทั้ง 4 ด้านนี้ ให้เกิดแก่นักศึกษาในคราวเดียวกัน มิใช่เฉพาะทักษะด้านการใช้มือปฏิบัติงานเท่านั้น

บราวน์ และชินน์ (Brown and Chinn. 1982 : 109) กล่าวว่า วัตถุประสงค์การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ คือ การพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ความรู้ หลักการ และทฤษฎีในสถานการณ์จริง เพื่อการพยาบาลหรือการแก้ปัญหาขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้การดูแลสุขภาพ

แก่ผู้รับบริการ วัตถุประสงค์การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล ในประเทศไทยในแต่ละสถาบันต่างแตกต่างกันไป สามารถสรุปได้ว่า เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถดังนี้

1. สามารถนำความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้
2. สามารถวางแผน จำแนก วิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาทางการพยาบาล และแก้ปัญหา สุขภาพอนามัยได้อย่างถูกต้อง
3. เลือกวิธีการให้การพยาบาลได้เหมาะสมกับความต้องการทางด้านสุขภาพ
4. แสดงความสามารถในการคิดพิจารณา การตัดสินใจอย่างมีอิสระ มีทักษะของการ เป็นผู้นำและการให้การพยาบาล
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถติดต่อประสานงาน และให้ความร่วมมือกับแพทย์และ เจ้าหน้าที่ทางวิชาชีพอื่น ๆ ได้
6. มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม

จากวัตถุประสงค์การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การเรียนภาคปฏิบัติมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาพยาบาลเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะเป็นส่วนช่วยเสริมการเรียนรู้ภาคทฤษฎีแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างการปฏิบัติการพยาบาลที่มี คุณภาพ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

### 1.1.2 กระบวนการจัดการเรียนการสอนบนหอผู้ป่วย

กระบวนการจัดการเรียนการสอนบนหอผู้ป่วย ประกอบด้วย การวางแผนการสอนและการวางแผนการนิเทศ การดำเนินการสอนและการนิเทศ และการประเมินผล ดังรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนการสอนและการวางแผนการนิเทศ การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสอนและการนิเทศที่ดี การวางแผนการสอนและการวางแผนการนิเทศเป็นการจัดขอบเขต ความรู้ ประสบการณ์และสิ่ง que นักศึกษาพยาบาลจะต้องเรียนรู้ตามหลักสูตร อาจารย์นิเทศก์จะเป็น ผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมให้แก่ นักศึกษาพยาบาลตามขอบเขตที่วางไว้ กิจกรรมที่อาจารย์นิเทศก์จะ ต้องกระทำในการวางแผนการสอนและการวางแผนการนิเทศดังนี้

- 1.1 ระบุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมว่า สิ่งใดที่นักศึกษาพยาบาลจะต้องได้รับและ นักศึกษาเกิดการเรียนรู้อะไรบ้าง (Schweer and Gebbie. 1976 : 73)

1.2 เลือกสรรเนื้อหาความรู้ที่สอนว่าจะสอนอย่างไร เช่น หลักการ เนื้อหา ความรู้ หรือมโนทัศน์ทางการพยาบาล ซึ่งเนื้อหาความรู้ที่สอนแก่นักศึกษาพยาบาลนี้ควรจะวางแผนการใช้ระยะเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาด้วย (Heidgerken. 1965 : 301)

1.3 เลือกกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการเลือกจัดสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้นักศึกษาพยาบาลเกิดการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ เช่น จัดให้นักศึกษาได้สังเกต ได้ลงมือปฏิบัติกับผู้ป่วยด้วยตนเอง หรือจัดให้นักศึกษาได้ทำงานร่วมกับบุคคลากรอื่น ๆ ในทีมสุขภาพอันเป็นการจัดให้นักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (Heidgerken. 1965 : 301) การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีควรจัดให้มีทั้งในลักษณะกลุ่มและแต่ละบุคคล

1.4 เลือกวิธีการที่จะให้นักศึกษาได้เรียนรู้ได้ดีที่สุด ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เช่น การประชุมอภิปรายการพยาบาล การสอนบรรยายและสาธิต การสอนข้างเตียงผู้ป่วย การศึกษาผู้ป่วยเฉพาะราย (สมคิด รักษาสัตย์ และประนอม โอทกานนท์. 2525 : 39 - 62) หรือการศึกษาจากสื่อการสอนหรือจากการอ่านหนังสือประกอบ เป็นต้น การเลือกใช้วิธีการสอนจะต้องคำนึงถึงความต้องการ ความสนใจ คุณลักษณะเฉพาะ และประสบการณ์ของนักศึกษาแต่ละคนด้วย (Busl. 1981 : 43)

1.5 เลือกสรรวิธีการประเมินผล เพื่อให้สามารถวัดผลการจัดประเมินความรู้ก่อนการเรียนการสอนและประเมินความรู้หลังการเรียนการสอน หรือโดยวิธีการอื่น ๆ และสรรหาวิธีการให้นักศึกษาพยาบาลได้รับข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ ว่าสิ่งที่ได้กระทำไปนั้น ถูกหรือผิดอย่างไร ควรแก้ไขอย่างไรบ้าง (Heidgerken. 1965 : 304)

2. การดำเนินการสอนและการนิเทศ การดำเนินการสอนและการนิเทศบนหอผู้ป่วยเป็นการเชื่อมโยงความรู้จากภาคปฏิบัติไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งอาจารย์นิเทศก็จะดำเนินการตามแผนการสอนและการนิเทศที่จัดทำไว้ แต่การดำเนินการสอนและการนิเทศอาจมีการเปลี่ยนแปลงจากแผนการสอนและการนิเทศที่จัดทำไว้ได้ เนื่องจากอาจมีเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นในหอผู้ป่วยอย่างคาดไม่ถึงและไม่ได้วางแผนมาก่อน แต่อาจารย์นิเทศก็จะสามารถนำเหตุการณ์นั้น ๆ มาสอนและนิเทศให้นักศึกษาพยาบาลเรียนรู้ได้ เช่น วิธีการแก้ปัญหา วิธีการให้การพยาบาลที่ถูกต้อง การตัดสินใจที่ท้ออย่างฉับพลันและถูกต้อง เป็นต้น ในการดำเนินการสอนและการนิเทศมีกิจกรรมที่อาจารย์นิเทศจะต้องปฏิบัติหลายประการ กิจกรรมที่สำคัญมีดังนี้ (นันทนา น้ำฝน. 2527 : 8)

2.1 แนะนำนักศึกษาพยาบาลสู่หอผู้ป่วย ก่อนการฝึกปฏิบัติงานนั้น ๆ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2525 : 81) เพื่อให้นักศึกษาได้รู้จักคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงาน เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลประจำการ อุปกรณ์การพยาบาล และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ บนหอผู้ป่วย

ซึ่งเมื่อนักศึกษาพยาบาลฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย จะสามารถปฏิบัติได้โดยสะดวก และปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

2.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนบนหอผู้ป่วย ให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจ เพื่อให้รู้เป้าหมายของการฝึกปฏิบัติและรู้แนวทางการปฏิบัติ

2.3 จัดทรัพยากร สิ่งแวดล้อม อุปกรณ์เครื่องใช้ในการพยาบาลให้พร้อมเพื่อให้ นักศึกษาพยาบาลสามารถให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยได้ตามแผนการเรียนการสอนที่จัดทำไว้ โดยมี การประสานงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วย (De Tornay. 1971 : 8)

2.4 ดำเนินการสอนตามแผนการสอนที่ได้จัดทำไว้ตามลำดับขั้น และใช้ เวลาในการสอนอย่างเหมาะสม

2.5 มอบหมายงานการปฏิบัติการพยาบาลประจำวัน และมอบหมายงานการศึกษา อุบัติการณ์หรือการศึกษาผู้ป่วยตามแผนการเรียนการสอนที่จัดทำไว้

2.6 ให้ข้อมูลและช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่นักศึกษาพยาบาล ในการตั้งวัตถุประสงค์ และการวางแผนการพยาบาลแก่ผู้ป่วย (Heidgerken, 1965 : 139)

2.7 ดูแลนักศึกษาระหว่างการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อให้คำแนะนำ หรือสาธิตให้ดู เป็นตัวอย่าง เมื่อนักศึกษามีปัญหาในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษาพยาบาล

2.8 ตรวจสอบผลงานการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล ตามที่ได้มอบหมายงานไว้ และบันทึกความก้าวหน้าในการฝึกปฏิบัติของนักศึกษา

2.9 จัดการอภิปรายกับนักศึกษาพยาบาล ถึงการฝึกปฏิบัติการพยาบาล ข้อสังเกต ปัญหาของผู้ป่วยและนักศึกษา ข้อแก้ไข ผลการเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสมกับนักศึกษาแต่ละคน

2.10 กระตุ้นให้นักศึกษาพยาบาลสนใจศึกษาค้นหาปัญหาของผู้ป่วย โดยการใช้ คำถาม การให้แนวทางการศึกษา หรือหยิบยกปัญหาขึ้นมาให้นักศึกษาไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

2.11 แนะนำแหล่งวิทยากรให้แก่ศึกษาพยาบาล เพื่อให้ศึกษาพยาบาล ค้นคว้าเพิ่มเติม หรือศึกษาได้ด้วยตนเอง

2.12 จัดให้มีการสอน โดยจัดให้มีบรรยากาศการเรียนการสอนที่อิสระ นักศึกษาพยาบาลสามารถอภิปรายซักถามได้ในขณะดำเนินการสอนหรือภายหลังการสอน เพื่อให้ นักศึกษา ได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองต้องการโดยปราศจากข้อสงสัย และมีอิสระในการคิดเป็นการก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์แก่นักศึกษา

2.13 ให้คำปรึกษา ชี้แนะ เสนอแนะแก่นักศึกษาพยาบาลทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล เพื่อประโยชน์ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล (Hinchliff. 1979 : 62 - 64)

2.14 ดำเนินการประชุม เพื่อการปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาทางการพยาบาล การแก้ไขปัญหาของผู้ป่วย และสรุปผลการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วยโดยร่วมกับบุคลากรการพยาบาล บนหอผู้ป่วย

2.15 ให้แรงจูงใจแก่นักศึกษาพยาบาล โดยการให้คำชมเชย ยกย่อง เมื่อนักศึกษา ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง หรือมีพฤติกรรมที่เห็นว่าควรจะให้คงไว้ในโอกาสต่อไป เพื่อให้ นักศึกษา เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้นักศึกษากล้าที่จะแสวงหาความรู้ในชั้นต่อไป (ชาญชัย อินทรประวัตติ. 2523 : 24)

2.16 จัดการประเมินความรู้ของนักศึกษาพยาบาลทั้งก่อน และหลังการฝึกปฏิบัติการพยาบาล อาจจะเป็นโดยการตอบคำถาม การตอบสนอง การสังเกต เพื่อประเมินความรู้และ ประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักศึกษา

3. การประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบนหอผู้ป่วยบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนหรือไม่ นักศึกษาพยาบาลเกิดการเรียนรู้เพียงใด จะทราบได้โดยการประเมินผล การประเมินผลนี้ เป็นภาระหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งเป็นผู้สอนและผู้นิเทศโดยตรง ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น จากการสังเกตของอาจารย์ การให้ตอบแบบสอบถาม การพูดคุยซักถามหรือจากบันทึกประจำวันของอาจารย์และนักศึกษา (Read and Greene. 1980 : 373 - 374) การประเมินผลนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการได้ข้อมูลทางด้านปริมาณ โดยการวัดหรือใช้แบบสอบถาม และในด้านคุณภาพก็จะได้จากการบันทึกพฤติกรรมของนักศึกษา ซึ่งสามารถวัด ประสิทธิภาพได้ เพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน (Harley. 1973 : 251) หรือเปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ใน การประเมินการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาล จะทำให้ทราบความสามารถและ พัฒนาการของนักศึกษาแต่ละคนเป็นระยะ ๆ และทราบจุดอ่อน ปัญหา ความต้องการ ของนักศึกษาพยาบาลของแต่ละคน เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงหรือทำการสอนเพิ่มเติมได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้จะเป็นผลการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลแล้ว ก็ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการสอน และการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ทั้งในด้านการเลือกวิธีการสอน การใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการสอน ตลอดจนการจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาพยาบาล (สมคิด รักษาสัตย์ และประนอม โอทกานนท์. 2525 : 82 - 84)

การประเมินผลการฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล ควรแจ้งให้นักศึกษาได้ ทราบผลของการประเมินในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ต่อมาว่าการกระทำเช่นนั้นถูกหรือผิดอย่างไร เพราะเหตุใด ควรแก้ไขอย่างไร เมื่อนักศึกษาพยาบาลได้รับการชี้แนะแล้วก็จะเกิดการเรียนรู้ได้

การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์เท่านั้น จึงจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี(ชาญชัย อินทรประวัตติ. 2523 : 24) การประเมินผลนี้ อาจารย์นิเทศก์ควรจะทำด้วยความระมัดระวัง และรอบคอบ การให้ข้อมูลย้อนกลับควรจะได้กระทำเป็นรายบุคคลหรืออย่างน้อยก็ทำเป็นกลุ่มเล็กๆ ไม่ควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษาพยาบาลกลุ่มใหญ่ ๆ เหมือน ๆ กันและไม่ควรจะปล่อยให้ การกระทำนั้น ๆ ผ่านไปเป็นเวลานาน ๆ แล้วจึงให้ข้อมูลย้อนกลับเพราะนักศึกษาจะลืมการกระทำ นั้นไปเป็นบางส่วนแล้ว

### 1.1.3 ลักษณะงานของอาจารย์นิเทศก์

อาจารย์นิเทศก์ (Clinical Instructors) เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งและมีความรับผิดชอบ โดยตรงต่อการสอนภาคปฏิบัติแก่นักศึกษา ดังนั้นคุณลักษณะของอาจารย์นิเทศก์มีผลโดยตรงต่อ การเรียนรู้ของนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ที่ดีจึงควรเป็นผู้มีวุฒิภาวะสูง มีความรู้ดี มีความสามารถในการ ปฏิบัติการพยาบาล มีความชำนาญในการใช้วิธีการสอน มีความเข้าใจนักศึกษา และมีความชำนาญในการบริหารจัดการให้การเรียนการสอนภาคปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูง

ลักษณะงานของอาจารย์นิเทศก์ ประกอบด้วยงานสำคัญ 4 ด้าน คือ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2539 : 1)

1. การวางแผนการสอน โดยนำความรู้ในการสอนภาคทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงานและ จัดให้มีความสอดคล้องและต่อเนื่องกัน
2. ทำการสอน โดยใช้วิธีการสอนต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับการสอนภาคปฏิบัติและสัมพันธ์ กับเนื้อหาวิชาที่สอน
3. ทำการนิเทศ โดยการชี้แนะและควบคุมให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติการพยาบาลโดย ทำเป็นและทำได้ เพราะนักศึกษาไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
4. ประเมินผล เพื่อตรวจสอบความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาว่า บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแต่ละกระบวนการวิชามากน้อยเพียงใด แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปเป็น ประโยชน์ต่อการวางแผนการสอนใหม่

นอกจากนี้ การสอนของอาจารย์นิเทศก์ยังมีผลโดยตรงต่อระดับความเครียดของนักศึกษา ซึ่งช่วยให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการฝึกปฏิบัติงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดีใน การปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วยให้นักศึกษาคูเป็นแบบอย่าง ก็สามารถถ่ายทอดทัศนคติที่ดีต่อ วิชาชีพให้แก่นักศึกษาได้ด้วย ด้วยความสำคัญของอาจารย์นิเทศก์และลักษณะงานดังกล่าว แล้วจะเห็นว่าการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่จะทำการสอน นิเทศ และประเมินผล โดยอาศัยทักษะการสอนภาคปฏิบัติ

#### 1.1.4 เทคนิคและวิธีการสอนภาคปฏิบัติ

เทคนิคการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วย (จินตนา ยูนิพันธ์, 2531 : 45 - 50) มีดังต่อไปนี้

1. การมอบหมายงานการปฏิบัติการพยาบาล (Clinical Assignment) เป็นการให้นักศึกษาปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วยโดยตรงร่วมกับเพื่อนและบุคลากรเป็นทีม โดยมอบหมายงานตามวัตถุประสงค์ อาจมอบหมายงานเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานะของผู้ป่วยซึ่งมีแนวทางในการมอบหมายงาน ดังนี้

- 1.1 ควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ
- 1.2 ควรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1.3 ให้มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 1.4 ให้ผู้เรียนได้รับรู้เหตุผลของการมอบหมายงานและความคาดหวังที่ผู้สอนต้องการ

ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

- 1.5 ให้ผู้เรียนได้เลือกศึกษาผู้ป่วยเอง แต่ผู้สอนควรคำนึงถึงประสบการณ์และวัตถุประสงค์ด้วย

- 1.6 ผู้สอนและปฏิบัติการพยาบาล ต้องมีความเห็นตรงกันในเรื่องการมอบหมายงาน
- 1.7 ผู้เรียนควรมีเวลาเตรียมตัวเพียงพอที่จะศึกษาผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมาย
- 1.8 ควรมีการประชุมปรึกษาหารือ เป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มเพราะการประชุมปรึกษาหารือเป็นสิ่งสำคัญในการมอบหมายงาน

#### 2. การทำรายงาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การวางแผนการปฏิบัติการพยาบาล (Nursing Care Plan) เป็นรายงานเพื่อให้ผู้เรียนถ่ายทอดความคิดในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบ

2.2 การศึกษาผู้ป่วยเป็นรายบุคคล (Case Study) เป็นรายงานเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาและวิเคราะห์ผู้ป่วยในแนวคิด โดยนำทฤษฎีมาอธิบายกรณีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2.3 การวางแผนการสอน (Teaching Plan) เป็นรายงานเกี่ยวกับการสอนและการให้คำแนะนำในการปฏิบัติตนของผู้ป่วย

2.4 การบันทึกการสนทนา (Process Recording) เป็นการบันทึกการสนทนาของผู้ป่วย เพื่อนำมาวิเคราะห์กระบวนการที่เกิดขึ้นและความต้องการของผู้ป่วย

2.5 การบันทึกประสบการณ์การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย (Experiential Diary) เป็นการบันทึกเกี่ยวกับความรู้สึก ทศนคติ และการรับรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาล

### 3. การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) แบ่งออกเป็น

3.1 การประชุมปรึกษาก่อนการปฏิบัติงาน (Pre Conference) เป็นการตรวจสอบความพร้อมของผู้เรียนก่อนการปฏิบัติงาน ว่าผู้เรียนมีแผนที่สมบูรณ์ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติการพยาบาล

3.2 การประชุมปรึกษาหลังจากปฏิบัติงาน (Post Conference) เป็นการสรุปการเรียนรู้ประจำวันของผู้เรียน และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้

3.3 การประชุมปรึกษากันในทีม (Nursing Team Conference) โดยมีผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม เป็นการประชุมร่วมกัน เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาแก่ผู้ป่วยแต่ละรายหรือแต่ละกลุ่ม รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ในการประชุมปรึกษาต้องใช้ทุกกระบวนการ ตั้งแต่การนำกลุ่ม การจัดบรรยากาศในการอภิปราย ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้มีการแสดงความคิดเห็นและต้องสรุปการเรียนรู้ที่ได้

4. การเยี่ยมตรวจทางการพยาบาล (Nursing Round) เป็นการสอนโดยใช้วิธีเยี่ยมตรวจที่ทำให้ผู้เรียน ผู้สอน และผู้ป่วยติดต่อสัมพันธ์กันในสถานการณ์จริง ผู้สอนต้องเตรียมพร้อมที่จะแก้ปัญหาของผู้ป่วยและร่วมมือกับผู้ปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้ผลการปฏิบัติที่ดี

วิธีการสอนภาคปฏิบัติ วิธีการสอนที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการสอนภาคปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วยมีมากมาย ขึ้นอยู่กับความชำนาญในการสอนของอาจารย์นิเทศก์และการเลือกใช้ให้เหมาะสมกับนักศึกษาแต่ละคน รวมทั้งสถานการณ์ในขณะนั้น โดยคำนึงถึงหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2539 : 5 - 6)

1. เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของกระบวนการวิชา พฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงและทักษะที่ต้องการให้เกิดขึ้นในนักศึกษา

2. สอดคล้องและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์ขณะนั้น

3. เหมาะสมกับความสามารถของนักศึกษาแต่ละระดับ ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

4. เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่ในขณะนั้น และสามารถให้ทรัพยากรได้คุ้มค่ากับการลงทุน

5. สอดคล้องกับความสามารถในการสอนของอาจารย์นิเทศก์ เพื่อให้สามารถใช้วิธีการสอนนั้นได้อย่างได้ผลดี

วิธีการสอนที่นิยมนำมาใช้ในการสอนภาคปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วย ได้แก่  
(อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2539 : 6 - 7)

1. การสอนในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Method) ฝึกให้นักศึกษาเกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์และหาวิธีการแก้ปัญหาได้ โดยอยู่ภายใต้การควบคุมโดยสถานการณ์ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้

2. การสาธิต (Demonstration Method) ใช้สอนวิธีการพยาบาลใหม่ ๆ การพยาบาลในสถานการณ์ปัจจุบันทันด่วน ฝึกใช้อุปกรณ์เครื่องมือชนิดใหม่ หรือทำการพยาบาลบางอย่างให้ดูเป็นตัวอย่าง อาจารย์นิเทศก์ควรใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์อธิบายการกระทำที่สำคัญทุกขั้นตอน ตลอดจนการสาธิตพร้อมทั้งใช้ตัวอย่างเป็นแบบอย่างที่ดีไปด้วย

3. การประชุมกลุ่ม (Group discussion method) เพื่อให้กลุ่มนักศึกษาหรือนักศึกษาและบุคลากรพยาบาลอื่น ๆ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความสนใจ ประสบการณ์และปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทำได้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นวิธีการที่ช่วยให้เห็นจุดเด่นและจุดด้อยของนักศึกษาแต่ละคนและช่วยฝึกให้นักศึกษาเป็นตัวของตัวเองและมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

4. การประชุมกลุ่มร่วมกับทีมผู้สอน (Team Teaching Conference) เป็นการประชุมกลุ่มนักศึกษาร่วมกับอาจารย์นิเทศก์จำนวนหลายคน ที่มีความชำนาญต่างกันเพื่อช่วยให้อาจารย์แต่ละคนและนักศึกษา ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพยาบาลนั้นได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

5. การประชุมกลุ่มการพยาบาล (Nursing Care Conference) เพื่อถกเถียงปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดูแลผู้ป่วยเฉพาะรายที่นักศึกษาผู้นั้นรับผิดชอบอยู่ โดยเน้นปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยในปัจจุบันเป็นสำคัญ

6. การประชุมกลุ่มร่วมกับทีมพยาบาล (Nursing Team Conference) เพื่อให้ผู้ร่วมทีมพยาบาลทุกคนรวมทั้งนักศึกษา มีโอกาสถกเถียงปัญหาในการดูแลผู้ป่วยจากการค้นพบและสังเกตของแต่ละคน เพื่อช่วยสนองความต้องการของผู้ป่วยและทำให้การดูแลผู้ป่วยมีความต่อเนื่อง

7. คลินิกการพยาบาล(Nursing Clinic) เป็นการให้ผู้ป้อนำเสนอตนเองเพื่อการถกเถียงปัญหาของกลุ่มและหาวิธีการปรับปรุงการพยาบาล การเลือกผู้ป่วยที่สามารถให้ความร่วมมือที่ดีเลือกสถานที่ที่เหมาะสม อาจเป็นห้องเรียนประจำหอผู้ป่วยหรือที่เตียงผู้ป่วย โดยคำนึงถึงการปกป้องสิทธิของผู้ป่วยเป็นสำคัญ ทั้งนี้จะต้องมีการเตรียมผู้ป่วยล่วงหน้าและเตรียมข้อมูลอย่างพร้อมเพียง

8. กรณีศึกษา(Nursing Case Study)เป็นการนำเสนอรายงานการศึกษาผู้ป่วยเฉพาะรายโดยนักศึกษาคคนหนึ่ง ที่ได้จัดเตรียมรายงานภายใต้การดูแลของอาจารย์นิเทศก์เรียบร้อยแล้ว

และเปิดโอกาสให้นักศึกษาคนอื่นได้ซักถามหรือให้ข้อเสนอแนะ วิธีนี้จะช่วยสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติการพยาบาลให้แก่นักศึกษา และได้เรียนรู้ที่จะเพิ่มทักษะในการจัดระบบความคิดเห็นและพัฒนาความสามารถในการเรียนไปพร้อมกัน

9. กระบวนการบันทึก (Process Record) เป็นการบันทึกคำพูดและลักษณะท่าทางที่ผู้ป่วยแสดงออก แล้วนำมาศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยเพื่อวางแผนในการพยาบาลต่อไป จึงเป็นการฝึกทักษะเฉพาะตัวของนักศึกษาในการรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบอาการของผู้ป่วยด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการบันทึก ช่วยให้นักศึกษาสามารถเข้าใจผู้ป่วยและมีสัมพันธภาพที่ดีขึ้น

10. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการแสดงบทบาทที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย และจำเป็นต้องอาศัยการช่วยเหลือด้วยการพยาบาล อาจจัดในห้องเรียนประจำหอผู้ป่วย เพื่อให้นักเรียนจำนวนมากได้เรียนรู้พร้อมกัน โดยจัดเตรียมผู้แสดงให้พร้อมทำการแสดงไม่เกินครั้งละ 15 นาที และการแสดงนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง

11. การสัมมนา (Seminar) เป็นการระดมสมองร่วมกันเพื่อแสวงหาวิธีการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้แก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งในการปฏิบัติการพยาบาล โดยนักศึกษานำเสนอรายงานการศึกษาผู้ป่วย และอาจารย์นิเทศก์ที่มีความชำนาญเฉพาะทางแตกต่างกัน ร่วมให้ข้อเสนอแนะ โดยการนำแนวคิดทฤษฎีหรือผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ จึงนิยมจัดในช่วงปลายของการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อให้นักศึกษามีระยะเวลาศึกษาผู้ป่วยและมีความรู้ประสบการณ์พอควร

12. การวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง (Case Analysis Method) เป็นการนำกรณีผู้ป่วยที่จำหน่ายแล้วมาศึกษาวิเคราะห์ถึงการปฏิบัติการพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับ โดยศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แนวความคิด และการตัดสินใจ ซึ่งนักศึกษาจะวิจารณ์ได้กว้างขวางและเป็นอิสระ เนื่องจากตนเองมิได้เกี่ยวข้องโดยตรง

13. การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Case Incident Method) เพื่อศึกษาวิเคราะห์การตัดสินใจอย่างเฉียบพลันในสถานการณ์ตัวอย่าง โดยศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สาเหตุสืบเนื่อง ข้อมูลประกอบ ลักษณะการตัดสินใจ ข้อดีและข้อเสีย และสรุปผลการวิเคราะห์ของกลุ่มอีกครั้ง เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

14. การศึกษาดูงาน (Field Trip) เป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เพิ่มพูนประสบการณ์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยการศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นจริง ด้วยการใช้ทักษะการสังเกต การสัมภาษณ์ และการตรวจสอบข้อเท็จจริง อาจารย์นิเทศก์ควรวางแผนเตรียมการให้รัดกุมและควรมีประสบการณ์ในสถานที่แห่งนั้นมาก่อน เพื่อให้ทราบจุดเด่นและจุดด้อยไว้ก่อนจะสะดวกต่อการเลือกประสบการณ์ให้นักศึกษา นอกจากนี้ควรวางแผนการเดินทางและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ โดยรอบคอบ

วิธีการสอนเหล่านี้ อาจารย์นิเทศก์อาจเลือกใช้เฉพาะวิธีหรือใช้หลาย ๆ วิธีรวมกันในการสอนแต่ละครั้ง แต่ละเนื้อหาวิชาหรือแต่ละกระบวนการวิชาได้ตามความเหมาะสม

## 1.2 บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยพยาบาล

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (2518 : 1-2) กำหนดบทบาทและขอบเขตความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ (Roles and Responsibilities of Clinical Instructor) ไว้ดังนี้

1. รับผิดชอบการสอนรวมทั้งการประเมินผลการฝึกภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยที่ได้มอบหมายแก่นักศึกษาพยาบาล
2. แนะนำช่วยเหลือให้การนิเทศในการศึกษาภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลโดยใกล้ชิดเพื่อให้นักศึกษารู้จักนำหลักวิชาไปใช้ในการปฏิบัติพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลดีแก่ผู้ป่วย
3. ร่วมมือประสานงานในกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาทั้งภายในและภายนอกหอผู้ป่วย

หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ มีดังนี้

1. ประมุนเทศเกี่ยวกับกฎระเบียบ และการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยแก่นักศึกษาพยาบาลที่หมุนเวียนมาใหม่
2. ปรึกษาร่วมมือกับหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาให้มีความพร้อมและครบถ้วน
3. วางแผนการสอนบนหอผู้ป่วยให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของนักศึกษาแต่ละระดับชั้น
4. ศึกษาเรื่องราวของผู้ป่วย เลือกและมอบหมายงานประจำให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติตามระดับของความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคล
5. แนะนำช่วยเหลือให้การนิเทศนักศึกษา ในการปฏิบัติพยาบาลผู้ป่วยให้ถูกต้องตามหลักวิชา โดยนำความรู้จากศาสตร์สาขาต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละรายบุคคล ตลอดจนการให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในด้านสุขภาพอนามัย การปฏิบัติตัวของผู้ป่วยขณะรับการรักษาอยู่ในโรงพยาบาล และเมื่อจะกลับไปอยู่บ้าน
6. จัดหาประสบการณ์ในวิธีการพยาบาลต่าง ๆ สาธิตวิธีการพยาบาลเฉพาะโรคหรือการเตรียมตรวจและให้การสอนข้างเตียงแก่นักศึกษาเมื่อมีโรคและปัญหาที่น่าสนใจ

7. แนะนำและนิเทศการสังเกตอาการ การเขียนรายงาน การวางแผนการพยาบาล รวมทั้งการลงบันทึกต่าง ๆ

8. จัดให้มีการประชุมแก่นักศึกษาทั้งกลุ่มเป็นประจำทุกวัน รวมทั้งการพบเป็นรายบุคคล เพื่อร่วมกันปรึกษาปัญหาวางแผนการพยาบาล ประเมินผลการพยาบาล เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

9. จัดให้นักศึกษารับประสบการณ์ในการพยาบาล เท่าที่จะสามารถทำได้ ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่นชื่อรับรองในรายงานประสบการณ์ (Experience Sheet) เมื่อเห็นว่า นักศึกษาปฏิบัติได้เป็นที่พอใจ

10. จัดให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์การศึกษาผู้ป่วยเฉพาะราย(Case Study) อย่างน้อย 1 ราย รวมทั้งการเสนอรายงานภายในระยะเวลาที่ฝึกปฏิบัติอยู่ในภาควิชา

11. วัดและประเมินผลการปฏิบัติพยาบาลของนักศึกษาโดยพิจารณาจาก

11.1 การสังเกต และบันทึกประจำวันเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการเรียนของนักศึกษาแต่ละคน

11.2 ความเห็นของหัวหน้าตึกและพยาบาลที่ปฏิบัติงานร่วมกับนักศึกษา

11.3 การประเมินผลการเรียนของตนเองของนักศึกษา

12. เป็นที่ปรึกษาของนักศึกษาทั้งด้านการเรียนและส่วนตัว

13. ร่วมมือปรึกษารายละเอียดกับผู้ตรวจการ หัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษา เพื่อให้การจัดเวร การมอบหมายงาน การประเมินผลเป็นไปตามความเข้าใจอันดี

14. ติดตามการสอนในห้องเรียนของอาจารย์ทั้งฝ่ายแพทย์ และพยาบาลเพื่อให้การสอนบนหอผู้ป่วยสอดคล้องกันดีกับการสอนในห้องเรียน

15. ร่วมรับผิดชอบการพยาบาลผู้ป่วยทุกราย ที่มอบหมายให้อยู่ในความดูแลของนักศึกษาตลอดระยะเวลาที่นักศึกษาฝึกปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วย

สมคิด รัชศาสตร์ และประนอม โสภานนท์(2525 : 26-29) ได้กล่าวถึงหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ คือ

1. หน้าที่รับผิดชอบต่อผู้เรียน หน้าที่รับผิดชอบในด้านนี้ก็คือ ทำทุกวิถีทางที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามความต้องการของสถาบัน และของผู้เรียนอย่างเต็มที่ขณะฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย ช่วยหรือจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ถูกต้อง ได้นำความรู้ที่ได้ศึกษามาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ป่วย ได้เรียนรู้แนวทางที่จะปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ผิดหรือบกพร่องและช่วยให้ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ นอกเหนือไปจากที่เรียนในห้องเรียน

กิจกรรมที่สำคัญของอาจารย์นิเทศก์ มีดังต่อไปนี้

1.1 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ได้แก่ การมอบหมายงาน มอบหมายผู้ป่วยให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของผู้เรียน ในเรื่องนี้อาจารย์นิเทศก์จะต้องเข้าใจ และยอมรับความจริงประการหนึ่งเกี่ยวกับการเรียนรู้กล่าวคือ การเรียนรู้ที่แท้จริงจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้ลงมือทำกิจกรรมด้วยตนเอง หรือได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หรือได้ทำการสังเกตด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นประสบการณ์ตรง การเรียนด้วยวิธีนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิด ได้เรียนรู้ เหตุผล รู้แนวทางในการปฏิบัติ รู้วิธีหรือแนวทางที่จะแก้ปัญหาได้ และสามารถสรุปข้อคิดเห็นได้ เป็นต้น

1.2 การนิเทศการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย (Clinical Supervision) ภายหลังที่ได้จัดประสบการณ์และมอบหมายงานให้ผู้เรียนแล้ว อาจารย์นิเทศก์จะติดตามให้คำแนะนำชี้แนวทางต่าง ๆ อันจะเสริมให้การเรียนรู้ดำเนินไปได้ และให้ผู้เรียนเกิดทักษะทั้งในด้านการปฏิบัติและการใช้ความคิดได้อย่างเต็มที่ ตามลักษณะของการนิเทศโดยสรุปนี้ จะเห็นได้ว่าการนิเทศมิใช่เป็นการตรวจงานเมื่องานเสร็จสิ้นลงเพื่อหาจุดบกพร่อง แต่จะเป็นการช่วยผู้เรียนให้ได้เรียนรู้ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเต็มที่และมีเหตุผลช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ต้องการ อย่างไรก็ตามการนิเทศจะใช้หลักหรือวิธีปฏิบัติเช่นใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายหลักของการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย ความรู้พื้นฐานของผู้เรียน ประเภทของงานที่ได้รับมอบหมาย และความรู้ความสามารถของผู้เรียน แต่ละคนเป็นสำคัญ

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation) จะช่วยให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedblack) แก่อาจารย์และผู้เรียนร่วมกัน อาจารย์และนักศึกษาอาจทำการประเมินผลร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สำหรับอาจารย์อาจต้องใช้วิธีประเมินผลหลาย ๆ วิธี เช่น การสังเกต โดยรู้จักสิ่งที่ต้องการทราบแน่นอน การสอบถาม การให้ทดลองทำ การบันทึกพฤติกรรม(Anecdotal Record) การบันทึกสังคมมิติ(Sociogram) การตรวจสอบสิ่งที่ต้องปฏิบัติ (Check List) การทดสอบหลังการปฏิบัติงาน (Post - Test) ด้วยวิธีต่าง ๆ และการให้ผู้เรียนเขียนประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ผู้เรียนมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางใดบ้าง ได้เรียนรู้อะไรเพิ่มเติม สิ่งที่ยอยากจะเรียนรู้มีอะไรบ้าง สิ่งที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลง โดยให้เหตุผลประกอบและสิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนบนหอผู้ป่วยบ้าง เป็นต้น แต่ละวิธีจะมีแนวปฏิบัติและผลที่จะได้รับเป็นข้อปลีกย่อยต่างกันไป ทั้งนี้ยอมรับแล้วแต่สิ่งที่ต้องการประเมิน สำหรับพฤติกรรมที่ควรได้รับการประเมิน จะสอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้บนหอผู้ป่วยที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมาย

1.4 การจัดการสอนบนหอผู้ป่วย (Formal Clinical Teaching) การจัดการสอนลักษณะนี้เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ช่วยเสริม และขยายขอบข่ายการเรียนรู้ ตลอดจนประสบการณ์ในขอบข่ายที่ต้องการ เป็นกิจกรรมที่จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

นอกจากการจัดให้ผู้เรียนมีพัฒนาการการเรียนรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย แล้วอาจารย์นิเทศก์ต้องช่วยผู้เรียนให้สามารถปรับตนเองให้คุ้นเคยกับสถานที่ สภาพของการทำงาน ตลอดจนระบบการบริหารงาน ซึ่งเป็นของใหม่สำหรับผู้เรียน ช่วยผู้เรียนให้เกิดความคิดความรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกของทีมการพยาบาลบนหอผู้ป่วย การที่ผู้เรียนสามารถปรับตนเองได้พร้อมกับมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เป็นบุคคลที่บุคลากรอื่นในหน่วยงานให้การต้อนรับให้ความเอาใจใส่และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ก็ยังจะเป็นส่วนช่วยเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรักความปรารถนาที่จะเรียนรู้ ใฝ่หาความรู้ให้กับตนเอง และพยายามที่จะพัฒนาตนเองทุก ๆ ด้าน ซึ่งผลที่จะได้รับในบั้นปลายก็คือ ความสัมฤทธิ์ผลในการเรียนรู้ที่ได้จากประสบการณ์บนหอผู้ป่วย

2. หน้าที่รับผิดชอบในฐานะอาจารย์ประจำตึกผู้ป่วย คือ อาจารย์นิเทศก์จะมีบทบาทในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องบนหอผู้ป่วย ทั้งอาจารย์นิเทศก์ แพทย์ หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ ผู้เรียน รวมทั้งผู้ป่วยและญาติ

3. หน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ในบทบาทนี้อาจกล่าวได้ว่า อาจารย์นิเทศก์ที่จะทำงานประสบผลสำเร็จได้นั้น มิใช่เพียงแต่เป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านหลักและวิธีการสอนและรู้ถึงบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในฐานะอาจารย์ประจำหอผู้ป่วยเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นพยาบาลที่ดีด้วย

### 1.2.1 คุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์

อาจารย์นิเทศก์ที่ดีควรเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะสอน มีความรู้ดี และมีความสามารถในการสอน แต่อย่างไรก็ตามสิ่งเหล่านี้สามารถเรียนรู้ และฝึกฝนได้ก่อนที่จะทำการนิเทศ สิ่งสำคัญที่อาจารย์นิเทศก์ต้องทำความเข้าใจ คือ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2539 : 5)

1. การรู้จักตนเอง (Know Yourself) รู้ว่าตนเองมีความสามารถ และความถนัดด้านใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยด้านใดบ้าง มีความชอบและทัศนคติต่อการสอนภาคปฏิบัติอย่างไรและมีความรู้ความชำนาญในวิธีการสอนทางคลินิกอย่างไรบ้าง เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองได้

2. การรู้จักนักศึกษา (Know Yourstudy) โดยทั่วไปนักศึกษาพยาบาลจะอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุประมาณ 18 ปี ส่วนใหญ่เพศหญิงซึ่งเป็นวัยที่มีอารมณ์รุนแรงและเปลี่ยนแปลงง่าย เกิดความวิตกกังวลได้ง่าย ต้องการเป็นตัวของตัวเองเพื่อเตรียมตัวเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์และอยู่ในวัยที่กำลังแสวงหาทั้งความรู้ แบบอย่างในการดำเนินชีวิต คู่ครอง และอาชีพการงานที่มั่นคง

ดังนั้นเพื่อประสิทธิภาพในการสอนของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2539 : 5)

1. วุฒิการศึกษา (Professional Degree Requirement) อาจารย์นิเทศก์ควรมีการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการพยาบาล หรือเป็นผู้ชำนาญการพยาบาล หรือเป็นผู้ชำนาญการพยาบาลเฉพาะสาขาและมีการศึกษาต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ

2. ความสามารถ (Professional Competency) อาจารย์นิเทศก์ควรมีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล บนพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎีได้เป็นอย่างดี ในการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพได้

3. ประสบการณ์ (Professional Experience) อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลมากพอที่จะเกิดทักษะและความมั่นใจได้ และได้รับการเตรียมมาอย่างดี มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนต่าง ๆ ที่ใช้ในคลินิก และพร้อมที่จะสอนนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความรับผิดชอบ (Professional Responsibility) อาจารย์นิเทศก์ควรติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาการและการสอนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หน้าที่สำคัญของอาจารย์นิเทศก์ คือ การนิเทศ ฉะนั้น อเล็กซานเดอร์ (Alexander. 1972 : 217) จึงได้กำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ ไว้ดังนี้

1. เป็นพยาบาลวิชาชีพ
2. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล
3. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการพยาบาลเป็นอย่างต่ำ และมีความรู้ความชำนาญในด้านการพยาบาลบนหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่
4. มีประสบการณ์ทางด้านบริหารการพยาบาลไม่น้อยกว่า 2 ปี
5. มีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศงาน
6. มีความสามารถและทักษะของการเป็นผู้นำ
7. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
8. มีความสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจ พร้อมที่จะรับตำแหน่งผู้สอนปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วย

นอกจากนี้ รอเรน (Rauren. 1974 : 33 - 39) ยังได้เสนอคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ ในฐานะที่เป็นแบบอย่างของพยาบาล (Nurse Role Model) เพราะอนาคตของพยาบาลนั้นขึ้นอยู่กับ การเรียนบนหอผู้ป่วย นิสัย ทักษะ และความชำนาญของพยาบาลที่แสดงออกมานั้น

นักศึกษาจะจำไปเป็นแบบอย่างหรือนำไปปฏิบัติได้อาจโดยไม่รู้ตัว และเช่นเดียวกันเจ้าหน้าที่ระดับอื่น ๆ ก็เลียนแบบจากพยาบาลด้วย เกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างของพยาบาลโดยอาจารย์นิเทศก์นั้น รอเรน ได้ทำการศึกษาไว้พบว่า นักศึกษาต้องการที่จะเลียนแบบอย่างเกี่ยวกับการเป็นพยาบาลจากอาจารย์นิเทศก์ และคิดว่าอาจารย์นิเทศก์จะเป็นผู้ให้แบบอย่างดังกล่าว ซึ่งจะช่วยให้เขาเป็นพยาบาลอย่างสมบูรณ์ได้ในอนาคต

### 1.2.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพ

การพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติต่อสิ่งมีชีวิตที่มีโครงสร้างละเอียดซับซ้อน ในการศึกษาพยาบาลจึงจำเป็นต้องเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อเตรียมพยาบาลให้สามารถทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้ดี ทั้งในด้านการดูแล (Caretaker) ด้านการให้คำปรึกษา (Counseling) ด้านการดำเนินการจัดการ (Managerial Leadership) ด้านการนิเทศด้านอนามัย (Health Supervision) ด้านการคัดกรองผู้ป่วย (Screening Functions) การศึกษาพยาบาลจึงเป็นการจัดการศึกษาให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงในการดูแลผู้ป่วย ติดต่อกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ และญาติผู้ป่วย รวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ในสถานการณ์แต่ละวันได้ การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพที่ช่วยให้นักศึกษาได้นำความรู้ทางทฤษฎีไปใช้ได้อย่างเหมาะสม และสามารถให้การพยาบาลได้อย่างสมบูรณ์แบบ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญดังนี้ (พรจันทร์ สุวรรณชาติ. 2531 : 60 - 70)

1. การกำหนดลักษณะการเรียนการสอนบนหอผู้ป่วย ควรเน้นลักษณะโครงสร้างของหลักสูตรและลักษณะของวิชาที่เรียนโดยจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายของหลักสูตร แต่การเรียนการสอนบนหอผู้ป่วยไม่สามารถควบคุมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์เรียนรู้โดยตรงเหมือนกันหมดทุกประการ ลักษณะการเรียนการสอนจึงต้องจัดให้มีทั้งประสบการณ์ตรง คือการให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วยและประสบการณ์ทางอ้อม โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของกลุ่มผู้เรียนด้วยกัน การสังเกตการทำงานของผู้ร่วมทีมทางการพยาบาล การประชุมปรึกษาก่อนและหลังการปฏิบัติการพยาบาล การตรวจเยี่ยมเพื่อการแก้ปัญหาผู้ป่วยและวิธีอื่น ๆ

2. ผู้สอนปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วยจะต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

บราวน์ (Brown. 1981 : 4 - 15) ได้จำแนกลักษณะผู้สอนภาคปฏิบัติทางการพยาบาลบนหอผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพออกเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ความสามารถทางวิชาชีพ ผู้สอนภาคปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วย ควรมีความสามารถทางวิชาชีพ ดังนี้

1.1 กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

- 1.2 ให้ความสนใจตัวผู้ป่วยและสนใจให้การพยาบาลต่อผู้ป่วย
- 1.3 นำความรู้ทางทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติได้ดี
- 1.4 สามารถอธิบายและให้ความรู้แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี
- 1.5 ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนที่ได้รับประสบการณ์ใหม่
- 1.6 ให้ข้อคิดที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้เรียน
- 1.7 มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีความยุติธรรมในการประเมินผลผู้เรียน
- 1.8 เป็นผู้ที่มีทักษะ ทักษะคิด และค่านิยมที่ผู้เรียนมองเห็นได้ชัดเจนในการปฏิบัติ

#### การพยาบาลบนหอผู้ป่วย

- 1.9 มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความอยากเรียน
2. สัมพันธภาพกับผู้เรียนผู้สอนควรมีลักษณะของการมีสัมพันธภาพดังนี้
  - 2.1 เป็นผู้ที่มีความปรารถนาดีอย่างจริงใจต่อผู้เรียน
  - 2.2 ให้ความมั่นใจและให้การยอมรับในตัวผู้เรียน
  - 2.3 เป็นผู้ให้ความหวัง ให้กำลังใจแก่ผู้เรียนในทางที่เป็นไปได้
  - 2.4 กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสะดวกใจต่อการถามหรือร้องขอความช่วยเหลือ
  - 2.5 ให้เสรีภาพแก่ผู้เรียนในการเปิดอภิปรายและการแสดงออกความรู้สึก
  - 2.6 สามารถอยู่ร่วมปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยกับผู้เรียนได้ในสถานการณ์ที่กำหนดไว้
3. คุณสมบัติของผู้สอนแต่ละคน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนส่งเสริมให้การสอนบนหอผู้ป่วยมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้สอนควรมีลักษณะดังนี้
  - 3.1 มีระเบียบวินัยในตนเอง เป็นผู้ที่มีความร่วมมือ ประสานงานดีและมีความอดทน
  - 3.2 เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น
  - 3.3 สามารถยอมรับขีดจำกัด ในความสามารถและความผิดต่าง ๆ ของตนเองได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา
  - 3.4 เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการสอน
  - 3.5 เป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน

จะเห็นได้ว่าผู้สอนภาคปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วย นอกจากจะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้สอนแล้ว ควรจะมีคุณสมบัติของการเป็นพยาบาลที่ดีด้วย ทั้งนี้ผู้เรียนจะได้จำไปเป็นแบบอย่าง การเรียนบนหอผู้ป่วยจะเป็นการปลูกฝังให้มีนิสัย และทัศนคติที่ดีในการทำงาน

3. ผู้เรียน จะช่วยเสริมให้การเรียนการสอนพยาบาลบนหอผู้ป่วยมีประสิทธิภาพได้ถ้าผู้เรียนมีคุณลักษณะไม่เหมาะสม อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการสอน คุณสมบัติของผู้เรียนสามารถสร้างเสริมในระหว่างที่เรียนได้ โดยผู้สอนและผู้ประกอบวิชาชีพบนหอผู้ป่วย คุณลักษณะของผู้เรียนควรมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความสนใจและตั้งใจที่จะศึกษาในวิชาชีพการพยาบาลอย่างจริงจัง
2. มีวุฒิภาวะเหมาะสมต่อการรับผิดชอบในการศึกษาของตนเอง
3. มีระเบียบวินัยในตนเอง
4. มีการวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ
5. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล ผู้สอน และวิชาที่เรียน
6. มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ดี
7. มีความสามารถในการใช้กระบวนการความคิด สามารถแยกแยะความถูกต้องได้

ตามหลักการทางวิชาการวิชาชีพ และการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

4. แหล่งฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วย คือ สถานที่ที่ผู้เรียนใช้เป็นสถานที่ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลตามสถานการณ์ที่เป็นจริง แหล่งฝึกปฏิบัติที่ดีและมีความเหมาะสมจะเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนบนหอผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพสูง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้สอนและผู้ปฏิบัติการพยาบาล โดยการกำหนดเป้าหมาย และวางนโยบายร่วมกันให้ชัดเจนระหว่างหน่วยงานของฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการพยาบาล ผู้สอนบนหอผู้ป่วยจะต้องศึกษาสภาพลักษณะของการจัดบริการและนำมาวางแผนดำเนินการจัดการเรียนการสอน และผู้ปฏิบัติการพยาบาลจะต้องรับรู้จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนบนหอผู้ป่วยและจัดดำเนินการ ให้ความร่วมมือประสานงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย โดยทั่วไปแล้วผู้สอนจะเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการประเมินผล แต่เนื่องจากผู้เรียนต้องฝึกปฏิบัติให้การพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายการพยาบาล ดังนั้นจึงควรให้ผู้ปฏิบัติการพยาบาลมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนด้วย

การเข้าใจในเป้าหมายการศึกษาพยาบาล ทำให้เกิดผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพแต่องค์ประกอบที่สำคัญต่อคุณภาพการศึกษามีทั้ง ผู้เรียน ผู้สอน คุณภาพของหลักสูตร และการกำหนดลักษณะของการเรียนการสอนบนหอผู้ป่วย โดยขึ้นอยู่กับผู้สอนและผู้ปฏิบัติการพยาบาล ฉะนั้นในการจัดการศึกษาพยาบาลนอกจากจะคำนึงถึง ผู้เรียน ผู้สอน และหลักสูตร ดังเช่น การจัดการศึกษาอื่น ๆ แล้วยังต้องคำนึงถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอีกด้วย

## 2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

### 2.1. ความหมายของความเครียด

เซลเย (Selye. 1956 : 53 - 54) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจ มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามทั้งจากภายในและภายนอกร่างกาย ทำให้ขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโตและความต้องการของมนุษย์ เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในร่างกายเกี่ยวกับ โครงสร้างและปฏิกิริยาทางเคมี เพื่อต่อต้านการคุกคามนั้นทำให้ภาวะร่างกายและจิตใจขาดสมดุล

คอสเลย์ และทออดด์ (Costley and Todd. 1983 : 241) กล่าวว่า ความเครียดเป็น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ที่ทำให้คนต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ตนต้องการจนทำให้ขาดความสมดุล

เฮลริเกิล และคณะ (Hellriegel and others. 1989 : 476) กล่าวว่า ความเครียด คือผล ที่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ส่งผลต่อความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ

บารอน และพอลลัส (Baron and Paulus. 1991 : 398) กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะ ที่เกิดจากปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจที่มีต่อสถานการณ์ใด ๆ ที่บุคคลรับรู้ได้ว่าถูกคุกคามใน การบรรลุเป้าหมายของเขา

ทัศน บุญทอง (2533 : 211) กล่าวว่า ความเครียด เป็นภาวะการณซึ่งเป็นผลกระทบ ทั้งหมดที่เกิดแก่บุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เมื่อมีสิ่งที่ยับยั้ง และสิ่งที่ยับยั้ง นั้นอาจมีสาเหตุจากภายนอกหรือภายในบุคคลก็ได้ ภาวะเครียดจึงเป็นอันตรายของความชำรุด ทรมานในร่างกาย และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สุขสบายและทำให้ร่างกายต้องมีกระบวนการตอบสนอง เพื่อปรับหรือแก้ภาวะนั้นให้คืนสู่สภาพสมดุล

สรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจเกิดการตอบสนองต่อสิ่งที่มี มากกระตุ้นทั้งภายในและภายนอกร่างกาย จนทำให้ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล โดยแสดงออก ทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม

## 2.2. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความเครียด

### 2.2.1 ความเครียดเป็นการตอบสนอง (Response) ของบุคคลต่อตัวกระตุ้น

(Stressor) เซลเย (Selye. 1956 : 31 - 33) แพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางโรคต่อมไร้ท่อได้สังเกตว่าผู้ป่วย จะเป็นโรคอะไรก็ตามจะมีกลุ่มอาการอย่างหนึ่งที่เหมือนกันคือ อ่อนเพลีย เบื่ออาหาร น้ำหนักลด จากงานวิจัย พบว่า ไม่ว่าจะฉีดฮอร์โมนหรือสารตัวใดเข้าไปในสัตว์ทดลองนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ คือ ต่อมหมวกไตจะโตและเพิ่มการทำหน้าที่ ต่อมไทรอยด์และต่อมน้ำเหลืองจะเหี่ยวลีบ

รวมทั้งเกิดมีแผลในกระเพาะอาหารและลำไส้ งานวิจัยต่าง ๆ ในระยะต่อมาได้แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในอวัยวะทั้ง 3 ดังกล่าว เมื่อสัตว์ทดลองประสบความร้อน ความเย็น การติดเชื้อมากเกินไป ตกเลือด การระคายเคืองต่อระบบประสาท และตัวกระตุ้นอื่น ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของอวัยวะเหล่านี้ เซลเย เชื่อว่า สัมพันธ์กับกลุ่มอาการ อ่อนเพลีย เบื่ออาหาร และน้ำหนักลด และใช้ชื่อกลุ่มอาการนี้ว่า กลุ่มอาการปรับตัวโดยทั่วไป (General Adaptation Syndrome หรือ GAS) เพราะฉะนั้นในแนวคิดของ เซลเย ความเครียดเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อตัวกระตุ้น ซึ่งการตอบสนองนั้นจะแสดงออกในลักษณะของกลุ่มอาการที่ไม่เฉพาะเจาะจง (Nonspecific) ที่เรียกว่า กลุ่มอาการปรับตัวโดยทั่วไป แบ่งออกเป็น 3 ระยะ

1. ระยะเตือน (Alarm Reaction) เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นทันทีทันใด เกิดเพียงระยะเวลาสั้น ๆ ตั้งแต่เพียงไม่กี่นาทีถึง 48 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของตัวกระตุ้น (สมจิต หนูเจริญกุล. 2536 : 96 ; อ้างอิงมาจาก Erickson and Swain. 1982) การแสดงนั้น เป็นผลเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของระบบประสาทอัตโนมัติ และต่อมพิทูอิทารีส่วนหน้า เช่น ซีพจรเต้นเร็ว มือเท้าเย็น กล้ามเนื้อเกร็ง และมีการเปลี่ยนแปลงของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกาย

2. ระยะต่อต้าน (Stage of Resistance) สิ่งมีชีวิตจะปรับตัวเต็มที่ทั้งร่างกายและจิตใจต่อตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียด เพื่อให้อาการดีขึ้น หรือหายไปโดยการต่อสู้ หรือถอยหนีจากตัวกระตุ้น หากสิ่งมีชีวิตนั้นได้รับการกระตุ้นจากสิ่งทีก่อให้เกิดความเครียดอยู่ สิ่งมีชีวิตนั้นจะสูญเสียการปรับตัวอีกและจะเข้าสู่ระยะที่ 3

3. ระยะหมดกำลัง (The Stage of Exhaustion) ถ้าตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดรุนแรงมากขึ้น มีหลายสาเหตุในเวลาเดียวกัน หรืออยู่ภายใต้เหตุการณ์ที่มีความเครียดนาน ๆ ความสามารถในการปรับตัวจะล้าเหลว ก่อให้เกิดพยาธิสภาพและเสียชีวิตได้

แม้ว่า เซลเย จะมุ่งศึกษาความเครียดในลักษณะตอบสนองทางด้านสรีรวิทยาแต่แนวคิดนี้เริ่มชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงของกายและจิต เนื่องจาก เซลเย ได้ชี้ให้เห็นว่าตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดนั้น ไม่ได้จำกัดเพียงตัวกระตุ้นทางกายภาพ หรือสารเคมีเท่านั้น แต่ความเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และสิ่งแวดล้อม สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีรวิทยาได้เช่นกัน

2.2.2 ความเครียดเป็นผลจากการรับรู้ (Perception) ของบุคคลที่มีต่อความต้องการในเหตุการณ์ต่าง ๆ (Rickert. 1994 : 472) นอกจากนี้ โฮล์ม และเรย์ (Holmes and Rahe. 1967) กล่าวว่า เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตถือว่าเป็นภาวะเครียดที่ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัว ดังนั้นบุคคลที่มีเหตุการณ์ที่ทำให้ชีวิตต้องเปลี่ยนแปลงมากจะมีโอกาส

เกิดพยาธิสภาพได้มาก เช่น การตายของคู่ชีวิต หย่าร้าง ถูกไล่ออกจากงาน เปลี่ยนสายงาน ประสบความสำเร็จส่วนตัวสูง เป็นต้น ข้อสังเกตที่สนับสนุนความคิดนี้ ได้แก่ ผลของสงครามในกรุงลอนดอนต่อความเจ็บป่วย ในปี ค.ศ. 1940 - 1941 มีจำนวนผู้ป่วยโรคกระเพาะอาหารและลำไส้ทะลุสูงมากและจำนวนผู้ป่วยลดลงเมื่อสงครามสิ้นสุด เหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตไม่ว่าจะดีหรือเลวจะผ่านการรับรู้ของบุคคล และบุคคลจะรับรู้เหตุการณ์นั้นรุนแรงมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ในชีวิต ถ้าบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีจะกลายเป็นข้อดีที่จะช่วยให้บุคคลรับรู้เหตุการณ์ไม่รุนแรงเกินไป แต่ในทางตรงกันข้ามถ้ามีประสบการณ์ที่ไม่ดีอาจทำให้บุคคลรับรู้เหตุการณ์นั้นเลวร้ายกว่าที่ควรจะเป็น
2. แรงสนับสนุนทางสังคม เมื่อมีเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นในชีวิตบุคคลที่ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมมาก ย่อมรับรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเลวร้ายน้อยกว่าบุคคลที่ขาดแรงสนับสนุนทางสังคม
3. ความเข้มแข็งของบุคคล

### 2.2.3. ความเครียดเป็นผลจากสถานการณ์(Situation) หรือสิ่งเร้า (Stimuli)

(Rickert. 1994 : 471 - 472) ซึ่งสอดคล้องกับ เจนิส (Janis. 1958) บาโซวิทซ์ และคณะ (Basowitz and others. 1955) ที่ได้กล่าวถึง ความเครียดโดยมุ่งเน้นถึงสถานการณ์สิ่งเร้า (Stimulus Event) ที่เป็นปัจจัยภายนอกที่กดดันบุคคล ให้มีปฏิกิริยาในการตอบสนองต่อการรับรู้ที่แตกต่างกัน เช่น การตกงาน สงคราม ความขัดแย้ง ความยากจน ขาดปัจจัยพื้นฐานของชีวิต เป็นต้น ทำให้เกิดภาวะตึงเครียดก่อให้เกิดอาการที่แสดงเช่นเดียวกับโรคต่าง ๆ เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะ โรคความดันโลหิตสูง วิตกกังวล ซึมเศร้า เป็นต้น

2.2.4. ความเครียดเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ของบุคคลและสภาพแวดล้อม(Rickert. 1994 : 472). ผู้ศึกษาความเครียดตามแนวคิดนี้ ได้แก่ ลาซารัส (Lazarus. 1966) เมคการ์ท (McGarth. 1970) และเฟรนช์ (French. 1973) กล่าวคือ ลาซารัส (Muldary. 1983 : 19 ; citing Lazarus. 1966) มีแนวคิดที่ความเครียดที่เกิดขึ้นนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมแต่ขึ้นกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม ที่สามารถก่อให้เกิดปัญหาทางร่างกายและจิตใจ โดยบุคคลจะมีการรับรู้และประเมินถึงความต้องการในสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อที่จะปรับตัวและจัดการภายใต้ความสามารถของบุคคลนั้นเพื่อรักษาสุขภาพ นอกจากนี้ สมจิต หนูเจริญกุล(2536 : 106) กล่าวไว้ด้วยว่า เหตุการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นจะเครียดหรือไม่ขึ้นอยู่กับ

การประเมินความสมดุลระหว่างความต้องการ(Demands) กับแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ (Resources) ของบุคคลนั้น การตัดสินใจภาวะเครียดของบุคคลต้องผ่านกระบวนการความรู้สึกนึกคิด และเฟรนซ์ (Rickert. 1994 : 472 ; citing French. 1973) มีแนวคิดที่ว่า ความต้องการและความสามารถของบุคคลหากไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมแล้วทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้ เช่น ในสถานการณ์การทำงานถ้าบุคคลรับรู้ว่าเขามีความสามารถต่ำ หรือไม่มีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ บุคคลก็จะเกิดความเครียด

### 2.3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียด

ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด มี 3 กลุ่มดังนี้ (มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. 2538 : 27)

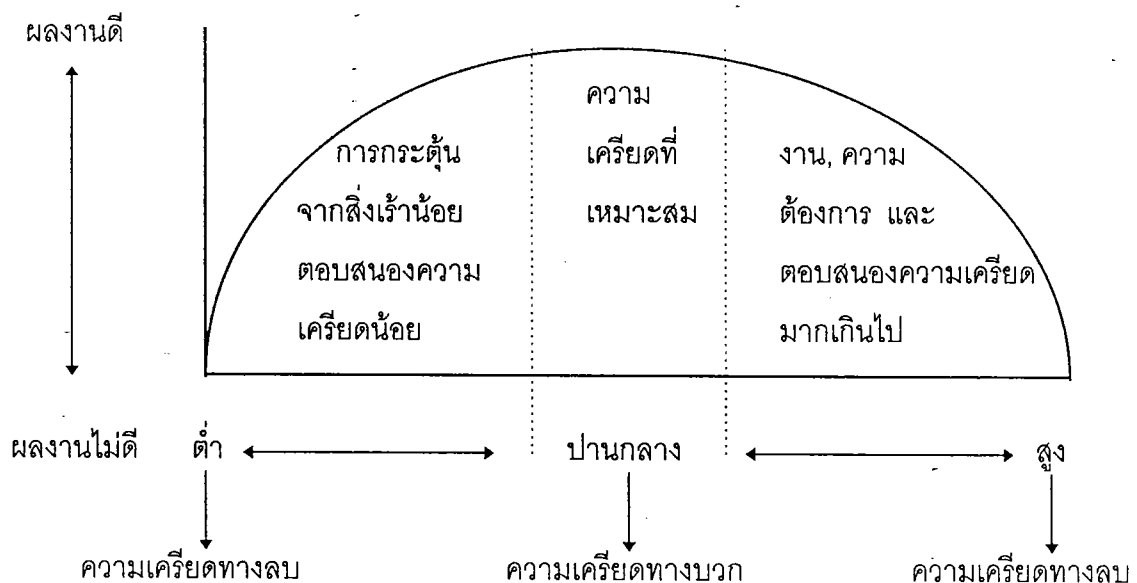
#### 1. ทฤษฎีความเครียดที่เน้นทางด้านจิตวิทยา(Psychology) ประกอบด้วยรูปแบบดังนี้

1.1. รูปแบบบนพื้นฐานของการตอบสนอง (Response - Based Model) เป็นรูปแบบที่อธิบายว่า ความเครียดเป็นกลุ่มของสิ่งรบกวนที่ขัดขวางการตอบสนองทางสรีรวิทยาและจิตวิทยาของบุคคลต่อภาวะคุกคาม ทฤษฎีกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีพื้นฐานความเครียดของเซลเย (Selye. 1956 : 31 - 35) ที่อธิบายว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อการกระตุ้น ซึ่งการตอบสนองออกมาในกลุ่มอาการที่ไม่เฉพาะเจาะจง (General Adaptation Syndrome หรือ GAS) เป็นต้น

1.2. รูปแบบบนพื้นฐานของสิ่งเร้า (Stimulation - Based Model) เป็นรูปแบบที่อธิบายว่า ความเครียด เป็นกลุ่มของสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้ากระตุ้นให้เกิดการตอบสนองและสิ่งเร้าเหล่านี้เป็นบ่อเกิดของความเครียด เช่น ความมากเกินไป ความขัดแย้งและสิ่งที้นอกเหนือการควบคุม ทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตกับความเจ็บป่วยของโฮลล์ม และเรย์ (Holmes and Rahe. 1967 : 213 - 218) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ถือว่าเป็นภาวะเครียดที่ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัว

1.3. รูปแบบปฏิสัมพันธ์ของความเครียด(Interactional Model of Stress)เป็นรูปแบบที่มีพื้นฐานแนวคิดจาก 2 รูปแบบแรกรวมกัน และศึกษาในมิติที่ว่าความเครียดเป็นความไม่สมดุลระหว่างความต้องการและความสามารถในการตอบสนองของบุคคล ความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการคุกคาม และไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจสูง มีความสมดุลระหว่างความต้องการและการตอบสนอง บุคคลนั้นจะปลอดภัยจากความเครียด นักทฤษฎีความเครียดในกลุ่มนี้ ได้แก่ ลาซารัส และคณะ (Lazarus and Cohen. 1977 ; Lazarus and Folkman. 1984 ; Lazarus and Luaneir. 1987)

2. ทฤษฎีความเครียดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Job Stress) ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้นำมาใช้อธิบายความเครียดในการทำงานอย่างกว้างขวาง ได้แก่ ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม(Person - Environment Fit Theory) ซึ่งเป็นแนวคิดของ เฟรนช์ และคณะ (French and others. 1982) ทฤษฎีนี้ตั้งบนแนวคิดสำคัญ 2 ประการ คือ ความบีบคั้นขององค์การและความเครียดของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองนี้ มีผลต่อสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของบุคคล นั่นคือความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อการตอบสนอง (Supply) หรือความต้องการ (Demands) ของสิ่งแวดล้อม(Environment) ไม่สมดุลกับความต้องการ(Needs) หรือความสามารถของบุคคล(Person) นั่นคือ ถ้าความต้องการหรือความสามารถของบุคคลและสิ่งแวดล้อมไม่สมดุลผลที่ตามก็คือความเครียด ซึ่งจะมีผลสะท้อนกลับมาที่การปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกในทางที่ไม่ดีกับงาน นอกจากทฤษฎีนี้แล้วในกลุ่มนี้ยังมีแนวคิดที่ว่าด้วย ความเครียดกับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดของ เยอร์เกส - ดอดสัน (Worchel and Wayne. 1986 : 350 ; citing Yerkes - Dodson) ที่กล่าวว่า ความเครียดเป็นทั้งคุณและโทษ ระดับความเครียดมีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบกับสัมฤทธิ์ผลของการทำงานคือระดับความเครียดที่เหมาะสม (Eustress)จะมีสัมฤทธิ์ผลของการทำงานสูงสุด ซึ่งจะอยู่ที่จุดสูงสุดของตัวยูหวักลับ ถ้าความเครียดสูงกว่านี้สัมฤทธิ์ผลของการทำงานจะลดลงอย่างรวดเร็ว ดังภาพประกอบ 1 และยังเสนอว่า ความเครียดน้อยก็ทำให้ผลงานต่ำ และผลของงานกับระดับความเครียดจะผันแปรอยู่ระหว่างคนกับองค์การ (Hellriegel and others. 1983 : 501 ; Davis and Newstrom. 1985 : 475 ; DuBrin. 1990 : 174)



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

นอกจากนั้น ในกลุ่มนี้ยังมีทฤษฎีของอิวานเซวิช (Steers and Porter.1983 : 376 - 377 : citing Ivancevich. 1983) คือทฤษฎี Arosal Motivation Theory ที่สรุปว่า สิ่งเร้าในขณะหนึ่งเท่านั้นที่บุคคลจะตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การกระตุ้นอย่างเหมาะสมจากการคุกคามของสิ่งแวดล้อมจะทำให้บุคคลตอบสนอง โดยมีพฤติกรรมชนิดพิเศษทำให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นหรือดีกว่าในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นมากเกินไปจะทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลงและอยู่ในระดับต่ำ

3. ทฤษฎีความเครียดที่เน้นผลกระทบของความเครียดที่มีต่อบุคคล ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ (Welford. 1974 : 4 - 9)

3.1. สมมติฐานตัวยูหัวกลับ (Inverted - U Hypothesis) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้น ผลการทำงาน (Job Performance) จะเพิ่มขึ้นจนถึงจุดสูงสุดของโค้งตัวยูหัวกลับและความเครียดที่มากหรือน้อยเกินไปมีผลทำให้ผลการทำงานต่ำกว่าด้วย

3.2. ทฤษฎีการตรวจจับสัญญาณ (Signal Detection Theory) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการตอบสนองเมื่อร่างกายได้รับสัญญาณกระตุ้นจากสิ่งคุกคาม จะตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจก่อให้เกิดผลต่อสุขภาพ เกิดความเจ็บป่วยได้ทั้งร่างกายและจิตใจ

#### 2.4 สาเหตุของความเครียด

สุจริต สุวรรณชีพ (2532 : 20) กล่าวว่า สิ่งใด ๆ ก็ตามที่รบกวนหรือมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคคล ความเจ็บป่วย ความสูญเสีย และความทุกข์สร้างความกดดันต่อจิตใจทำให้กลไกการปรับตัวของร่างกายต้องทำงานเพื่อขจัดภาวะเครียดนั้น ๆ สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดมักไม่ได้เกิดจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ส่วนใหญ่มักจะมีสาเหตุมาจากความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจของแต่ละคน เริ่มตั้งแต่ประสาทสัมผัสรับความรู้สึกแล้วส่งต่อไปที่สมองซึ่งจะรับรู้และแปลผลออกมาเป็นความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งอาจแบ่งสาเหตุของความเครียด ออกได้เป็น 3 ทางใหญ่ ๆ คือ

1. สาเหตุทางร่างกาย ได้แก่ โรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ
  2. สาเหตุทางจิตใจ ได้แก่ ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งภายในจิตใจ ความคับข้องใจ การสูญเสียสิ่งที่มีค่า หรือสิ่งที่รัก
  3. สาเหตุทางสังคม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในครอบครัว บทบาทหน้าที่การงานที่ทำอยู่
- ยรรยง ศุภธารัตน์ (2526 : 33) ได้กล่าวถึง ความเครียดที่พบได้ในชีวิตประจำวันของแต่ละคนว่า อาจจำแนกออกได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ความเครียดที่เกี่ยวข้องกับที่ทำงาน ความรู้สึกต่องาน งานที่ทำให้เกิดความเครียดมากน้อยเพียงใดในแต่ละวันหรือเป็นครั้งคราว ซึ่งความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงานนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ และความเข้าใจในการจัดการกับปัญหา

2. ความเครียดจากสิ่งแวดล้อม รวมถึงสภาพดินฟ้าอากาศ ในบริเวณที่อยู่อาศัยตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้วย

3. ความเครียดจากความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นตัวทำให้เกิดความเครียดได้มากที่สุด ความสัมพันธ์นี้รวมถึงผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนถึงการติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ความเครียดจากความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นเพราะคิดไปเอง กังวลไปในสิ่งที่ยังมาไม่ถึง

ฟาร์เมอร์ และคณะ (Farmer and others. 1984 : 20 - 24) ได้แบ่งสาเหตุของการเกิดความเครียด ไว้ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวบุคคล (Personal Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของบุคคล ได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ประสบการณ์ในชีวิต อัตมโนทัศน์ของบุคคล (Self Concept) สุขภาพและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของปัจเจกบุคคล

2. สาเหตุจากเงิน (Financial Source) เป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ เช่น รายได้ สภาพทางการเงิน ความสามารถในการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย รวมทั้งการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพทางการเงินที่ควรจะเป็น

3. สาเหตุจากสัมพันธภาพ (Relational Source) เป็นสาเหตุที่เป็นผลมาจากการปะทะสังสรรค์ (Interaction) กับคนอื่น ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนบ้าน คู่สมรส เพื่อน

4. สาเหตุจากอาชีพการงาน (Occupational Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกและประสบการณ์ในอาชีพปัจจุบันรวมถึงการคาดหวังในอนาคต

จากสาเหตุการเกิดความเครียด ที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การเกิดความเครียดนั้นมาจากสาเหตุใหญ่ 2 ประการ คือ

1. สาเหตุจากตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์ในชีวิต บุคลิกภาพ ความคับข้องใจ ความรู้สึกสูญเสียและรู้สึกผิด ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและอื่น ๆ

2. สาเหตุจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ ปัญหาจากอาชีพการงาน ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาความยากจนและสภาพของสังคมเมือง การเปลี่ยนแปลงในชีวิต และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและแวดล้อมตัวบุคคลนั้น

## 2.5. ผลของความเครียด

ฟาร์เมอร์ และคณะ (Farmer and others. 1984 : 24) กล่าวว่า ผลของความเครียดโดยทั่วไปแล้วจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึก หรืออารมณ์ เช่น ความซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความหงุดหงิดฉุนเฉียว รวมทั้งมีผลทางสรีระ เช่น ปวดศีรษะ ปั่นป่วนท้อง ซึ่งผลของความเครียดเป็นปฏิกิริยาของร่างกายที่มีต่อสาเหตุของความเครียดในสถานการณ์นั้น ๆ

พลู เดชะรินทร์ (2536 : 87 - 88) กล่าวว่า ผลของความเครียดนั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีของความเครียดนั้นจะช่วยให้เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่คนส่วนใหญ่เมื่อนึกถึงความเครียดแล้วจะนึกถึงในทางที่ไม่ดีมากกว่า ความเครียดนั้นก่อให้เกิดปัญหากับบุคคลและกับองค์การที่บุคคลผู้นั้นทำงานอยู่ด้วยดังนี้

### 1. ผลกระทบต่อตัวบุคคล

1.1. ด้านพฤติกรรม ความเครียดอาจก่อให้เกิดความเบี่ยงเบนทางพฤติกรรม โดยมีการแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ผิดแปลกไปจากธรรมดา ซึ่งอาจจะมีผลต่อตนเองและบุคคลรอบข้างด้วย เช่น ทำให้ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ ไปจนถึงขั้นการทำร้ายตนเองและผู้อื่น

1.2. ด้านจิตวิทยา ความเครียดนอกจากจะมีผลต่อพฤติกรรมแล้วยังจะมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคลต่าง ๆ ด้วย เช่น อาการนอนไม่หลับ ความแปรปรวนทางอารมณ์ หรือปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศ

1.3. ด้านสุขภาพ ผลกระทบของความเครียดที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือ ในด้านสุขภาพของคนผู้นั้น ปัญหาเรื่องโรคหัวใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดที่สุดกับความเครียด โดยผู้ที่มีการของโรคหัวใจส่วนใหญ่จะมีความเครียดชนิดต่าง ๆ เกิดขึ้นประกอบด้วย นอกจากนี้แล้ว ความเครียดยังสามารถนำไปสู่อาการเส้นโลหิตฝอยในสมองแตก หรืออาการธรรมดาต่าง ๆ เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง หรืออาการเจ็บป่วย

### 2. ผลกระทบต่อองค์การ

2.1. ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง สำหรับพนักงานทั่วไปแล้วความเครียดอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง สำหรับในระดับบริหารแล้วความเครียดอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือมีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.2. เกิดความท้อถอย หรือยอมแพ้ต่อความเครียดเกิดขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่การลางานบ่อยครั้งขึ้น หรือแม้กระทั่งการลาออกจากงาน หรือการทำงานไม่สำเร็จตามกำหนดที่ตั้งไว้

2.3. ความเครียด สามารถก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง ความพอใจในการทำงาน และความภักดีที่มีต่อองค์กรก็จะลดน้อยลง

## 2.6 ชนิดของความเครียด

ความเครียดที่เกิดขึ้นกับคนเรา ไม่ว่าจะเป็นความเครียดทางด้านร่างกายหรือจิตใจจะมีสาเหตุแตกต่างกันไป และปริมาณความเครียดที่เกิดขึ้นก็จะมีผลแตกต่างกันไป มีผู้แบ่งชนิดของความเครียดแตกต่างกันไปหลายแบบ ดังนี้

### 1. แบ่งตามที่เกิด

อาร์โนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold and Feldman, 1986 : 435 - 436) ได้แบ่งชนิดของความเครียดตามที่เกิดเป็น 2 ชนิด ดังนี้

1.1. ความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress) หมายถึงเหตุการณ์ที่มีต่อผลการเปลี่ยนแปลงตามสภาพร่างกาย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1.1. ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น การได้รับบาดเจ็บ การเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

1.1.2. ความเครียดชนิดต่อเนื่อง(Continuing Stress) เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง เช่น การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่าง ๆ การเจ็บป่วยเรื้อรัง เป็นต้น

1.2. ความเครียดด้านจิตใจ (Psychological Stress) หมายถึง สถานการณ์ที่เป็นผลกระทบให้เกิดความคับข้องใจ และขัดแย้งในจิตใจ เป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เมื่อคิดว่าจะเกิดอันตราย

### 2. แบ่งตามผลที่เกิด

ดูบริน (DuBrin, 1990 : 173 - 174) ได้แบ่งความเครียด ตามผลที่เกิดขึ้นออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1. ความเครียดที่ดี (Positive Stress) ซึ่งเรียกว่า Eustress ได้แก่ ความเครียดที่ทำให้เกิดความสุข สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดชนิดนี้เป็นสิ่งที่ดี สร้างความสุขให้แก่ผู้ได้รับ เช่น การแต่งงาน หรือผลสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นต้น

2.2. ความเครียดที่ไม่ดี (Negative Stress) ซึ่งเรียกว่า Distress ได้แก่ ความเครียดที่ทำให้เกิดความทุกข์ เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นก็รู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ดี เช่น การหย่าร้าง ความเจ็บป่วย ญาติเสียชีวิต เป็นต้น

### 3. แบ่งตามสาเหตุที่เกิด

อัลเบร็ช (Albrecht. 1979 : 87 - 98) ได้แบ่งชนิดของความเครียด ตามสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับ เซฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 235 - 237) ดังนี้

3.1. ความเครียดจากเวลา (Time Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากการมีเวลาไม่พอที่จะทำงานได้สำเร็จ

3.2. ความเครียดจากสถานการณ์ (Situational Stress) เป็นความเครียดที่เป็นผลมาจากบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกคุกคามทางจิตวิทยา ซึ่งไม่สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้

3.3. ความเครียดจากการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipatory Stress) เป็นความทุกข์ใจหรือกังวลใจต่อเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิด ซึ่งเหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้

3.4. ความเครียดจากการเผชิญหน้า (Encounter Stress) เป็นความทุกข์ใจต่อกรที่จะต้องติดต่อกับบุคคลที่เข้ากันไม่ได้ หรือเป็นความเครียดที่จะต้องเผชิญหน้ากับบุคคลที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาและไม่อาจจะคาดหวังได้ว่าบุคคลที่จะพบนั้นจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

### 2.7 อาการแสดงของความเครียด

เมื่อมีสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดเกิดขึ้น ประชากรรับรู้ก็จะตรวจสอบเพื่อแก้ปัญหา นั้น (Sylwester. 1983 : 3 - 6) ข้อมูลที่แสดงว่าจะได้รับอันตรายซึ่งส่งผ่านสมองจะเปลี่ยนออกมาเป็นพฤติกรรมตอบสนองเพื่อให้เกิดการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในลักษณะสู้ (Fight) หรือหนี (Flight) ซึ่งปฏิกิริยาสู้หรือหนีจากสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นสัญชาตญาณประจำตัวของสิ่งมีชีวิตที่เกิดขึ้นเมื่อถูกคุกคามหรือทำร้าย (Braham. 1990 : 18 ; Cooper and Davidson. 1991 : 8) เมื่อคนเผชิญกับความเครียดจะแสดงอาการออกมา 3 ทาง คือ อาการทางร่างกาย อาการทางจิตใจ และอาการทางพฤติกรรม (DuBrin. 1984 : 136 - 164 ; Arnold and Feldman. 1986 : 459 - 460 ; Davis and Newstrom. 1989 : 482) ซึ่งมีรายละเอียดอาการของแต่ละทาง ดังนี้

1. อาการทางร่างกาย การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายที่พอสังเกตได้ ได้แก่ หัวใจเต้นเร็ว หายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตสูง ใจสั่น ปวดศีรษะ ท้องอืด เบื่ออาหาร ปวดเมื่อยที่คอและหลัง เป็นผื่นคันตามผิวหนัง นอนไม่หลับหรือนอนมาก เป็นต้น

2. อาการทางจิตใจ แสดงให้เห็นทางความรู้สึก ได้แก่ วิตกกังวล ตึงเครียด ซึมเศร้า หงุดหงิด ฉุนเฉียว เก็บตัว ขาดสมาธิ ความจำเสื่อม ขาดเหตุผล และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

3. อาการทางพฤติกรรม ได้แก่ ชอบเคาะนิ้วเคาะเท้า ย้ำคิดย้ำทำ สูบบุหรี่จัด ดื่มเหล้า ใ้ยามากขึ้น เฉื่อยชา ขาดงาน เกิดความผิดพลาดบ่อยขึ้น เป็นต้น

## 2.8 ระดับของความเครียด

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ทำให้ทราบว่าบุคคลจะมีความเครียดไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความรู้ พื้นฐานทางบุคลิกภาพ อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความเข้มของสิ่งเร้าที่มากระตุ้น และระยะเวลาที่ความเครียดคงอยู่ ผลของความเครียดที่มีต่อบุคคล ก็ยังขึ้นกับความสามารถในการจัดการกับความเครียดของแต่ละบุคคล นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความเครียด ได้จัดแบ่งระดับของความเครียด ไว้ 3 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1. แบ่งระดับความเครียดตามระยะเวลาที่ความเครียดคงอยู่ในบุคคล วิธีนี้แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (Janis. 1952 : 13)

1.1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดระดับน้อยและสิ้นสุดในระยะเวลาสั้นอาจนานเป็นวินาทีหรือชั่วโมงเท่านั้น เกี่ยวข้องกับสาเหตุหรือเหตุการณ์เพียงเล็กน้อยที่เกิดในชีวิตประจำวัน เช่น การจราจรติดขัดขณะเดินทางไปทำงานหรือการพลาดเวลานัดหมาย เป็นต้น

1.2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) ความเครียดระดับนี้รุนแรงกว่าระดับแรกอาจมีอยู่เป็นเวลานานเป็นชั่วโมงหลายชั่วโมงหรือเป็นวัน เช่น ความเครียดจากงานหนักหรือต้องทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการเจ็บป่วยเรื้อรัง เป็นต้น

1.3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) ความเครียดระดับนี้ จะมีอาการอยู่ยาวนานเป็นสัปดาห์เป็นเดือนหรือเป็นปี สาเหตุของความเครียดรุนแรงหรือมีหลายสาเหตุ เช่น การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก พัดพรวดจากครอบครัว ความเจ็บป่วยรุนแรง หรือมีสิ่งทีกระทบกระเทือนเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

2. แบ่งระดับความเครียดตามผลกระทบของความเครียดต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคคล วิธีนี้แบ่งความเครียดออกเป็น 4 ระดับดังนี้ (Savery. 1989 ; 17 - 20)

2.1. ความเครียดระดับที่ 1 (Level 1) เป็นความเครียดชั่วคราว เป็นผลให้เกิดการเพิ่มของอัตราการเต้นของหัวใจ อัตราการหายใจ ความดันโลหิต และมีการเปลี่ยนแปลงการเผาผลาญ (Metabolism) ในร่างกาย

2.2. ความเครียดระดับที่ 2 (Level 2) เป็นความเครียดที่เพิ่มความรุนแรงขึ้น ผลกระทบต่อสุขภาพจิต คือ มีอาการกระสับกระส่าย หงุดหงิด ไม่มีสมาธิ วิตกกังวล ตกใจง่าย มีอาการของความเครียดระดับที่ 1 เป็นเวลานาน

2.3. ความเครียดระดับที่ 3 (Level 3) เป็นความเครียดที่รุนแรงขึ้น ทำให้เกิดอาการปวดศีรษะ อาหารไม่ย่อย เจ็บหน้าอก ต้องปรึกษาแพทย์เพื่อบรรเทาอาการ

2.4. ความเครียดระดับที่ 4 (Level 4) เป็นความเครียดระดับรุนแรงที่สุด ทำให้เกิดอาการเป็นแผลในกระเพาะอาหาร เป็นลมบ่อย ตีตุงรา ตีตุงรายเครียด หรือยาระงับประสาทมีอาการทางจิตประสาทที่บ่งชี้ความรุนแรงของความเครียด และอาจรุนแรงถึงหัวใจหยุดเต้นได้

3. แบ่งระดับของความเครียดตามปริมาณของความเครียดที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน วิธีนี้แบ่งความเครียดออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (DuBrin. 1984 : 164 ; Altman and others. 1985 : 427 - 428)

3.1. ความเครียดระดับต่ำ จะทำให้ขาดความท้าทายในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเกียจคร้าน เบื่อหน่าย ขาดความสนใจ ทำงานไปเรื่อย ๆ แบบเข้าขามเย็นขาม ให้หมดเวลาไปวัน ๆ ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่ำ

3.2. ความเครียดระดับปานกลาง เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นการปฏิบัติงานจะดีขึ้นเพราะความเครียดช่วยกระตุ้นให้คนใช้พลังในการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลทำงานตามสิ่งท้าทายนั้นไปจนระดับหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดีที่สุดภายใต้ปริมาณความเครียดที่เหมาะสม

3.3. ความเครียดระดับสูง เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นและต่อเนื่องเป็นระยะเวลาานพลังในกายที่ต่อต้านกับความกดดันจากภายนอกค่อย ๆ ลดลงและหมดแรง บุคคลไม่สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ ไม่สามารถตัดสินใจ เกิดความท้อแท้ (Burnout) ในการทำงาน เบื่องาน ทำให้ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานลดลง บางรายเบื่องานไม่ต้องการทำงานที่เดิม

## 2.9 การประเมินความเครียดในการปฏิบัติงาน

การประเมินความเครียดนั้นยังไม่มีเครื่องมือที่วัดได้โดยตรง เพราะความเครียดเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดเป็นนามธรรม ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถประเมินได้ทางอ้อมจากอาการแสดงทางกาย (Physical Symptoms) และปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction)

วิธีการประเมินระดับความเครียดมี 3 วิธีคือ (Mitchell. 1987 : 195)

1. วิธีการประเมินทางกาย
2. วิธีการประเมินทางจิตวิทยา
3. วิธีการประเมินทางพฤติกรรม

เครื่องมือที่ใช้ประเมินความเครียดมีหลายแบบ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ประเมินความเครียดในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้(มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. 2538 : 27)

1. เครื่องมือประเมินความเครียดตามความรู้สึกที่เกิดจากความกดดันของสิ่งแวดล้อม เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความเครียด โดยวัดความเครียดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นความกดดันให้เกิดความเครียด ผู้สร้างเครื่องมือวัดในลักษณะนี้ มีหลายท่าน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 คาห์น และคณะ (Kahn and others. 1964) ได้สร้างแบบวัดเพื่อตรวจสอบหาธรรมชาติ สาเหตุ และผลที่ตามมาของความเครียดในองค์กร 2 ชนิด คือ ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท แบบวัดฉบับนี้เป็นแบบวัดความเครียดที่เกิดจากงาน (Job Related Stress) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ . 2536 : 314) โดยให้ผู้ตอบระบุว่าเกิดความรู้สึกรำคาญ หรือน่าเบื่อหน่ายจากงานที่ทำบ่อยครั้งเพียงไร แบบวัดนี้มี 15 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน จากไม่เคย (1 คะแนน) ถึงเสมอ (5 คะแนน) ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .87

1.2 ไลออนส์ (Lyons. 1971) สร้างแบบวัดความเครียด เรียกว่า Tension Index วัดความถี่ของความรู้สึกที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีทั้งหมด 9 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน จากไม่เคย (1 คะแนน) ถึงเสมอ (5 คะแนน) ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .70

1.3 เฮาส์ และริซโซ (House and Rizzo. 1972) สร้างแบบวัดความเครียดในการทำงานที่ เรียกว่า Anxiety - Stress Questionnaire แบบสอบถามทั้งฉบับมี 17 ข้อ วัดความเครียดใน 3 องค์ประกอบ คือ ความเครียดที่เกิดจากงาน 7 ข้อ ความเครียดที่เกิดจากร่างกาย 5 ข้อ ความเครียดที่เกิดจากการเหนื่อยล้า 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้ง 3 ตอน เท่ากับ .83 .76 และ .72 ตามลำดับ การตอบให้ผู้ตอบลงความเห็นว่าเป็นจริงหรือไม่จริง โดยให้คะแนน 1 กับ 2 ตามลำดับ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ . 2536 : 313)

1.4 โคช และตุง (Koch and Tung. 1982) สร้างแบบวัดความเครียดในการบริหารงาน เรียกว่า Administrative Stress Index (ASI) วัดองค์ประกอบที่เป็นความกดดันให้เกิดความเครียด 4 ด้านคือ ด้านบทบาท ด้านการบริหารงาน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง แบบสอบถามทั้งหมดมี 35 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน จากไม่เคยเกิดขึ้น (1 คะแนน) ถึงบ่อยที่สุด (5 คะแนน) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87

1.5 ควินน์ และเซพาร์ด (Quinn and Shapard. 1974) ได้สร้างเครื่องมือวัดอารมณ์ซึมเศร้าในการทำงาน (Depressed Mood at Work) เป็นแบบวัดความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการทำงานจำนวน 10 ข้อ วัดความรู้สึกที่เกิดขึ้น 4 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77

2. เครื่องมือประเมินความเครียดตามความรู้สึกที่แสดงออก เป็นเครื่องมือประเมินหรือวัดความเครียดจากความรู้สึกที่แสดงออกทางด้านร่างกายและจิตใจ มีผู้สร้างเครื่องมือในลักษณะนี้หลายท่าน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 แมคมิลเลียน (Macmillan. 1957) สร้างเครื่องมือสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพ (Health Opinion Survey (HOS)) ประเมินความเครียดโดยใช้การสัมภาษณ์ เครื่องมือประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ ประกอบด้วยปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ 1 ข้อ และอาการต่าง ๆ ที่แสดงออก ซึ่งเป็นผลจากปฏิกิริยาเมื่อร่างกายได้รับความเครียด จำนวน 19 ข้อ โดยถามความถี่ของอาการที่เกิดขึ้น คือเกิดขึ้นบ่อย ๆ เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง หรือไม่เกิดขึ้นเลย โดยให้คะแนนคำตอบดังนี้ 3 , 2 , 1 คะแนน ตามลำดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .83 (ประพิมพ์พรรณ สุวรรณกฎ. 2533 : 44)

2.2 เดอโรกาติส (Derogatis. 1981) ได้ปรับปรุงแบบวัด อาการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจ - อารมณ์ (SCL - 90) เสียใหม่โดย เรียกว่า SCL - 90 - R .แบบวัดฉบับนี้ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับสาเหตุของความเครียดของตนเอง มีจำนวนทั้งสิ้น 90 ข้อ ประกอบด้วยข้อความแสดงกลุ่มอาการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีสาเหตุจากความเครียดทางอารมณ์และจิตใจ แบ่งกลุ่มอาการเป็น 9 กลุ่ม ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน ให้ผู้ตอบตอบว่าอาการเหล่านั้นรบกวนเขามากน้อยเพียงใดในรอบสัปดาห์ที่ผ่านมา ค่าของคะแนนจากไม่เคย (0 คะแนน) ถึงมากที่สุด (4 คะแนน) ค่าความเชื่อมั่นแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .87 (รัชดา เอี่ยมยิ่งพานิช. 2531 : 52)

2.3 ฟิชเชอร์ และคณะ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 312 ; อ้างอิงมาจาก Fischer and Others. 1988) ได้สร้างแบบวัดความเครียดที่เป็นคำคุณศัพท์ (Stress Adjective Checklist) แบบวัดฉบับนี้ประกอบด้วยคำคุณศัพท์ จำนวน 20 คำ ที่แสดงอาการของความเครียด 3 องค์ประกอบ คือ ความเครียด (Stress) 10 คำ ปลูกใจ (Arosal) 6 คำ เหนื่อยล้า (Fatigue) 4 คำ ผู้ตอบจะกาเครื่องหมายในช่อง 1 ใน 4 ต่อไปนี้ เกิดความรู้สึกเป็นประจำ เกิดความรู้สึกในบางครั้ง เกิดความรู้สึกนาน ๆ ครั้ง ไม่เกิดความรู้สึกเลย โดยให้คะแนน 4 , 3 , 2 และ 1 ตามลำดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดในองค์ประกอบความเครียด ปลูกใจ และเหนื่อยล้าเท่ากับ .86 .80 และ .81 ตามลำดับ

2.4 เกรลเลอร์ และ พาร์สันส์ (Greller and Person. 1988) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเครียด 2 ลักษณะ คือ วัดจากสภาพแวดล้อมที่เป็นแรงกดดันทำให้เกิดความเครียดและวัดจากการแสดงออกทางด้านอาการต่าง ๆ สำหรับการวัดในส่วนที่แสดงออกทางด้านอาการมี 25 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.5 คูเปอร์ และคณะ (Cooper and others. 1988) ได้สร้างแบบวัดดัชนีความเครียดในอาชีพ(Occupational Stress Indicator หรือ OSI) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดความเครียดใน 2 ลักษณะ คือ วัดจากสภาพแวดล้อมที่เป็นแรงกดดันทำให้เกิดความเครียดและวัดความรู้สึกที่แสดงอาการทางร่างกายและจิตใจ คำถามที่ใช้วัดความเครียดจากงานและสภาพแวดล้อม 54 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ ความพึงพอใจในงานที่ทำ แนวทางที่ประพฤติปฏิบัติ บุคลิกภาพส่วนตัวของบุคคล การแปลเหตุการณ์รอบตัว ปัจจัยความเครียดในงาน กลยุทธ์ในการเผชิญปัญหา ส่วนคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่แสดงออกทางกายและจิตใจมีจำนวน 30 ข้อ เป็นคำถามทางด้านสุขภาพจิต 18 ข้อ และคำถามด้านสุขภาพกาย 12 ข้อ แบ่งระดับความเครียดเป็น 3 ระดับ โดยใช้หลักคะแนนอิงกลุ่ม สิริลักษณ์ ตันชัยสวัสดิ์ (2535 : 80) ได้นำแบบสอบถามความเครียดฉบับนี้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเครียด แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน และแบบสอบถามกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหาเท่ากับ .85 .73 .94 และ .87 ตามลำดับ

2.6 การ์ดเนอร์ และ บีทตี้ (Gardner and Beatty. 1985) สร้างแบบวัดความเครียดโดยวัดความเครียดจาก 4 ด้าน คือ อาการที่แสดงออกทางด้านจิตใจ อาการที่แสดงออกทางร่างกาย สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความเครียดจากการงาน

2.7 แบบสำรวจ CMI (Cornell Medical Index) ซึ่ง ยรรยง ศุทธรัตน์ (สิริลักษณ์ ตันชัยสวัสดิ์. 2535 : 45 ; อ้างอิงมาจาก ยรรยง ศุทธรัตน์. 2521) ได้ดัดแปลงจาก Cornell Medical Index ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 195 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับสุขภาพกาย 2 ใน 3 ของคำถามทั้งหมด ที่เหลือ 1 ใน 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับอาการทางจิต เกณฑ์การพิจารณาเกี่ยวกับสุขภาพจิตของแบบวัดนี้พิจารณาสองทาง คือ คะแนนรวมจากแบบวัดทั้งหมด และคะแนนเกี่ยวกับอารมณ์และจิตใจโดยเฉพาะประกอบกัน และเทพวัลย์ สุชาติ (2530 : 59) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ โดยดัดแปลงแบบวัดนี้มาใช้จำนวน 30 ข้อ ในการทดลองใช้เครื่องมือ พบว่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

### 3. เครื่องมือประเมินความเครียดในการทำงานโดยทั่วไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 แบบวัดระดับความเครียดในหน่วยงาน(Objective Organizational Measurement of Stress) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อัตราการขาดงาน ความรุนแรงการเกิดอุบัติเหตุ การย้ายแผนก การลาออก ผลการปฏิบัติงาน เช่น ผลกำไร สัดส่วนการขาย และรายได้ การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน การแปลผลคะแนนเป็นระดับความเครียด ต่ำ ปานกลาง และสูง (Quick and Quick. 1984 : 113)

3.2 แบบสำรวจดัชนีความเครียด (Stress Index Survey (SIS)) อิวานเชวิช และ แมตเตอริสัน (Ivncevich and Matteson) แห่งมหาวิทยาลัยฮูสตัน ได้พัฒนาแบบสำรวจดัชนีความเครียดโดยจำแนกระดับความเครียดในการทำงาน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 อันดับ ผลที่ได้จะบอกว่าผู้ตอบมีความเครียดระดับใด และมีสาเหตุของความเครียดอยู่ที่ไหน (Hellriegel and Others. 1983 : 494)

3.3 แบบประเมินความเครียดของมิชิแกน (Michigan Stress Assesment) สร้างโดย เฟรนช์ และคาคัน (French and Kahn. 1962) เป็นแบบสอบถามให้ประเมินตนเอง เพื่อบ่งชี้ระดับความเครียดจากสิ่งแวดล้อม หัวข้อคำถามคล้าย SIS ในเรื่องของความคลุมเครือในบทบาท ความคับข้องใจ ปริมาณงานมากเกินไป หน้าที่ความรับผิดชอบ และสัมพันธภาพในกลุ่ม การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน

3.4 แบบสำรวจคุณภาพของการจ้างงาน (Quality of Employment Survey) เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินความเครียดจากงาน ซึ่งสถาบันวิจัยทางสังคมศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน พัฒนามาจากแบบสัมภาษณ์ความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคคลากรที่ปฏิบัติงาน(Job - Related Stress in Personal Interview) ของควินน์ และเซพาร์ด (Quick and Quick. 1984 : 119 ; citing Quinn and Shepard. 1974) โดยให้คะแนน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ผลรวมคะแนนจะบ่งชี้ระดับความเครียด และลำดับสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด

3.5 แบบประเมินความเครียดของอดัม (Adams Stress Evaluation) เป็นแบบสอบถามประเมินความเครียดทั้งที่มีสาเหตุจากงาน และจากภาวะแวดล้อมทั่วไป สร้างโดย จอห์น เอ. อดัมส์ (John A. Adams) การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ผลรวมคะแนนจะบ่งชี้ระดับความเครียดและบอกได้ว่าเป็นความเครียดเรื้อรังหรือไม่ (Quick and Quick. 1984 : 121 ; citing Adams. 1980)

3.6 แบบสอบถามสาเหตุหรือแหล่งที่ก่อให้เกิดความเครียด (Stressors Checklist) เป็นแบบสอบถามสาเหตุความเครียด ของแมค ลีน(Quick and Quick. 1984 : 120 ; citing Mc Lean. 1979) ประกอบด้วย 12 ข้อคำถาม ที่ประเมินสถานการณ์ทั่วไปหรือปัญหาที่ก่อ

การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ผลรวมคะแนนระบุว่ามีความเครียด โดยคะแนนทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 12 - 60 คะแนน คะแนนตั้งแต่ 12 - 35 คะแนนแสดงว่ามีความเครียด คะแนนตั้งแต่ 36 คะแนนขึ้นไปแสดงว่ามีความเครียดมากต้องได้รับการแก้ไข

3.7 แบบวัดการวิเคราะห์ความเครียดในองค์กร (Organizational Stress Diagnosis Scale) ลีวินสัน และคณะ (Levinson and others) ได้พัฒนาแบบสอบถามประเมินสาเหตุของความเครียดและประสิทธิผลขององค์กร โดยให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ผลที่ได้จะบ่งชี้ระดับความเครียด สาเหตุ และระดับประสิทธิผลขององค์กร (Quick and Quick, 1984 : 121 ; citing Levinson and others. n.d.)

3.8 แบบวัดการบริหารงาน (The Management Audit Scale) ของ คูเปอร์ และ มาร์แชล (Cooper and Marshall, 1978) ใช้วินิจฉัยความเครียดในการบริหารงาน การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ผลคะแนนจะบ่งชี้ระดับความเครียดในการบริหารงาน และบ่งชี้ว่ามีปัญหาที่จุดใดในกระบวนการบริหาร

3.9 โฮล์ม และ เรย์ (Holmes and Rahe, 1967 : 213 - 218) ได้สร้างแบบประเมินสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด (Life Eventh Scale (LES) หรือเรียกว่า Social Readjustment Rating Scale (SRRS)) โดยให้ผู้ตอบให้น้ำหนักเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เคยก่อให้เกิดความเครียด ผลที่ได้แสดงถึงระดับความถี่ของการมีความเครียดในชีวิต

3.10 แมสแลช และ แจ็คสัน (Maslach and Jackson, 1981) ได้พัฒนาแบบประเมินความท้อแท้ (Maslach Burnout Inventory) อันเป็นผลมาจากความเครียดสูงและยาวนาน การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ผลคะแนนจะบ่งชี้ว่า มีความท้อแท้หรือไม่เพียงใด (Quick and Quick, 1984 : 133 ; citing Maslach and Jackson, 1981)

3.11 บรีช และคณะ (Breech and others, 1983 : 117) ได้สร้างแบบสอบถามประเมินความเครียดที่กำลังมีอยู่ในขณะประเมิน (Actual Stress Checklist) การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ผลคะแนนจะบ่งชี้ว่ากำลังเกิดปัญหาจากความเครียดหรือไม่

## 2.10 ความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความเครียดเป็นประสบการณ์ชีวิตที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพราะความเครียดเป็นผลมาจากการที่มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Kniest and others, 1992 : 80) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่กระตุ้นและตอบสนองซึ่งกันและกัน เมื่อขาดความสมดุลจะทำให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลกระทบต่ออารมณ์ กระบวนการคิด สุขภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Gibson and others, 1982 : 146) ความเครียดที่พอเหมาะเท่านั้นจึงจะทำให้ชีวิตมีความสุข ถ้าไม่พอเหมาะจะทำให้เป็นทุกข์

และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน (Callaham and others. 1986 : 438) เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงานก็คือ การลาออก และการขาดงานของบุคลากร อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ ซึ่งอัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุต่าง ๆ จากความเครียดนี้ไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องานเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งให้เสียค่าใช้จ่ายมากขึ้นด้วย (Cooper and others. 1988 : 1 - 3)

ความเครียดในการทำงานมีลักษณะคล้ายความเครียดทั่วไป แต่เน้นหรือชี้เฉพาะในเรื่องของการทำงานของบุคคลได้มีผู้อธิบายความหมายของความเครียดในการทำงาน ดังนี้

บีฮี และนิวแมน (Beehr and Newman. 1974 : 605) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่ส่งผลให้ผู้ทำงานเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนทั้งความสมดุลของร่างกาย ความเครียดมีผลทั้งทางบวกและทางลบ ความเครียดทางบวกก่อให้เกิดผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การ ส่วนความเครียดทางลบทำให้ร่างกายเสียสมดุล รบกวนต่อสุขภาพของบุคคล

คูเปอร์ และมาร์แชล (Cooper and Marshall. 1976 : 11) กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงานเป็นการคุกคามจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น งานมากเกินไป ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท งานที่ต้องรับผิดชอบสูง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในการทำงานไม่ดี และสภาพการทำงานที่ไม่ดี

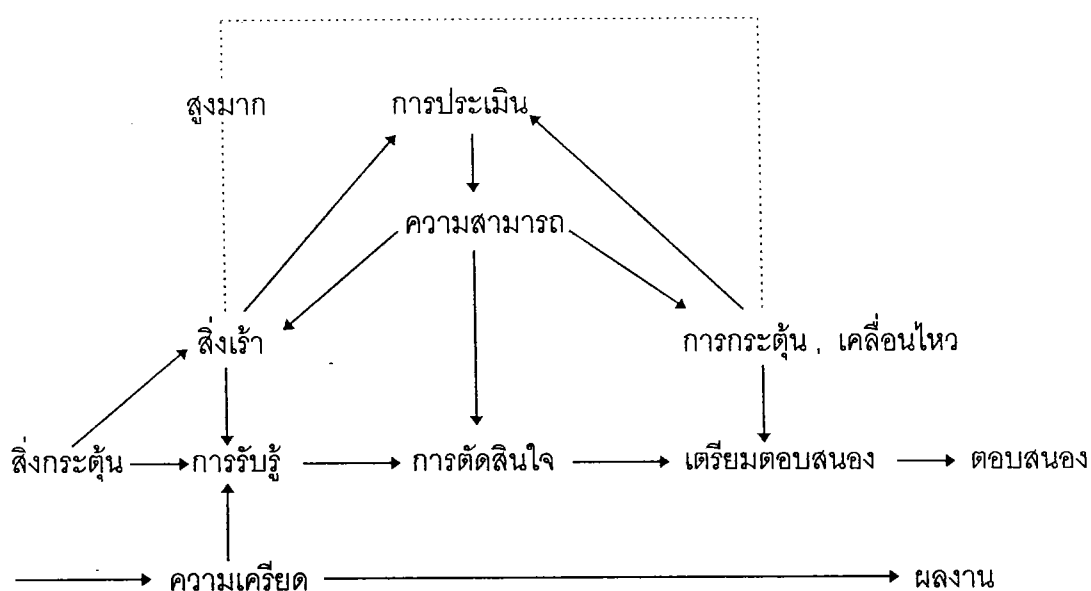
เฟรนช์ และคณะ(มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. 2538 : 30 ; อ้างอิงมาจาก French and others. 1973) ได้ให้ความหมายว่า ความเครียดจากการทำงานเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เกินความสามารถที่บุคคลนั้นจะตอบสนองได้ และเมื่อเขาหาทางออกไม่ได้ก็จะมีผลต่อความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน ส่วนคาลลีเบอร์ก (Kalleberg. 1977 : 124) อธิบายว่า ความเครียดจะเกิดเมื่อบุคคลไม่ได้รับในสิ่งที่ควรได้รับจากการทำงาน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ผลการทำงานลดลง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองของบุคคลต่อภาวะคุกคามเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ จากงาน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน และทำให้ผลงานลดลง

## 2.11 รูปแบบความเครียดในการทำงาน

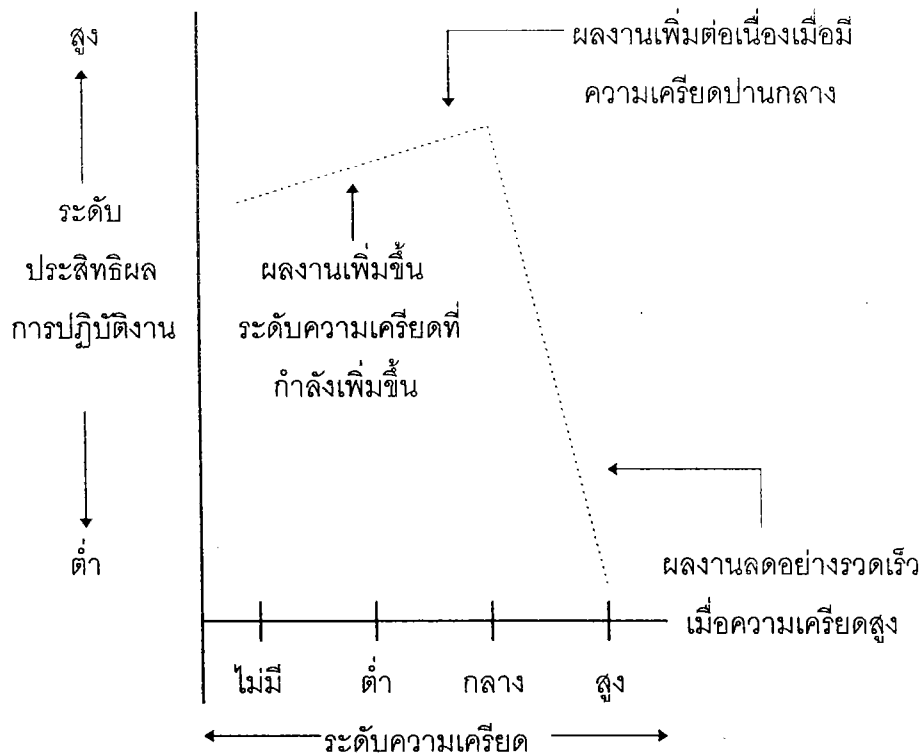
1. รูปแบบของแซนเดอร์ว่าด้วยความเครียดและผลการปฏิบัติงาน (Sander's Model of Stress and Human Performance) รูปแบบนี้กล่าวถึงการทำงานว่าขึ้นกับแหล่งพลังงานของสิ่งเร้าและความพร้อมของอินทรีย์ที่สามารถตอบสนอง เป็นมิติของการรับรู้ การตัดสินใจ

การเตรียมตัวของระบบประสาทและกล้ามเนื้อ เป็นความสามารถในการประสานกลไกการทำงานของร่างกายและความรู้สึกที่พยายามจะแก้ไข และทำให้เกิดความสมดุลระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองเพื่อสร้างผลงานที่สูงสุด ความเครียดจะเพิ่มขึ้นถ้าไม่สามารถควบคุมสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นได้ รูปแบบนี้ สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 2 (มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. 2538 : 31 ; อ้างอิงมาจาก Harderly. 1990)



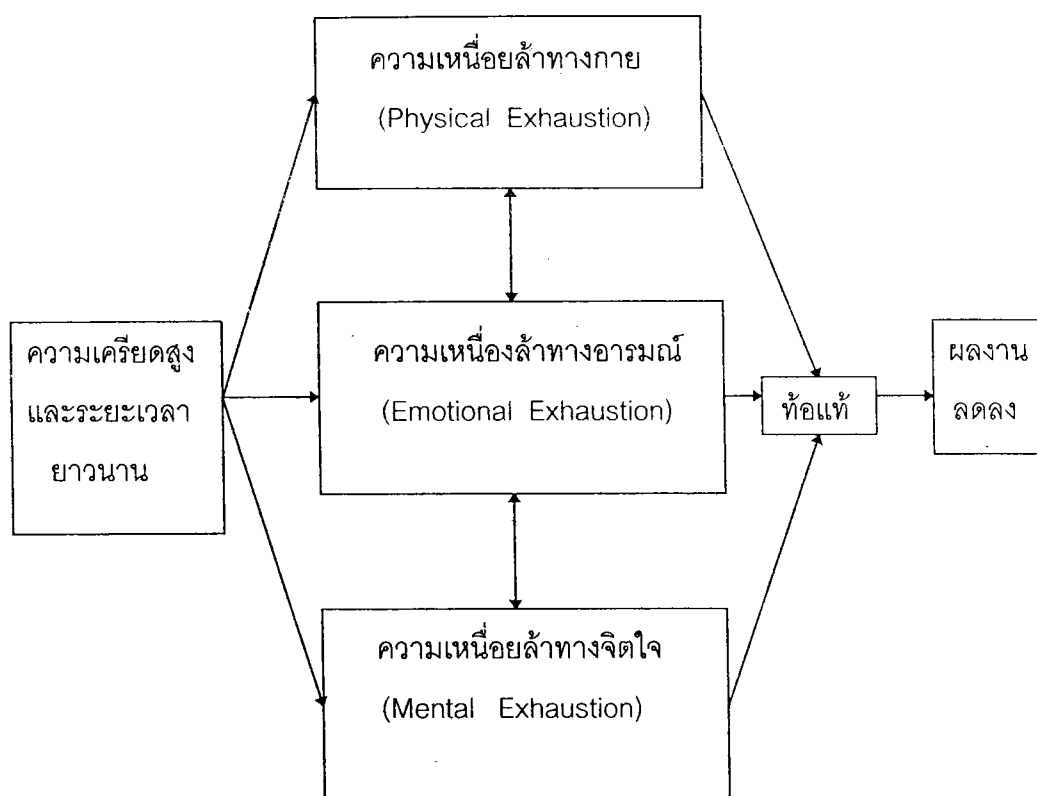
ภาพประกอบ 2 แสดงรูปแบบของแซนเดอร์ว่าด้วยความเครียดและผลการปฏิบัติงาน

2. รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการทำงาน โมโตวิดโล และคณะ (Baron and Paulus. 1991 : 412 - 413 ; citing Motovidlo and others. 1986) ได้ศึกษาพบว่า ความรู้สึกเป็นทุกข์ อารมณ์เครียดจะมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความเครียดจะกระตุ้นให้สัมฤทธิ์ผลในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่การกระตุ้นที่ยาวนานจะส่งผลให้สัมฤทธิ์ผลการทำงานลดลง และสุขภาพจะเสื่อมโทรมลง รูปแบบนี้สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 3 (Baron and Paulus. 1991 : 413)



ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดและผลการปฏิบัติงาน

จากรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับการทำงาน ที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความเครียดมีขนาดความรุนแรงแตกต่างกันตั้งแต่ระดับต่ำ กลาง และสูง ซึ่งเป็นระดับรุนแรงและจะทวีความรุนแรงถ้าคงอยู่เป็นเวลานานและทุกระดับของความเครียดมีผลต่อผลการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บารอน และกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg, 1990 : 222 - 226) ที่กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นเวลานานจะทำให้พฤติกรรมการทำงานของบุคคลเปลี่ยนไป เนื่องจากความเครียดนาน ๆ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ในที่สุดจะเกิดความท้อแท้ในการทำงาน ผลสุดท้ายทำให้ผลการทำงานลดลง และสอดคล้องกับการศึกษาของ เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1985 : 469) และ ดูบริน (DuBrin, 1990 : 173) ที่กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นเวลานาน จะทำให้พฤติกรรมการทำงานของบุคคลเปลี่ยนไป จะเกิดความท้อแท้ในการทำงาน ผลสุดท้ายทำให้ผลการทำงานลดลง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงผลของความเครียดต่อร่างกายและการทำงาน

อย่างไรก็ตามผลของความเครียดที่มีต่อการปฏิบัติงาน มิใช่แต่จะเกิดผลทางลบเพียงประการเดียว ผลของความเครียดที่มีต่อการปฏิบัติงานมีลักษณะคล้ายกับผลของความขัดแย้ง กล่าวคือ ความขัดแย้งไม่จำเป็นจะต้องเลวร้ายเสมอไป แต่อาจช่วยเสริมการปฏิบัติงานของกลุ่มได้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และวุฒิชัย มูลศิลป์. 2534 : 27) และความเครียดก็มีทั้งคุณและโทษ (Davis and Newstrom. 1985 : 425) อีกทั้งปริมาณของความเครียดมีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้วย (DuBrin. 1984 : 164)

## 2.12 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานในองค์การนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมหลายอย่างที่เป็นแรงกดดันที่เรียกร้องให้ผู้ปฏิบัติงานต้องตอบสนองต่อสิ่งเร้าเหล่านั้นจนเกิดเป็นความเครียด ความเครียดในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อบุคคลและต่อองค์การ มีผู้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไว้ในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น

เฮลริเกิล และคณะ (Hellriegel and others. 1989 : 478 - 481) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 กลุ่มคือ

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ มีงานมากหรือน้อยเกินไป สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การบริหารเวลาไม่เหมาะสม
2. บทบาทในการทำงาน ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความรับผิดชอบต่อคนอื่น และการขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. ความสัมพันธ์ภายในองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และขาดการมอบหมายรับผิดชอบ
4. ความสัมพันธ์กับภายนอกองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว
5. การพัฒนาอาชีพ ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนมากเกินไป หรือน้อยเกินไป ขาดความปลอดภัยในการทำงาน ความพยายามที่จะปฏิบัติงานถูกขัดขวาง

สตีเยร์ (Steers. 1984 : 509 - 521) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแบบ A ความเชื่ออำนาจภายนอกตน อัตราการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ความสามารถและความต้องการ
2. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของอาชีพ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท บทบาทมากหรือน้อยเกินไป ความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น และการขาดการมีส่วนร่วม
3. การสนับสนุนทางสังคม

อิวานเชวิช และแมตเตออร์สัน (Ivancevich and Matteson. 1987 : 372) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานออกเป็น 4 ส่วนคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิฐานะ การศึกษา และสุขภาพ
2. ปัจจัยด้านความแตกต่างในการรับรู้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความอดทนต่อปัญหา และความเชื่ออำนาจภายนอกตน
3. ปัจจัยภายในองค์การ แบ่งเป็นระดับบุคคล ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ปริมาณของงาน ความรับผิดชอบต่อคนและสิ่งของ ระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความขัดแย้งภายในกลุ่ม ระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์การ บรรยากาศในองค์การ และการจัดองค์การ
4. ปัจจัยภายนอกองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย และการเดินทาง

บารอน และ พอลลัส (Baron and Paulus. 1991 : 398 - 406) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ลักษณะของงาน
2. ความขัดแย้งในบทบาท
3. ความคลุมเครือในบทบาท
4. บทบาทมากหรือน้อยเกินไป
5. ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น
6. ขาดการสนับสนุนทางสังคม
7. ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เชอร์เมอร์ฮอน และคณะ (Schermerhorn and others. 1991 : 529-530) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานเป็น 3 อย่างคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความต้องการ ความสามารถ และบุคลิกภาพ
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

และความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ปัจจัยภายนอกงาน ได้แก่ ครอบครัว และเศรษฐกิจ

เพาเวล และเอนไรท์ (Powell and Enright. 1990 : 7 - 10) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานออกเป็น 2 อย่างคือ

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่
  - 1.1 ความสำคัญของเหตุการณ์ในชีวิต ได้แก่ การหย่าร้าง การตั้งครุฑ
  - 1.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม จากกลุ่มผู้ร่วมงาน

ครอบครัว และชุมชน

1.3 สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ งานหนักเกินไป หรือน้อยเกินไป บทบาทที่ไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาท ความรับผิดชอบ สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน การเปลี่ยนงาน

- 1.4 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิ

2. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพแบบ A อารมณ์ ประสิทธิภาพ และความต้องการ

คูเปอร์ และมาร์แชล (Jacobson and McGrath. 1983 : 21 -22 ; citing Cooper and Marshall. 1975) ได้อธิบายถึงแหล่งความเครียดในการปฏิบัติงาน 6 แหล่ง คือ

1. ปัจจัยในตัวงาน ได้แก่ งานมากเกินไป น้อยเกินไป งานที่ต้องแข่งกับเวลา สภาพการทำงานที่ไม่ดี หรือมีอันตราย

2. บทบาทในองค์การ ได้แก่ บทบาทที่ไม่ชัดเจน ความรับผิดชอบขัดแย้ง มีความสับสนในขอบเขตของงาน
  3. การพัฒนาอาชีพ ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมมากหรือน้อยเกินไป การขาดความมั่นคงในการทำงาน
  4. โครงสร้างของบรรยากาศขององค์การ ได้แก่ ขาดการมีส่วนร่วม นโยบายขององค์การที่เคร่งครัด พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ขาดการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ
  5. สัมพันธภาพในการทำงาน ได้แก่ การมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน ปัญหาในการกระจายความรับผิดชอบ
  6. แหล่งภายนอกองค์การ ได้แก่ ปัญหาครอบครัว วิกฤติการณ์ในชีวิต ปัญหาการเงิน ปัญหาความสมดุลในความต้องการ และความสนใจจากครอบครัวและองค์การ
- จากแนวคิดดังกล่าวทั้งหมดสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานมีดังนี้ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์การ ปัจจัยด้านบทบาทในองค์การ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์การ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านการพัฒนาอาชีพ และปัจจัยด้านการเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต

### 2.13 ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์

อาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยพยาบาลมักถูกคาดหวังในฐานะของการเป็นพยาบาล คือ เป็นผู้มีความชำนาญในการให้การพยาบาลบนหอผู้ป่วย จากการปฏิบัติหน้าที่ในการสอนภาคปฏิบัติ จากการที่อาจารย์นิเทศก์ถูกคาดหวังจากบุคคลหลายฝ่าย หากความคาดหวังดังกล่าวไม่ตรงกัน หรือไม่สอดคล้องกันและผู้ที่ถูกคาดหวังคืออาจารย์นิเทศก์เองไม่สามารถปฏิบัติได้ ก็จะทำให้เกิดปัญหาและเป็นที่มาของความเครียด จากการศึกษาของ ศุภรีใจ เจริญสุข (2537 : 80) พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีพฤติกรรมเผชิญสถานการณ์ชีวิตแบบมุ่งความสำเร็จ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีภูมิหลังที่เป็นโสด อายุน้อย ประสบการณ์การทำงานน้อย รายได้น้อย และวุฒิการศึกษาดำ จะมีความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาลมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นจากการศึกษาของ พรพนทิพย์ เพชรรัชตะชาติ (2529 : 115 - 118) พบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของอาจารย์พยาบาล คือ

1. การบริหารในหน่วยงาน เช่น การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา เกณฑ์การประเมินผลของหน่วยงาน หลักปฏิบัติในการสื่อสารและข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานที่ไม่ทั่วถึงและขาดประสิทธิภาพ

2. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนในการดูงานอบรมและศึกษาต่อ และโอกาสในการพัฒนาตนเองมีน้อย เนื่องจากจำนวนบุคลากรมีน้อย
3. สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เช่น ขาดความสมดุลระหว่างจำนวนบุคลากรกับปริมาณงาน และระหว่างหน้าที่รับผิดชอบกับเวลาที่กำหนด
4. สัมพันธภาพของบุคลากรในหน่วยงาน
5. ชีวิตส่วนตัว เช่น สภาพการไร้ระเบียบของสังคม ภาวะแล้งน้ำใจของคน
6. ค่าตอบแทน สวัสดิการไม่เหมาะสม

ผลการวิจัยของกองงานวิทยาลัยพยาบาลเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร เมื่อปีการศึกษา 2524 - 2526 พบว่า วิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน ยกเว้นด้านจำนวนอาจารย์ที่สอนและนิเทศนักศึกษาในภาคปฏิบัติที่ยังมีจำนวนไม่เพียงพอ และบุษบาสมร่าง (2528 : 55) ได้ศึกษา เรื่องสภาพการนิเทศการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์นิเทศก์ปฏิบัติงานโดยมีนักศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบมากกว่า 15 คน และนิเทศการฝึกปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 33 - 40 ชั่วโมง และยังพบปัญหาการนิเทศการฝึกปฏิบัติ คือ การขาดความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ในระดับต่าง ๆ นักศึกษามีปัญหาในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติ ส่วนอาจารย์นิเทศก์มีปัญหการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ และขาดความรู้ในการนิเทศการฝึกปฏิบัติ การขาดสถานที่ที่เหมาะสมในการเรียนรู้ นอกจากนี้ ดาราพร คงจา (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลแต่ละคนมีปริมาณงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 53 ชั่วโมง นับว่าเป็นเวลาที่เกินกว่าเวลามาตรฐาน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อคำนวณเป็นกำลังคนที่ต้องการในการปฏิบัติงานเพิ่ม 1 เท่าของอาจารย์ที่มีอยู่เดิม และปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์พบว่า อาจารย์ 1 คนต้องรับผิดชอบหลายวิชาและหลายหลักสูตรมีภาระงานสอนมาก แสดงว่าอาจารย์มีภาระงานมาก นอกจากนี้ จวีวรรณ สัตยธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าอาจารย์มีขวัญระดับต่ำในเรื่องความรับผิดชอบต่อนักศึกษา คือ 1 : 18 คน ในการนิเทศภาคปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานทบวงมหาวิทยาลัย ที่กำหนดสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา 1 : 8 - 1 : 4 (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527 : 6) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้อาจารย์มีภาระงานและปริมาณงานมากจนทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้าวิจัย รวมทั้งการพัฒนาความรู้และผลิตผลงานทางวิชาการซึ่งมีผลให้เกิดความเครียดในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานตลอดจนขวัญและกำลังใจ

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาลในกรุงเทพฯ พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความเครียดเกิดจากปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และงานด้านการสอนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับสูง ปัจจัยสภาพการทำงานในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และการบริหารในหน่วยงานก่อให้เกิดความเครียดกับอาจารย์ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์จะต้องเกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับผู้ป่วย เพื่อที่จะได้สอนนักศึกษาในการฝึกการปฏิบัติการพยาบาล จึงทำให้ลักษณะงานของอาจารย์นิเทศก์ต้องอยู่กับความเจ็บป่วย ความทุกข์ ความเศร้าโศกและความตาย อีกทั้งต้องรับผิดชอบชีวิตผู้ป่วยที่มอบหมายให้นักศึกษาดูแล เพื่อไม่ให้เกิดการผิดพลาดเพราะถ้าผิดพลาดขึ้นมาอาจหมายถึงชีวิตของผู้ป่วย ในการสอนภาคปฏิบัตินั้นมีความยากเพราะเป้าหมายสำคัญคือ การสอนนักศึกษาที่ทำไม่เป็นให้ทำเป็น ด้วยความรู้ความสามารถที่อาจารย์นิเทศก์มีอยู่ทั้งหมด จึงเป็นการสอนที่ต้องทุ่มเทและใช้พลังมาก บางครั้งจึงทำให้อาจารย์นิเทศก์รู้สึกท้อแท้ หหมดกำลังใจและทำให้เกิดความเครียดได้ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2539 : 2)

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า อาจารย์นิเทศก์มีความเครียด เพราะมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบการสอน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติหลายวิชา หลายหลักสูตร ในการสอนภาคปฏิบัติของนักศึกษานั้น อาจารย์นิเทศก์ต้องรับผิดชอบผู้ป่วยที่มอบหมายให้นักศึกษาดูแล พร้อมทั้งต้องสอนนักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ภาคปฏิบัติทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์การเรียนการสอน อีกทั้งต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้ป่วยและต้องสอนให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติการพยาบาลให้ได้ รวมทั้งวินิจฉัยปัญหาของผู้ป่วยให้ได้ เพื่อสามารถให้การพยาบาลได้ถูกต้อง ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะทางการพยาบาล ที่ถูกคาดหวังให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก แต่อาจารย์นิเทศก์ส่วนหนึ่งเป็นพยาบาลที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าทางการพยาบาล ยังขาดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความมั่นใจในตนเองในการสอนภาคปฏิบัติ รวมทั้งยังต้องประสานงานกับเจ้าหน้าที่บนหอผู้ป่วยเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี เพื่อให้การฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาได้รับความร่วมมือและประสบผลสำเร็จ

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

ศิริอนันต์ จูทะเดมิย์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดของ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับสูงคือ ค่าตอบแทนสวัสดิการ และงานด้านการสอน ส่วนสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน และการบริหารงานในหน่วยงาน ก่อให้เกิดความเครียดแก่อาจารย์พยาบาลในระดับกลาง นอกจากนี้ ยังพบว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีอายุ 25 - 35 ปี จะมีความเครียดมากที่สุดในทุก ๆ ด้าน กลุ่มอาจารย์ที่ วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความเครียดมากที่สุด ส่วนกลุ่มอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ระดับปริญญาตรีและกลุ่มประกาศนียบัตรมีความเครียดระดับปานกลาง อาจารย์ที่สอนทั้งภาค ทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีความเครียดมากที่สุด กลุ่มอาจารย์ที่สอนเฉพาะภาคปฏิบัติและสอนเฉพาะ ภาคทฤษฎีมีความเครียดในระดับปานกลาง และอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การสอน 1 - 5 ปี จะมีความเครียดมากที่สุด ส่วนอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การสอน 6 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีมีความเครียดระดับปานกลาง

พรพนทิพย์ เพชรรัชตะชาติ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างความเครียดกับพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของอาจารย์พยาบาล สังกัดทบวง มหาวิทยาลัยในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย 4 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 273 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามความเครียด กับแบบสอบถามพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางโดยรวมทุกด้าน

รชนีบูล เศรษฐภูมิรินทร์ และจินตนา ตั้งวรพงศ์ชัย (2531 : 11 - 12) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 21 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความเครียดของอาจารย์ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ของศิริอนันต์ จูทะเดมิย์(2524) ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความเครียดด้าน การเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ ความเครียดด้านสภาพการปฏิบัติงานในคณะ และมีระดับ ความเครียดน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด

โดยส่วนรวมคือ อายุ ประสบการณ์ด้านการสอน และจำนวนบุตร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในด้านต่าง ๆ คือ อายุ ประสบการณ์ด้านการสอน จำนวนบุตร และวุฒิการศึกษา

✓ รัชดา เอี่ยมยิ่งพานิช (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม SCL - 90 (Symptom Checklist - 90) ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปานกลาง โดยปัจจัยในด้านสถานที่ตั้งของโรงพยาบาล ลักษณะงานที่เสี่ยงต่อการติดโรค ผู้ร่วมงานไม่ค่อยเอาใจใส่หรือให้ความช่วยเหลือกัน การขาดการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และอุปกรณ์การแพทย์ไม่เพียงพอ มีผลต่อความเครียดในการทำงานมากที่สุด

✓ สิริลักษณ์ ต้นชัยสวัสดิ์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ B และพยาบาลที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีความเครียดต่างกัน โดยพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีความเครียดสูงกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ B ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด ปัจจัยในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานและด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด บุคลิกภาพและกลยุทธ์การเผชิญปัญหาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

✓ ศุภกรใจ เจริญสุข (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังพฤติกรรมเผชิญสถานการณ์ชีวิต และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในบทบาทตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลจำนวน 254 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมเผชิญสถานการณ์ชีวิต การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่าความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาลรวมทุกด้านและแต่ละด้าน คือ ความขัดแย้งในบทบาท ความคาดหวังในบทบาทมากเกินไป ความคลุมเครือในบทบาท ความไม่เหมาะสมในบทบาท และความด้อยความสามารถในบทบาท อยู่ในระดับปานกลาง ภูมิหลังในด้านรายได้ ประสบการณ์การทำงาน อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพฤติกรรมเผชิญสถานการณ์ชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกส่วนการสนับสนุนทางสังคม ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับ

ความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ตัวแปรที่มีความสำคัญในการร่วมกันพยากรณ์ ความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ คือ พฤติกรรมเผชิญสถานการณ์ชีวิต รายได้ การสนับสนุนทางสังคมจากร่วมงานด้านอารมณ์ ด้านวัตถุประสงค์ของ และวุฒิการศึกษา

### 3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

กิเรียคู และซัตคลิฟเฟ (Kyriacou and Sutcliffe. 1977 : 299) ได้ศึกษาความเครียดของครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 16 แห่งในประเทศอังกฤษ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 257 คน ผลของการศึกษาพบว่า ร้อยละ 19.9 ของครูที่ทำการสำรวจมีความเครียดอยู่ในระดับสูง และค่อนข้างสูงและเมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุของความเครียดเกิดจาก องค์ประกอบ 4 ประการ คือ พฤติกรรมที่ไม่ดีของนักเรียน ความกดดันในเรื่องเวลา กฎระเบียบของโรงเรียนหละหลวม และมีเงื่อนไขในการทำงานที่ไม่ดี นอกจากนี้ยัง พบว่า อาการที่ปรากฏบ่อย ๆ เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นคือ การอ่อนเพลียและความรู้สึกไม่สมหวัง

พาร์ท (ซุมพรศรี ฉัตรปิยานนท์. 2538 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Partt. 1978) ได้ศึกษาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดของครูโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในประถมศึกษา จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม TESI (Teacher Event Stress Inventory) ซึ่งประกอบด้วย 43 ข้อความ ผลการศึกษา พบว่า ความเครียดของครูเกิดจากสาเหตุหลัก 5 ประการ คือ ครูไม่สามารถแก้ปัญหาการสอนที่เกิดขึ้น นักเรียนไม่สนใจที่จะเรียนรู้ นักเรียนขาดความเอาใจใส่ขณะทำการสอน นักเรียนมีพฤติกรรมก้าวร้าวและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานไม่ดี

สตีล (Steele. 1988 : 131) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานในคลินิกของอาจารย์พยาบาล กับการรับรู้บทบาทและความกดดันในบทบาท กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลจำนวน 350 คน จำแนกเป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคลินิก 297 คน และเป็นคณบดี 53 คน ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคลินิกเชื่อว่าการปฏิบัติงานในคลินิกจะช่วยเพิ่มสมรรถนะทางคลินิกและประสิทธิภาพในการสอน การรับรู้ความกดดันในบทบาทอาจารย์พยาบาล มีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา รองศาสตราจารย์จะมีการรับรู้ความกดดันในบทบาทมากกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ทั่วไป อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคลินิกมีความกดดันในบทบาทน้อย และมีความมั่นใจในการสอนทั้งในห้องเรียนและในคลินิก

บรูคแมน (Brookman. 1983 : 119) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน 5 ส่วน คือ งาน ค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับการส่งเสริม การนิเทศ และผู้ร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลจำนวน 358 คนที่สอนอยู่ใน Southern Regional Education Board (Alabama) ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในด้านโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมและงานด้านการนิเทศมีคะแนนสูงสุด ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมีคะแนนต่ำสุด และพบว่า ประสบการณ์ทางคลินิกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจด้านผู้ร่วมงาน ขณะที่ประสบการณ์ด้านการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน

โมบิลี (Mobily. 1991 : 73 - 80) ได้ศึกษาเรื่องระดับความกดดันในบทบาทของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันในบทบาทกับกระบวนการทางสังคม และลักษณะส่วนบุคคล โดยทำการศึกษาอาจารย์พยาบาลจำนวน 102 คน ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลร้อยละ 18 มีความกดดันในบทบาทระดับสูง และร้อยละ 32 มีความกดดันในบทบาทระดับปานกลาง แหล่งของความกดดันในบทบาท คือ บทบาทที่มากเกินไปและความขัดแย้งในบทบาท สำหรับกระบวนการทางสังคมและลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความกดดันในบทบาท ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับนักศึกษาที่รับผิดชอบสอน จำนวนชั่วโมงสอนในคลินิก โอกาสที่จะได้พัฒนาในการวิจัย สถานภาพสมรส

แลมเบิร์ต (Lambert. 1993 : 171 - 178) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความทนทานทางจิตใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในคลินิกกับการรับรู้ความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาล เพื่อวิเคราะห์ว่า ความทนทานทางจิตใจการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในคลินิกและการรับรู้ความเครียดในบทบาทมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร โดยทำการศึกษาจากอาจารย์พยาบาลจำนวน 1,345 คน เป็นคนปกติจำนวน 34 คน ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเองโดยการส่งทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 871 ฉบับ ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาล มีความสัมพันธ์ในทางลบกับระดับความทนทานทางจิตใจ และไม่พบความแตกต่างของความเครียดในบทบาท และความทนทานทางจิตใจระหว่างอาจารย์พยาบาลที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในคลินิก กับอาจารย์ที่ไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในคลินิก

#### 4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติออกเป็น 3 ตัวแปร คือ

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร วุฒิการศึกษา เงินเดือน เงินรายได้พิเศษ ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ บุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงาน
  2. ตัวแปรด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น สภาพแวดล้อมขององค์การ และพฤติกรรมของนักศึกษา
- แนวทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีและงานวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 4.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว

4.1.1 อายุ รัชนีบูล เศรษฐภูมิรินทร์ และจินตนา ตั้งวรพงศ์ชัย (2531 : 16) ได้ศึกษาความเครียดของอาจารย์พยาบาลมหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความเครียดของอาจารย์พยาบาลและ ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2524 : 8) ได้ศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีอายุน้อยจะมีระดับความเครียดสูงกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีอายุมากขึ้น กลุ่มอายุ 25-35 ปีมีความเครียดมากที่สุดในทุกด้าน นอกจากนี้ศุภกรใจ เจริญสุข (2537 : บทคัดย่อ) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาล อายุนับเป็นเงื่อนไขภายในของบุคคล ที่มีผลต่อการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียด (สมจิต หนูเจริญกุล. 2534 : 98)

แมสแลช (Maslach. 1986 : 60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก นั้นเป็นเพราะอายุที่เพิ่มขึ้นนั้นได้สะสมประสบการณ์ของการทำงาน มีวุฒิภาวะ สุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่า ส่วน แมค ลิน (พรทิพย์ เกษรานนท์. 2527 : 48 - 49 ; อ้างอิงมาจาก Mc Lean. n.d.) กล่าวว่า อายุจะมีความสำคัญมากในการกำหนดว่าใครจะเผชิญหน้ากับความเครียดได้ดีหรือไม่ โดยเฉพาะผู้ใหญ่วัย 25 - 55 ปี ก็เพราะบุคคลในช่วงอายุนี้ จะเป็นบุคคลที่สังคมตั้งความหวังสำหรับความสำเร็จเอาไว้สูงกว่าคนในช่วงอายุอื่น บุคคลที่ประสบความสำเร็จค่อนข้างเร็วและประสบความสำเร็จอยู่เสมอ มักจะมีแนวโน้มที่จะประสบปัญหาที่ เรียกว่า วิกฤติการณ์ในช่วงกลางของอายุ (Midlife crisis) คนที่ประสบความสำเร็จตั้งแต่วัยหนุ่มพออายุย่างเข้า 40 ปี มักจะเริ่มกลัวว่าทางข้างหน้าจะตันไม่รู้จะก้าวไปไหนอีก ความกลัวว่าอนาคตจะไม่รุ่งโรจน์เหมือนอดีตที่เพิ่งผ่านมา อาจจะทำให้เกิดความเครียดอย่างรุนแรงก็ได้ หัวหน้างานที่มีอายุ 35 ปี หรือต่ำกว่าซึ่งเพิ่งรับงานได้ไม่นานนัก และทุ่มเทชีวิตให้กับงานมากจนลืมหาเวลาพักผ่อนหย่อนใจ ก็มักจะมีแนวโน้มที่จะประสบกับความเครียดในงาน

4.1.2 สถานภาพสมรส สามารถทำให้บุคคลเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ (Robbins.1991 : 549) จากการศึกษาของ พรพนทิพย์ เพชรรัชตะชาติ. (2529 : 99) ได้ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันทำให้ระดับความเครียดของอาจารย์พยาบาลต่างกัน ดูบริน(DuBrin. 1990 : 177) กล่าวว่า เนื่องจากครอบครัวเป็นแหล่งของความรัก ความเข้าใจ หรือเป็นแหล่งปัญหาที่สำคัญได้ บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่จะมีความเครียดน้อยหรือมีการปรับตัวต่อความเครียดได้ดีกว่าบุคคลที่เป็นโสด เพราะเมื่อเผชิญกับความเครียดในการทำงานก็สามารถระบายกับคู่ครอง และได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสารหรือคำแนะนำต่าง ๆ นอกจากนี้จากการศึกษาของศุภกรใจ เจริญสุข (2537 : 76) พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความเครียดในบทบาทมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประพันธ์ แพ้มคลองหอม (2540 : 158) ที่ศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความเครียดต่างกัน โดยพบว่า พยาบาลโสดมีความเครียดมากกว่าพยาบาลที่มีคู่ แต่ ประพาฬรัตน์ บุรีรัตน์ (2535 : 69) ได้กล่าวถึงข้อสังเกตของผู้เชี่ยวชาญว่า คนที่แต่งงานแล้วอาจมีความกดดันมากกว่าคนโสด อันเป็นผลมาจากความกดดันจากความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว

4.1.3 จำนวนบุตร ในปัจจุบันผู้หญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้าน เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระด้านการเงินกับหัวหน้าครอบครัว แต่ก็ยังคงต้องรับผิดชอบดูแลความเรียบร้อยและความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ สามีและลูก ยิ่งจำนวนบุตรมีมากเท่าไร ภาระในการดูแลย่อมมีมากขึ้น จึงส่งผลต่อการทำงานในหน้าที่ ซึ่ง เคอร์ และคณะ (Kerr and others. 1990 : 15 - 18) กล่าวว่า ภาระครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ทำให้คนขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และเกิดความเครียดจากการทำงานได้ง่าย

4.1.4 วุฒิการศึกษา การศึกษาจะช่วยพัฒนาแนวคิดต่าง ๆ ต่อการดำรงชีวิตในทางที่ดีขึ้นทำให้บุคคลสามารถปรับตัว ปรับพฤติกรรม ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายในปัจจุบันได้ กิบสัน และคณะ (Gibson and others.1982 : 151) กล่าวว่า การศึกษาเป็นสาเหตุของความเครียดและมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของการจัดการกับความเครียดของบุคคล ซึ่งโมบิลี (Mobily. 1991 : 73 - 80) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความกดดันในบทบาทของอาจารย์พยาบาลพบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิกิจการศึกษาระดับปริญญาโทมีความกดดันในบทบาทมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิกิจการศึกษาระดับปริญญาเอก ส่วนพีระ ครีกครั้นจิต (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า วุฒิกิจการศึกษเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของครูมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาสาณกลาง นอกจากนี้ ริทซ์ (Reithz. 1981 : 244) พบว่า การศึกษายังไม่ใช่ว่าตัวทำนายที่ดีต่อการเกิดความเครียด

4.1.5 เงินเดือน รายได้ต่อเดือนของอาจารย์พยาบาลซึ่งรับราชการผลตอบแทนในรูปเงินจะน้อยกว่าเอกชน หากรายได้ไม่เพียงพอในการใช้จ่ายย่อมก่อให้เกิดความเครียด จากการศึกษาของ อุทุมพร พรนฤสุวรรณ (2522 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในเทศก์ในโรงเรียนพยาบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการมีแนวโน้มอยู่ในระดับต่ำ และศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในระดับสูง

4.1.6 เงินรายได้พิเศษ บุคคลที่มีรายได้จากงานประจำไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตประจำวัน จำเป็นต้องหารายได้พิเศษ ทำให้ต้องทำงานหนักขึ้น เวลาพักผ่อนน้อยลง ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ จากการศึกษาของ ดุชนี ทศนาจันทธานี (2539 : 78) พบว่า รายได้ต่อเดือนของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน มีความสัมพันธ์ความเครียดในการปฏิบัติงาน

4.1.7 ประสิทธิภาพในการสอนภาคปฏิบัติ ในช่วงแรกของการทำงานเป็นช่วงที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดความเครียดได้สูง เนื่องจากจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานและความคาดหวังในการทำงานสูง แต่เนื่องจากขาดประสบการณ์ ทักษะและแนวทางในการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง ทำให้ไม่สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่หวังไว้จึงรู้สึกท้อแท้ ผิดหวัง และเกิดความเครียด (พาริดา อิบราฮิม. 2523 : 198 - 202) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โบว์แมน (Bowman. 1986 : 181) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความคับข้องใจและความเครียดในการทำงาน สเวนเคน และคณะ (Keane and others. 1985 : 231 - 236) กล่าวว่า เนื่องจากประสบการณ์ไม่เพียงพอ ขาดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือบางคนยังไม่มีผลงานและไม่ยอมรับการประเมินผลก็จะมีเครียดยิ่งขึ้น

รัชนิบูล เศรษฐภูมิวิรินทร์ และจินตนา ตั้งวรพงศ์ชัย (2531 : 17) ได้ศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของอาจารย์พยาบาล และศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2524 : 8) ได้ศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี มีความเครียดมากที่สุด นอกจากนี้ศุภริใจ เจริญสุข (2537 : 76) ได้ศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น มีความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาลลดลง

4.1.8 บุคลิกภาพ มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอันมาก ความสำเร็จและความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคล ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสำคัญ (เดโช สวณานนท์. 2508 : 22) และ ม.ล.ต้อย ชุมสาย (2508 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า นอกจากความรู้ ทัศนคติ ปัญญาและความขยันขันแข็ง บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนบรรลุความสำเร็จในอาชีพต่างๆ

ฮอลแลนด์ (Halland. 1966 : 132) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ และบุคคลจะประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน นอกจากนี้ วัชรีย์ ทรัพย์มี (2522 : 121) ยังได้กล่าวอีกเช่นกันว่า บุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพ เนื่องจากบุคลิกภาพมีอิทธิพลสำคัญต่อวิธีการตอบโต้เหตุการณ์และสถานการณ์ จึงทำให้แต่ละบุคคลทนต่อความเครียดได้มากน้อยแตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้ นันทวรรณ นาวิ (2536 : 28) กล่าวว่า ในการประกอบอาชีพแต่ละอาชีพ ถ้าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จและมีความสุขในการประกอบอาชีพ แต่ถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมในการประกอบอาชีพนั้นก็มักจะมีปัญหาจากการประกอบอาชีพ ไม่มีความสุข และไม่พึงพอใจในการประกอบอาชีพนั้น ๆ ก็จะมีอาการเครียดตามมา อาจารย์นิเทศก์ซึ่งมีหน้าที่สอนภาคปฏิบัติการพยาบาลจะต้องแสดงบทบาทในการเป็นอาจารย์ผู้สอน และยังคงแสดงบทบาทในการเป็นพยาบาล ซึ่งโมบิลี่ (Mobily. 1991 : 73 - 80) กล่าวว่า อาจารย์นิเทศก์จะถูกคาดหวังว่าจะต้องเป็นพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญในคลินิก

วิชาชีพพยาบาลมุ่งในทางบำบัดทุกข์ผู้อื่น ต้องเสียสละ และมีเมตตาธรรมสูง การพยาบาลที่จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องมีพยาบาลที่มีคุณภาพสูง มีบุคลิกภาพดี ต้องมีความอดทน ซื่อสัตย์ มีความละเอียดรอบคอบ และมีความคิดริเริ่ม (Therese. 1969 : 209) และจากการศึกษาของ นุชนาฏ ดิวิเศษ (2524 : บทคัดย่อ) พบว่า บุคลิกภาพในการเป็นพยาบาลโดยอาศัยเกณฑ์ของ คณะกรรมการกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย บุคลิกภาพ 10 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ความมีสติปัญญา การถ่อมตน การควบคุมตนเองได้ การชอบออกสังคม การทำตามสบาย การอาศัยตนเอง การผ่อนคลาย การทำตามความเป็นจริง และการมีอารมณ์มั่นคง ส่วนแคทเทล (Cattel. 1986 : 203 - 205) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพยาบาลพบว่า พยาบาลจะเป็นบุคคลที่มี สติปัญญาสูง มีอารมณ์มั่นคง ระมัดระวัง กล้าเผชิญ จิตใจอ่อนโยน ไว้วางใจคน ตรงไปตรงมา เชื่อมมั่นในตนเอง เป็นนักอนุรักษ์ และควบคุมตนเองได้ นอกจากนี้ สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพของพยาบาล 9 ลักษณะ ดังนี้ ความมั่นคงทางอารมณ์ การเข้าสังคม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ตน การควบคุมตนเอง การพึ่งพาตนเอง ความมีระเบียบวินัย ความมีสติรอบคอบ การผ่อนคลาย และความอ่อนโยน นอกจากนี้ จากการศึกษาของประภา เชื้อภักดี (2526 : 68 - 69) พบว่า ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศิริราช มีองค์ประกอบบุคลิกภาพค่อนข้างรอบคอบและปรับตัวเก่ง มีแนวโน้มที่จะมีลักษณะสำรวจ อารมณ์อ่อนไหวง่าย ถ่อมตน ซื่อสัตย์ จิตใจกล้าแข็ง ช่างสงสัย และเป็นนักทดลอง

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นพยาบาล คือ บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะ ดังนี้ เข้าสังคม มีสติปัญญาสูง อารมณ์มั่นคง รอบคอบ ปรับตัวเก่ง จิตใจอ่อนโยน พึ่งตนเอง ควบคุมตนเองได้ อารมณ์ผ่อนคลาย ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะสามารถประกอบอาชีพด้านวิชาชีพพยาบาล ได้อย่างประสบผลสำเร็จและมีความสุขในการประกอบอาชีพ

4.1.9 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความเครียดของผู้นทำงานให้น้อยลงถ้าความเครียดมีมากจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และความเครียดดังกล่าวนี้เป็นผลรวมมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดจะลดลง ซึ่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจตามมาด้วย(Morse. 1953 : 27) อาจารย์นิเทศก์ก็เช่นเดียวกัน ถ้ามีความพึงพอใจในการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยก็จะเอาใจใส่งาน ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่มีความพึงพอใจในงานจะทำให้ประสิทธิภาพของงาน ลดลง ผลตามมาก็คือ อาจารย์นิเทศก์เกิดความเครียด และ ชูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1976 : 241-245) ยังกล่าวว่า ความไม่พึงพอใจในการทำงานของคนเรานั้น จะนำไปสู่การเกิดความคับข้องใจ ความวิตกกังวลและความเครียด โดยอธิบายว่าคนเรานั้นมีความต้องการในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน หรือความต้องการเรื่องอื่นๆอยู่ตลอดเวลาในขณะเดียวกันก็มุ่งมันที่จะให้บรรลุเป้าหมาย ในสิ่งที่เราต้องการเหล่านั้น เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการเหล่านั้นมีอุปสรรคมาขัดขวาง ความพึงพอใจในสิ่งเหล่านั้นจะลดลงความเครียดก็จะเกิดขึ้นในตนเองเดียวกัน ในองค์การที่พนักงานขององค์การถูกอุปสรรคต่างๆ มาขัดขวางเป้าหมายที่ต้องการอยากได้ พนักงานเหล่านั้นก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความคับข้องใจและเกิดความเครียดขึ้น และจากการศึกษาของ เทพวัลย์ สุชาติ (2530 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ ส่วนรุ่งฤดี ศิริรักษ์ (2535 : 93-94) ศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ามีความเครียดต่ำกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำและปานกลางมีความเครียดสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง นอกจากนี้จากการศึกษาของ ประพันธ์ แพ้มคลองหอม (2540 : 161) พบว่า เมื่อพยาบาลมีความเครียดมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย แต่ถ้าพยาบาลมีความเครียดน้อยจะมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

## 4.2 ตัวแปรด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

4.2.1 ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่สมดุลกับปริมาณงาน คือ บุคลากรมีน้อยหรือมีความชำนาญไม่เพียงพอแต่ปริมาณงานมีมากหรือมีความยุ่งยาก (Bowman. 1986 : 179) และฉวีวรรณ สัตยธรรม (2537 : 98) กล่าวว่า การที่ต้องรับผิดชอบนิเทศงานนักศึกษาจำนวนมากทำให้อาจารย์นิเทศก์มีความเครียด เพราะต้องระมัดระวังตัวและระมัดระวังนักศึกษาที่ตนควบคุม อีกทั้งการปฏิบัติงานซ้ำซากย่อมทำให้นักเกิด ความเบื่อหน่ายท้อแท้ได้ นอกจากนี้ จากการศึกษาของ พรพนทิพย์ เพชรรัชตะชาติ (2529 : 115 - 118) พบว่าสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เช่น ขาดความสมดุลระหว่างจำนวนบุคลากรกับปริมาณงานและระหว่างหน้าที่รับผิดชอบกับเวลาที่กำหนด เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของอาจารย์พยาบาล

4.2.2 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นของอาจารย์นิเทศก์ ในการสอนและการนิเทศภาคปฏิบัติ คือสัมพันธภาพในการทำงานกับบุคลากรบนหอผู้ป่วยซึ่งมีอยู่หลายระดับ และในการปฏิบัติงานการสอนและการนิเทศภาคปฏิบัตินั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย และมีหน้าที่รับผิดชอบงานหลายด้านจึงพบว่า มีปัญหาอันก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการสอนและการนิเทศภาคปฏิบัตินานาประการ ปัญหาที่เกิดจากการติดต่อประสานงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด (Cooper. 1979 : 187) ส่วนทวีป อภิลิทธิ (2532 : 23 - 24) กล่าวว่า สัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงานไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานย่อมก่อให้เกิดความเครียดทำให้งานขาดคุณภาพขาดความร่วมมือในการทำงาน นอกจากนี้ จากการศึกษาของรัชดา เอี่ยมยิ่งพานิช (2531 : บทคัดย่อ) พบว่า สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีผลต่อความเครียดในการทำงานมากที่สุดในเรื่องที่ผู้ร่วมงานไม่ค่อยเอาใจใส่หรือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เฟรนช์ และคณะ(French and others.1974 : 30 - 36) ศึกษาพบว่า การที่ต้องรับผิดชอบงานในระดับสูงและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่ดี จะมีผลกระทบต่อบุคคลทำให้ขาดความร่วมมือในการทำงานก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน และขาดประสิทธิภาพในงานด้วย นอกจากนี้ ฮิว และเฟลด์แมน (Hugh and Feldman. 1980 : 459) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

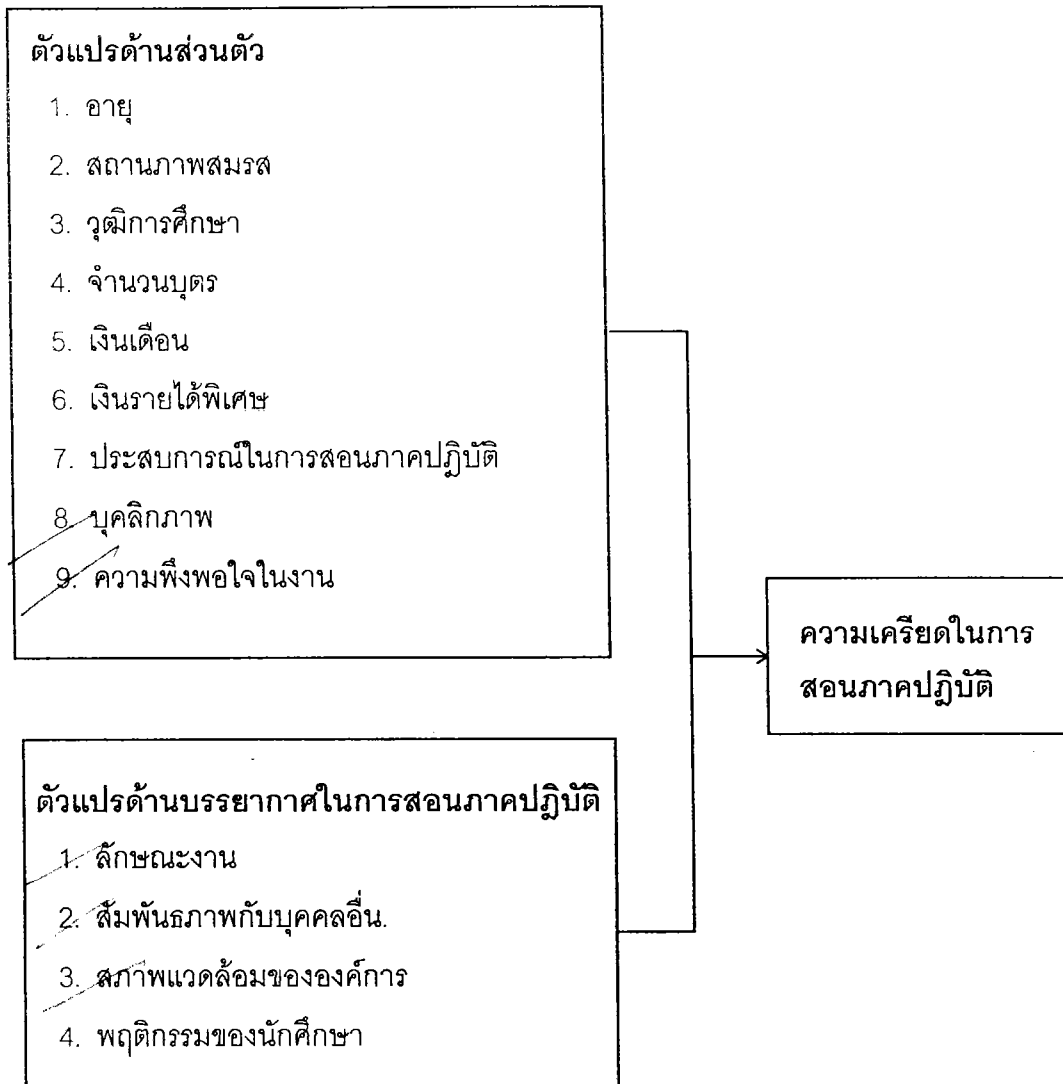
4.2.3 สภาพแวดล้อมขององค์การ สิ่งของ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมในการทำงานล้วนมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงาน (เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2533 : 9 - 10) ในสภาพแวดล้อมการทำงานถ้าเครื่องมือต่าง ๆ มีไม่เพียงพอ หรือชำรุด และในบรรยากาศการทำงานที่อากาศถ่ายเทไม่ดีหน่วยงานมีคนพลุกพล่านเสียงดัง ย่อมส่งผลต่อสภาวะทางร่างกายและจิตใจได้ (Lanros. 1988 : 637)

เดสส์เลอร์ (Dessler. 1977 : 279 - 292) กล่าวว่า การที่บุคคลจะต้องเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญ โดยทำให้เกิดความตึงเครียด เช่น ระบบการทำงานบนหอผู้ป่วย และเครื่องมือเครื่องใช้ไม่อำนวยความสะดวกป้องกันการติดเชื้อ ทั้งนี้เป็นเพราะโรงพยาบาลของรัฐได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อได้เพียงพอ นอกจากนี้ จากการศึกษาของ ดุชนี ทศนาจันทธานี (2539 : 78) พบว่า สภาพแวดล้อมขององค์กรของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ เกษุรานนท์ (2527 : 127-128) ที่ศึกษา พบว่า สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความเครียดของพยาบาล พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยจะมีความเครียดมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

4.2.4 พฤติกรรมของนักศึกษา พฤติกรรมในการเรียนของนักศึกษาที่มีผลต่อความรู้สึกเครียดในการสอนและการนิเทศภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ เพราะอาจารย์นิเทศก์มีความต้องการที่จะสอนให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติการพยาบาลให้ได้ตามวัตถุประสงค์การเรียนการสอน และจากการศึกษาของ กีเรียคู และซัตคลิฟเฟ (Kyriacou and Sutcliffe. 1977 : 299) พบว่า พฤติกรรมที่ไม่ดีของนักเรียนเป็นสาเหตุของความเครียดของครู สอดคล้องกับการศึกษาของ พาร์ท (ซุมพอร์ศรี จัตรปียานนท์. 2538 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Partt. 1978.) ที่ศึกษาพบว่า นักเรียนที่ไม่สนใจที่จะเรียนขาดความเข้าใจในขณะที่ทำการสอน มีพฤติกรรมก้าวร้าว เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดของครู

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ ที่มีผลต่อความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ คือ ลักษณะงานในการสอนภาคปฏิบัติ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นของอาจารย์นิเทศก์ในการสอนภาคปฏิบัติคือ สัมพันธภาพกับบุคลากรบนหอผู้ป่วยซึ่งมีอยู่หลายระดับในการสอนภาคปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการสอนภาคปฏิบัติ และพฤติกรรมของนักศึกษาในการเรียนภาคปฏิบัติ

ด้วยเหตุนี้ แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยพยาบาลดังแสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์ในศึกษานิเทศกิจวิทยาลัยพยาบาลของการวิจัยครั้งนี้

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

##### แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นอาจารย์นิเทศก์จำนวน 912 คน ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล ที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ 4 ปี จำนวน 26 วิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นอาจารย์นิเทศก์ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาล ที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ 4 ปี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 550 คน โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. จำแนกวิทยาลัยพยาบาลตามภูมิภาคที่ตั้งของวิทยาลัยออกเป็น 5 ภูมิภาค คือ วิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือจำนวน 5 วิทยาลัย วิทยาลัยพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 6 วิทยาลัย วิทยาลัยพยาบาลภาคกลางจำนวน 8 วิทยาลัย วิทยาลัยพยาบาลภาคตะวันออกจำนวน 2 วิทยาลัย และวิทยาลัยพยาบาลภาคใต้จำนวน 5 วิทยาลัย

2. สุ่มวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาค โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังนี้ วิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือจำนวน 3 วิทยาลัย วิทยาลัยพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 4 วิทยาลัย วิทยาลัยพยาบาลภาคกลางจำนวน 5 วิทยาลัย วิทยาลัยพยาบาลภาคตะวันออกจำนวน 1 วิทยาลัย และวิทยาลัยพยาบาลภาคใต้จำนวน 4 วิทยาลัย รวมได้วิทยาลัยพยาบาลทั้งหมด 17 วิทยาลัย และได้อาจารย์นิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยทั้ง 17 วิทยาลัย จำนวน 550 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาคที่ตั้งของวิทยาลัย

ภาค	วิทยาลัยพยาบาล	จำนวนอาจารย์นิเทศก์	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.เหนือ	บรมราชชนนี พระเยา	26	26
	บรมราชชนนี พุทธชินราช	52	-
	บรมราชชนนี อุตรดิตถ์	29	29
	บรมราชชนนี ลำปาง	42	42
	บรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์	40	-
2. ตะวันออกเฉียงเหนือ	บรมราชชนนี นครราชสีมา	58	58
	บรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์	44	-
	บรมราชชนนี สุรินทร์	30	30
	บรมราชชนนี อุตรธานี	36	-
	บรมราชชนนี นครพนม	17	17
	ศรีมหาสารคาม	43	43
3. กลาง	บรมราชชนนี กรุงเทพ	61	-
	บรมราชชนนี ราชบุรี 1	44	44
	บรมราชชนนี พระพุทธบาท	29	29
	บรมราชชนนี สระบุรี	34	34
	บรมราชชนนี ชัยนาท	30	30
	บรมราชชนนี ศรีธัญญา	21	-
	บรมราชชนนี สุพรรณบุรี	12	-
	พระจอมเกล้า เพชรบุรี	28	28
4. ตะวันออก	บรมราชชนนี ชลบุรี	39	39
	พระปกเกล้า จันทบุรี	42	-

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาค	วิทยาลัยพยาบาล	จำนวนอาจารย์นิเทศก์	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
5. ได้	บรมราชชนนี สงขลา	54	-
	บรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี	36	36
	บรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	27	27
	บรมราชชนนี ตรัง	20	20
	บรมราชชนนี นราธิวาส	18	18
	รวม	912	550

#### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ
2. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
3. แบบสอบถามบุคลิกภาพ
4. แบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ

#### วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

##### 1. แบบสอบถามด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

###### 1.1 แบบสอบถามด้านส่วนตัว

###### 1.1.1 วิธีการสร้างแบบสอบถามด้านส่วนตัว

แบบสอบถามด้านส่วนตัวเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร วุฒิการศึกษา เงินเดือน เงินรายได้พิเศษ ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ

แบบสอบถามเรื่องส่วนตัว เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ มีจำนวน 5 ข้อ

### 1.1.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถามด้านส่วนตัว

หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามด้านส่วนตัว ที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน คือ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง อาจารย์พรณพิศ วาณิชยการ และ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้ สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

### ตัวอย่างแบบสอบถามด้านส่วนตัว

#### คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) และเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ซึ่งตรงกับ ลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. อายุ.....ปี.....เดือน
2. สถานภาพสมรส ( ) โสด ( ) สมรส จำนวนบุตร.....คน  
( ) หม้าย,หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ จำนวนบุตร.....คน
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
( ) สูงกว่าปริญญาตรี
4. รายได้ ( ) เงินเดือน.....บาท / เดือน  
( ) เงินรายได้พิเศษ.....บาท / เดือน
5. ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติเป็นเวลา.....ปี.....เดือน

### 1.2. แบบสอบถามด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

#### 1.2.1 วิธีการสร้างแบบสอบถามด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

แบบสอบถามด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวกับบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ ที่ได้มาจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของผู้วิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แบบสอบถามบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ด้าน ลักษณะงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น สภาพแวดล้อมขององค์การ และพฤติกรรมของนักศึกษา

### 1.2.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถามด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

1.2.2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 26 ข้อ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง อาจารย์พรรณพิศ วาณิชยการ และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษา ที่ได้จากข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วผู้วิจัยนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2.2.2 หาค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 26 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์นิเทศศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ และวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พุทธชินราช ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อโดยใช้ t - test และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้ในการวิจัย ได้แบบสอบถามจำนวน 26 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.30 ถึง 9.52

1.2.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 1.2.2.2 มาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .829

### ตัวอย่างแบบสอบถามด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ที่มีต่อการสอนภาคปฏิบัติ ขอให้ท่านพิจารณาว่า ข้อความต่อไปนี้ สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านจริงมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จริงมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านจริงมาก

จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติที่สอดคล้อง กับความคิดเห็นของท่านจริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติที่สอดคล้อง กับความคิดเห็นของท่านจริงน้อยหรือบางครั้ง
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติที่สอดคล้อง กับความคิดเห็นของท่านจริงน้อยที่สุด

ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
<u>ลักษณะงาน</u>					
0. การสอนภาคปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทุ่มเทความรู้ ความสามารถ					
<u>สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น</u>					
0. บุคลากรบนหอผู้ป่วยไม่ให้ความร่วมมือใน การสอนภาคปฏิบัติ					
<u>สภาพแวดล้อมขององค์การ</u>					
0. หอผู้ป่วยมีการจัดแบ่งสถานที่อย่างเป็นสัดส่วน เหมาะสำหรับการสอนภาคปฏิบัติ					
<u>พฤติกรรมของนักศึกษา</u>					
0. นักศึกษามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมาย					

### 1.2.3 เกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถามบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
จริงมากที่สุด	1	5
จริงมาก	2	4
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	4	2
จริงน้อยที่สุด	5	1

### 1.2.4 เกณฑ์การแปลความหมาย แบบสอบถามบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

(วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 8 - 11)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติไม่ดี

## 2. แบบสอบถามความพึงพอใจงาน

### 2.1 วิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับกับนิยามศัพท์เฉพาะความพึงพอใจในงานการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ของการวิจัยครั้งนี้

### 2.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

2.2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 25 ข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง อาจารย์พรรณพิศ วาณิชยการ และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้จากข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วผู้วิจัยนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.2 หาค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจำนวน 25 ข้อไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์นิเทศก์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พุทธชินราช ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซ็นต์ กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าคะแนน

เฉลี่ยแต่ละข้อโดยใช้ t - test และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้ในการวิจัย ได้แบบสอบถามจำนวน 25 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.30 ถึง 7.52

2.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 2.2.2 มาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .876

### ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วระบุว่าข้อความนั้น ๆ ตรงกับความรู้สึกพึงพอใจของท่านมากน้อยเพียงใดแล้วตอบคำถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อความละเครื่องหมายเดียวดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกพึงพอใจของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกพึงพอใจของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกพึงพอใจของท่านบ้างพอสมควร
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกพึงพอใจของท่านบ้างเล็กน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกพึงพอใจของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0. ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้สอนภาคปฏิบัติ					

### 2.3 เกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

2.4 เกณฑ์การแปลความหมาย แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 8 - 11)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานระดับสูง

### 3. แบบสอบถามบุคลิกภาพ

แบบสอบถามบุคลิกภาพ วัดได้จากแบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF ชื่อ Sixteen Personality Factor Questionnaire ของ เรย์มอนด์ บี แคทเทล (Raymond B. Cattell) เป็นผู้สร้างขึ้นตามทฤษฎีองค์ประกอบ โดยใช้กับบุคคลที่มีอายุ 16 ปีขึ้นไป (Karson and O' Dell. 1976 : 25 - 29) ของแคทเทล และคณะ (Cattell and others. 1986)

#### 3.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF ไปทดลองใช้กับอาจารย์นิเทศศึกษาศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 34 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product - moment Correlation) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบของบุคลิกภาพระหว่าง .571 ถึง .899

## ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามเพื่อสอบถามความสนใจ และความรู้สึกที่ท่านมีต่อสิ่งต่าง ๆ คำถามส่วนใหญ่จะไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด เพราะความคิดเห็นของแต่ละบุคคลต่อสิ่งเดียวกัน หรือในเรื่องเดียวกันนั้นย่อมแตกต่างกัน สิ่งที่ท่านควรปฏิบัติคือตอบคำถามทุกข้อตรงตามความคิดเห็นของตนเอง

2. เขียนชื่อ - สกุล เพศ อายุ และวัน เดือน ปี ที่ทำแบบสอบถามในกระดาษคำตอบ

3. ในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบอยู่ 3 คำตอบ โปรดเลือกคำตอบที่ท่านต้องการเพียงคำตอบเดียว จากข้อ ก ข และ ค ที่กำหนดให้แล้ว X ลงในช่องใต้ตัวอักษรที่เป็นข้อที่ท่านเลือกในกระดาษคำตอบ เช่น

1. ข้าพเจ้าชอบดูกีฬาที่เล่นเป็นทีม  
ก. มาก ข. เป็นบางครั้งบางคราว ค. ไม่ชอบ
2. ข้าพเจ้าชอบคนที่  
ก. เก็บตัว ข. ทั้ง ก. และ ค. ค. คบคนง่าย
3. เงินไม่สามารถทำให้คนมีความสุข  
ก. จริง ข. ไม่แน่นอนไป ค. ไม่จริง
4. ผู้ใหญ่ กับ เด็ก เช่นเดียวกับ แมว กับ  
ก. ลูกแมว ข. สุนัข ค. เด็กเล็ก

สำหรับตัวอย่างสุดท้าย คำตอบที่ถูกต้องคือ ข้อ ก. ลูกแมว คำถามลักษณะนี้เป็นคำถามของการให้เหตุผล ซึ่งจะพบน้อยมากในแบบสอบถามนี้

### 3.2 เกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถามบุคลิกภาพ

การให้คะแนนกระทำโดยการตรวจหาเครื่องหมายในแต่ละข้อ ในการให้คะแนนนี้จะทำการตรวจโดยการใช้คำเฉลย (Key) ที่คัดลอกจากคำเฉลยของแบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF ของคาร์สันและคณะ (Karson and other. n.d.) และตามคู่มือ (Manual) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF ซึ่งแต่ละข้อมีคำตอบ 3 คำตอบ โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดความรู้สึกให้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ในแต่ละข้อมีคะแนนคำตอบที่ได้จากการตอบเป็นการจัดลำดับคุณภาพซึ่งมีค่าเป็น 2, 1 และ 0 เกณฑ์ในการให้คะแนนนี้ใช้กับองค์ประกอบบุคลิกภาพ 15 องค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบบุคลิกภาพ B (สติปัญญา) ซึ่งมีการให้คะแนนข้อที่ตอบแต่ละข้อ 2 อย่าง คือ ผู้ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน

### 3.3 เกณฑ์การแปลผลแบบสอบถามบุคลิกภาพ

การแปลผลปฏิบัติตามหนังสือคู่มือ การใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF ในคลินิกของ คาร์สันและโอเดล(Karson and O' Dell. 1976 : 10) การแปลผลจะพิจารณาจากคะแนนมาตรฐาน สเตไนน์ (Stenine Score) โดยการแปลงคะแนนดิบ (Raw Score) ให้เป็นคะแนนมาตรฐานสเตไนน์ โดยคำนึงถึงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าวด้วย

ในการแปลผลคะแนนมาตรฐานสเตไนน์ ครั้งนี้

ต่ำ	หมายถึง	ผู้ที่ได้คะแนนมาตรฐานสเตไนน์ 1.0 - 3.9	เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพ ด้านนั้นมีแนวโน้มไปทางด้านลบ
ปานกลาง	หมายถึง	ผู้ที่ได้คะแนนมาตรฐานสเตไนน์ 4.0 - 7.0	เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพ อยู่ระหว่างกลาง ๆ เหมือนบุคลิกภาพคนส่วนใหญ่
สูง	หมายถึง	ผู้ที่ได้คะแนนมาตรฐานสเตไนน์ 7.1 - 10.0	เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพ ด้านนั้นมีแนวโน้มไปทางด้านบวก

## 4. แบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ

### 4.1 วิธีการสร้างแบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ

ในการสร้างแบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ตลอดทั้งศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสอบถาม ให้ตรงกับกับนิยามศัพท์เฉพาะความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศศึกษาที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมของการวิจัยครั้งนี้

### 4.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ

4.2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 36 ข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง อาจารย์พรพนพิศ วาณิชยการ และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้จากข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วผู้วิจัยนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2.2 หาค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 36 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์นิเทศศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธิชินราช ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ย

แต่ละข้อโดยใช้ t - test และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้ในการวิจัย โดยได้แบบสอบถามจำนวน 36 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.34 ถึง 9.33

4.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 4.2.2 มาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .952

### ตัวอย่างแบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ ต้องการถามเกี่ยวกับอาการและความรู้สึกที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้แล้วระบุว่าข้อความนั้น ๆ ตรงกับอาการและความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วตอบคำถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อความละเครื่องหมายเดียวดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับอาการและความรู้สึกของท่านมากที่สุด  
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับอาการและความรู้สึกของท่านมาก  
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับอาการและความรู้สึกของท่านบ้างพอสมควร  
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับอาการและความรู้สึกของท่านบ้างเล็กน้อย  
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับอาการและความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0. ข้าพเจ้าวิตกกังวลเมื่อสอนภาคปฏิบัติไม่ได้ตามแผนที่กำหนดไว้					

#### 4.3 เกณฑ์ในการให้คะแนน แบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ

	(คะแนน)
จริงที่สุด	5
จริง	4
จริงบ้าง	3
จริงน้อย	2
จริงน้อยที่สุด	1

#### 4.4 เกณฑ์การแปลความหมาย แบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 8 - 11)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติระดับสูง

#### วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูลจากอาจารย์นิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากอาจารย์นิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 550 ฉบับ ไปให้อาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยมีหนังสือนำส่งพร้อมแบบสอบถาม ส่งไปให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามแก่อาจารย์นิเทศก์และจัดเก็บส่งคืนเมื่ออาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ให้ข้อมูลตอบเรียบร้อยแล้ว ส่งทางไปรษณีย์มายังผู้วิจัย โดยกำหนดเวลาในการเก็บส่งคืน เมื่อถึงกำหนดเวลาแล้วยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ติดตามทวงถามทางโทรศัพท์
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ได้แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 481 ฉบับ ร้อยละ 87.45 แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามต่าง ๆ นั้นมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

## วิธีจัดการกับข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย SPSS (Statistical Package for Social Sciences for MS WINDOWS) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - moment Correlation Coefficient)
3. ค้นหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise เพื่อทดสอบสมมติฐาน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานได้แก่
  - 1.1 ร้อยละ
  - 1.2 ค่าเฉลี่ย
  - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ
  - 2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ โดยการทดสอบค่า t โดยใช้สูตร t-test (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 131 - 132)
  - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
    - 2.2.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 125 - 126)
    - 2.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ 16 PF โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product - moment Correlation Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 144)

### 3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอน ภาคปฏิบัติกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศกิจวิทยาลัยพยาบาล สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ ที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศกิจวิทยาลัยพยาบาล สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย SPSS (Statistical Package for Social Sciences for MS WINDOWS)

#### บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

ในการวิเคราะห์และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F- distribution
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ(Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน(Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน(Mean Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
W	แทน	ค่าพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์โดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
$X_1$	แทน	อายุ
$X_2$	แทน	สถานภาพสมรส
$X_3$	แทน	จำนวนบุตร

X <sub>4</sub>	แทน	วุฒิการศึกษา
X <sub>5</sub>	แทน	เงินเดือน
X <sub>6</sub>	แทน	เงินรายได้พิเศษ
X <sub>7</sub>	แทน	ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ
X <sub>8</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม
X <sub>9</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านสติปัญญา
X <sub>10</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางจิตใจ
X <sub>11</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านการกล้าแสดงออก
X <sub>12</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านความร่าเริง
X <sub>13</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านมโนธรรม
X <sub>14</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ
X <sub>15</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน
X <sub>16</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น
X <sub>17</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านการจินตนาการ
X <sub>18</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
X <sub>19</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล
X <sub>20</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านความมีอิสระเสรี
X <sub>21</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านการพึ่งตนเอง
X <sub>22</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านการควบคุมอารมณ์
X <sub>23</sub>	แทน	บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด
X <sub>24</sub>	แทน	ความพึงพอใจในงาน
X <sub>25</sub>	แทน	บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านลักษณะงาน
X <sub>26</sub>	แทน	บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
X <sub>27</sub>	แทน	บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ
X <sub>28</sub>	แทน	บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านพฤติกรรมของนักศึกษา
X <sub>29</sub>	แทน	บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม
Y <sub>1</sub>	แทน	ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย
Y <sub>2</sub>	แทน	ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ
Y <sub>3</sub>	แทน	ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม
Y <sub>4</sub>	แทน	ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลบรรยายภาคในการสอนภาคปฏิบัติและความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

### การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าเสนอตามลำดับดังนี้

1. จำนวนและร้อยละของอาจารย์นิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส จำนวนบุตร และวุฒิการศึกษา
2. ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ อายุ เงินเดือน เงินรายได้พิเศษ ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติและความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ
3. ผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว และด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - moment Correlation Coefficient)
4. ผลการวิเคราะห์การค้นหาดัชนีพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

### ผลการศึกษาค้นคว้า

1. จำนวนและร้อยละของอาจารย์นิเทศก์ จำแนกตาม สถานภาพสมรส จำนวนบุตร และวุฒิการศึกษา ข้อมูลแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของอาจารย์นิเทศก์จำแนกตาม สถานภาพสมรส จำนวนบุตร และวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพสมรส			
	โสด	265	55.10
	สมรส	206	42.80
	หม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่	10	2.10
	รวม	481	100.00
2. จำนวนบุตร (คน)			
	ไม่มี	313	65.10
	1	80	16.60
	2	69	14.30
	3	17	3.50
	4	2	0.40
	รวม	481	100.00
3. วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	232	48.20
	สูงกว่าปริญญาตรี	249	51.80
	รวม	481	100.00

จากตาราง 2 พบว่า อาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 481 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าอาจารย์นิเทศก์มีสถานภาพสมรสโสดมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส สมรส คิดเป็นร้อยละ 42.80 และมีสถานภาพสมรสหม้ายหย่าร้างแยกกันอยู่จำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.10 เมื่อจำแนกตามจำนวนการมีบุตร พบว่า อาจารย์นิเทศก์ที่ยังไม่มีบุตรมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.10 รองลงมาคือ มีบุตรจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 และมีบุตรจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 ส่วนอาจารย์นิเทศก์มีบุตรจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และมีบุตรจำนวน 4 คน มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.40 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า อาจารย์นิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.80 รองลงมาคือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 48.20

2. ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุ เงินเดือน เงินรายได้พิเศษ ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ และความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 3-5

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุ เงินเดือน เงินรายได้พิเศษ และประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D
1. อายุ (ปี)	32.33	7.89
2. เงินเดือน (บาท)	11269.63	457.56
3. เงินรายได้พิเศษ (บาท)	612.68	3015.49
4. ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ (ปี)	8.08	6.29

จากตาราง 3 พบว่า อาจารย์นิเทศก์มีอายุเฉลี่ย 32.33 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยเดือนละ 11269.63 บาท มีเงินรายได้พิเศษเฉลี่ยเดือนละ 612.68 บาท และมีประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติโดยเฉลี่ยเท่ากับ 8.08 ปี

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานบุคลิกภาพของอาจารย์นิเทศก์

บุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D	ความหมายของคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ
การเข้าสังคม (A)	5.622	1.831	ปานกลาง
สติปัญญา (B)	6.154	1.868	ปานกลาง
ความมั่นคงทางจิตใจ (C)	4.927	1.790	ปานกลาง
การกล้าแสดงออก (E)	4.412	1.736	ปานกลาง
ความร่าเริง (F)	3.875	1.674	ต่ำ
มโนธรรม (G)	5.879	1.710	ปานกลาง
ความกล้าเผชิญ (H)	5.069	1.714	ปานกลาง
ความอ่อนโยน (I)	5.821	1.605	ปานกลาง
ความสงสัย - ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น (L)	6.493	1.632	ปานกลาง
การจินตนาการ (M)	4.568	1.680	ปานกลาง
การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (N)	7.699	1.913	สูง
ความวิตกกังวล (O)	5.767	1.610	ปานกลาง
ความมีอิสระเสรี (Q <sub>1</sub> )	6.674	1.703	ปานกลาง
การพึ่งตนเอง (Q <sub>2</sub> )	5.324	1.975	ปานกลาง
การควบคุมอารมณ์ (Q <sub>3</sub> )	5.231	1.753	ปานกลาง
ความตึงเครียด (Q <sub>4</sub> )	6.329	1.690	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า บุคลิกภาพของอาจารย์นิเทศก์ ด้านความร่าเริง(F-) อยู่ในระดับต่ำ ส่วนบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม(A) ด้านสติปัญญา(B) ด้านความมั่นคงทางจิตใจ(C) ด้านการกล้าแสดงออก(E) ด้านมโนธรรม(G) ด้านความกล้าเผชิญ(H) ด้านความอ่อนโยน(I) ด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น(L) ด้านการเงินธนาคาร(M) ด้านความวิตกกังวล(O) ด้านความมีอิสระเสรี(Q1) ด้านการพึ่งตนเอง(Q2) และด้านการควบคุมอารมณ์(Q3) ด้านความตึงเครียด(Q4) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น(N+) อยู่ในระดับสูง

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติและความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D	ความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย
ความพึงพอใจในงาน	3.55	0.46	ปานกลาง
บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ			
ลักษณะงาน	4.61	0.37	ไม่ดี
สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	2.23	0.65	ดี
สภาพแวดล้อมขององค์การ	2.84	0.62	ปานกลาง
พฤติกรรมของนักศึกษา	2.41	0.51	ปานกลาง
บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม	3.06	0.34	ปานกลาง
ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ			
ที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย	2.11	0.80	ต่ำ
ที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ	2.69	0.65	ปานกลาง
ที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม	2.73	0.80	ปานกลาง
ที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน	2.65	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า อาจารย์นิเทศก์มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ และพฤติกรรมของนักศึกษาในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานการสอนภาคปฏิบัติในระดับไม่ดี ส่วนความคิดเห็นต่อสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม พบว่า ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมในระดับปานกลาง

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัวและบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผู้วิจัยนำค่าการวัดจากตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 29 ตัว คือ ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ( $X_1$ ) สถานภาพสมรส( $X_2$ ) จำนวนบุตร( $X_3$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) เงินรายได้พิเศษ( $X_6$ ) ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ( $X_7$ ) บุคลิกภาพ( $X_8$ ,  $X_{23}$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) ตัวแปรด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ ได้แก่ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านลักษณะงาน( $X_{25}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น( $X_{26}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ( $X_{27}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านพฤติกรรมของนักศึกษา( $X_{28}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) กับค่าการวัดจากตัวเกณฑ์ 4 ตัว ได้แก่ ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน( $Y_1$ ) ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย( $Y_1$ ) ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ( $Y_2$ ) ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม( $Y_3$ ) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 6



จากตาราง 6 พบว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 72 คู่ และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัวและด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ มีค่าระหว่าง -0.379 - 0.527 โดยบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ ( $Y_4$ ) บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น( $X_{16}$ ) ด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) ด้านการพึ่งตนเอง( $X_{21}$ ) และด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ( $X_1$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ( $X_7$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม( $X_8$ ) บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางจิตใจ( $X_{10}$ ) บุคลิกภาพด้านความร่าเริง( $X_{12}$ ) และบุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ( $X_{14}$ ) บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน( $X_{15}$ ) บุคลิกภาพด้านการจินตนาการ( $X_{17}$ ) และบุคลิกภาพด้านการควบคุมอารมณ์( $X_{22}$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise โดยมีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยนำค่าการวัดจากตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 29 ตัว ได้แก่ อายุ( $X_1$ ) สถานภาพสมรส( $X_2$ ) จำนวนบุตร( $X_3$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) เงินรายได้พิเศษ( $X_6$ ) ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ( $X_7$ ) บุคลิกภาพ( $X_8 - X_{23}$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านลักษณะงาน( $X_{25}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น( $X_{26}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ( $X_{27}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านพฤติกรรมของนักศึกษา( $X_{28}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) กับค่าการวัดจากตัวเกณฑ์ 4 ตัว ได้แก่ ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน( $Y_1$ ) ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย( $Y_2$ ) ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ( $Y_3$ ) นำเข้าสมการถดถอยพหุคูณเพื่อจัดลำดับค่าสัมประสิทธิ์(Beta Weight) และใช้ค่าสัมประสิทธิ์(Beta Weight) ที่มีค่าตั้งแต่ .05 ขึ้นไปเพื่อนำเข้าวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และนำเข้า Stepwise อีกครั้ง ดังแสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 7 - 18

ตาราง 7 แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านเป็นตัวเกณฑ์

ลำดับที่	ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	F
1	บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม(X <sub>29</sub> )	0.507	0.257	165.930*
2	ความพึงพอใจในงาน(X <sub>24</sub> )	0.559	0.313	108.680*
3	บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล(X <sub>19</sub> )	0.595	0.354	87.175*
4	เงินเดือน(X <sub>5</sub> )	0.614	0.377	72.092*
5	บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ(X <sub>14</sub> )	0.628	0.394	61.705*
6	บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด(X <sub>23</sub> )	0.634	0.403	53.221*
7	วุฒิการศึกษา(X <sub>4</sub> )	0.640	0.410	46.861*
8	บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น(X <sub>16</sub> )	0.645	0.416	41.983*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านเป็นตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม(X<sub>29</sub>) ความพึงพอใจในงาน(X<sub>24</sub>) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล(X<sub>19</sub>) เงินเดือน(X<sub>5</sub>) บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ(X<sub>14</sub>) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด(X<sub>23</sub>) วุฒิการศึกษา(X<sub>4</sub>) บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น(X<sub>16</sub>) โดยบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม(X<sub>29</sub>) สามารถอธิบายความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ร้อยละ 25.70 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน(X<sub>24</sub>) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล(X<sub>19</sub>) เงินเดือน(X<sub>5</sub>) บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ(X<sub>14</sub>) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด(X<sub>23</sub>) วุฒิการศึกษา(X<sub>4</sub>) บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น(X<sub>16</sub>) เข้าด้วยกันแล้วประสิทธิภาพการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5.60 , 4.10, 2.30 ,1.70 , 0.90 , 0.70 ,0.60 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ร้อยละ 41.60

ตาราง 8 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียดในการสอน  
ภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านเป็นตัวเกณฑ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	8	80.875	10.109	41.983*
Residual	472	113.656	0.241	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ความเครียดในการสอน  
ภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับบรรยากาศในการสอน  
ภาคปฏิบัติโดยรวม(X29) ความพึงพอใจในงาน(X24) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล(X19)  
เงินเดือน(X5) บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ(X14) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด(X23)  
วุฒิการศึกษา(X4) บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น(X16) อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณหา  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการ  
โดยรวมทุกด้าน โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ตัวแปร	b	SEb	B	t
บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ )	0.671	0.071	0.359	9.457*
ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ )	-0.234	0.053	-0.171	-4.431*
บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ )	0.052	0.016	0.132	3.339*
เงินเดือน( $X_5$ )	-1.991	5.355	-0.143	-3.718*
บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ( $X_{14}$ )	-0.045	0.014	-0.120	-3.133*
บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ )	0.038	0.015	0.101	2.570*
วุฒิการศึกษา( $X_4$ )	-0.120	0.048	-0.095	-2.490
บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจ บุคคลอื่น( $X_{16}$ )	0.033	0.015	0.085	2.244

R = 0.645  
 $R^2 = 0.416$   
SE = 0.491  
a = 1.306

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของอาจารย์นิเทศก์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม ( $X_{29}$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล ( $X_{19}$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ ( $X_{14}$ ) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น( $X_{16}$ ) ซึ่งตัวแปรทั้ง 8 นี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของอาจารย์นิเทศก์ ได้ร้อยละ 41.60 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของอาจารย์นิเทศก์ โดยใช้คะแนนดิบ

$$W = 1.306 + 0.671(\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) - 0.234 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.520 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 1.991 (\text{เงินเดือน}(X_5)) - 0.045 (\text{บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ}(X_{14})) + 0.038 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23})) - 0.120 (\text{วุฒิการศึกษา}(X_4)) + 0.033(\text{บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น}(X_{16}))$$

สมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของอาจารย์นิเทศก์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.359 (\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) - 0.171 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.132 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 0.143 (\text{เงินเดือน}(X_5)) - 0.120 (\text{บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ}(X_{14})) + 0.101 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23})) - 0.095 (\text{วุฒิการศึกษา}(X_4)) + 0.085(\text{บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น}(X_{16}))$$

ตาราง 10 แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ  
ที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายเป็นตัวเกณฑ์

ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	F
1	บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม(X <sub>29</sub> )	0.366	0.134	74.016*
2	ความพึงพอใจในงาน(X <sub>24</sub> )	0.420	0.176	51.083*
3	บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด(X <sub>23</sub> )	0.447	0.200	39.793*
4	เงินเดือน(X <sub>5</sub> )	0.469	0.220	33.600*
5	บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล(X <sub>19</sub> )	0.480	0.231	28.501*
6	วุฒิการศึกษา(X <sub>4</sub> )	0.889	0.239	24.819*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายเป็นตัวเกณฑ์ ได้แก่ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม(X<sub>29</sub>) ความพึงพอใจในงาน(X<sub>24</sub>) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด(X<sub>23</sub>) เงินเดือน(X<sub>5</sub>) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล(X<sub>19</sub>) วุฒิการศึกษา(X<sub>4</sub>) โดยบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม(X<sub>29</sub>) สามารถอธิบายความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ร้อยละ 13.40 และเมื่อเพิ่มตัวแปรความพึงพอใจในงาน(X<sub>24</sub>) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด(X<sub>23</sub>) เงินเดือน(X<sub>5</sub>) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล(X<sub>19</sub>) วุฒิการศึกษา(X<sub>4</sub>) เข้าด้วยกันแล้วประสิทธิภาพการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 4.20 , 2.40, 2.00 , 1.10 , 0.80 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ร้อยละ 23.90

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายเป็นตัวเกณฑ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	6	72.846	12.141	24.819*
Residual	474	231.870	0.489	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล ( $X_{19}$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ตัวแปร	b	SEb	B	t
บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ )	0.586	0.101	0.250	5.818*
ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ )	-0.287	0.074	-0.167	-3.870*
บุคลิกภาพด้านความเครียด( $X_{23}$ )	0.066	0.021	0.141	3.240*
เงินเดือน( $X_5$ )	-2.034	7.473	-0.117	-2.722*
บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ )	0.052	0.021	0.104	2.422*
วุฒิการศึกษา( $X_4$ )	-0.155	0.068	-0.097	-2.272*

R = 0.489  
 $R^2 = 0.239$   
 SE = 0.699  
 a = 1.083

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายของอาจารย์นิเทศก์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 นี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายของอาจารย์นิเทศก์ ได้ร้อยละ 23.90 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย  
ของอาจารย์นิเทศก์ โดยใช้คะแนนดิบ

$$W = 1.083 + 0.586(\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) - 0.287(\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.066(\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23})) - 2.034(\text{เงินเดือน}(X_5)) + 0.052(\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 0.155(\text{วุฒิการศึกษา}(X_4))$$

สมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย  
ของอาจารย์นิเทศก์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.250(\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) - 0.167(\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.141(\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23})) - 0.117(\text{เงินเดือน}(X_5)) + 0.104(\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 0.097(\text{วุฒิการศึกษา}(X_4))$$

ตาราง 13 แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่  
ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจเป็นตัวเกณฑ์

ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	F
1	บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม(X <sub>29</sub> )	0.511	0.261	169.567*
2	บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล(X <sub>19</sub> )	0.558	0.311	108.045*
3	ความพึงพอใจในงาน(X <sub>24</sub> )	0.589	0.347	84.408*
4	เงินเดือน(X <sub>5</sub> )	0.609	0.370	69.983*
5	บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ(X <sub>14</sub> )	0.624	0.389	60.556*
6	บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้ใจ บุคคลอื่น(X <sub>16</sub> )	0.630	0.397	51.988*
7	วุฒิการศึกษา(X <sub>4</sub> )	0.636	0.404	45.783*
8	บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด(X <sub>23</sub> )	0.641	0.411	41.107*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจเป็นตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ( $X_{14}$ ) บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น( $X_{16}$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) โดยบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) สามารถอธิบายความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ร้อยละ 26.10 และเมื่อเพิ่มตัวแปรบุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ( $X_{14}$ ) บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น( $X_{16}$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) เข้าด้วยกันแล้วประสิทธิภาพการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5.00 , 3.60, 2.30 ,1.90 , 0.80 , 0.70 ,0.70 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ร้อยละ 41.10

ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจเป็นตัวเกณฑ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	8	83.871	10.484	41.107*
Residual	472	120.377	0.255	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่าความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ( $X_{14}$ ) บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น( $X_{16}$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ตัวแปร	b	SEb	B	t
บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ )	0.709	0.730	0.370	9.708*
บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ )	0.053	0.016	0.132	3.288*
ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ )	-0.204	0.054	-0.145	-3.757*
เงินเดือน( $X_5$ )	-2.016	5.511	-0.141	-3.659*
บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ( $X_{14}$ )	-0.050	0.015	-0.131	-3.382*
บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น( $X_{16}$ )	0.033	0.015	0.084	2.186*
วุฒิการศึกษา( $X_4$ )	-0.135	0.050	-0.103	-2.714*
บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ )	0.035	0.015	0.092	2.324*

R = 0.641  
 $R^2 = 0.411$   
 SE = 0.505  
 a = 1.192

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจของอาจารย์นิเทศก์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ( $X_{14}$ ) บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น( $X_{16}$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) ซึ่งตัวแปรทั้ง 8 นี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจของอาจารย์นิเทศก์ได้ร้อยละ 41.10 และได้้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจของอาจารย์นิเทศก์ โดยใช้คะแนนดิบ

$$W = 1.192 + 0.709(\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) + 0.053(\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 0.204(\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) - 2.016(\text{เงินเดือน}(X_5)) - 0.050(\text{บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ}(X_{14})) + 0.033(\text{บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น}(X_{16})) - 0.135(\text{วุฒิการศึกษา}(X_4)) + 0.035(\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23}))$$

สมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจของอาจารย์นิเทศก์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.370(\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) + 0.130(\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 0.145(\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) - 0.141(\text{เงินเดือน}(X_5)) - 0.131(\text{บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ}(X_{14})) + 0.084(\text{บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น}(X_{16})) - 0.103(\text{วุฒิการศึกษา}(X_4)) + 0.092(\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23}))$$

ตาราง 16 แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมเป็นตัวเกณฑ์

ลำดับที่	ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	F
1	ความพึงพอใจในงาน(X <sub>24</sub> )	0.370	0.137	76.038*
2	บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม(X <sub>29</sub> )	0.437	0.191	56.520*
3	บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล(X <sub>19</sub> )	0.466	0.217	44.087*
4	บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด(X <sub>23</sub> )	0.477	0.228	35.095*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจเป็นตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ความพึงพอใจในงาน(X<sub>24</sub>) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม(X<sub>29</sub>) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล(X<sub>19</sub>) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด(X<sub>23</sub>) โดยความพึงพอใจในงาน(X<sub>24</sub>)สามารถอธิบายความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ร้อยละ 13.70 และเมื่อเพิ่มตัวแปรบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม(X<sub>29</sub>) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล(X<sub>19</sub>) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด(X<sub>23</sub>) เข้าด้วยกันแล้ว ประสิทธิภาพการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5.40 , 2.60, 1.10 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ร้อยละ 22.80

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมเป็นตัวเกณฑ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	4	70.670	17.668	35.095*
Residual	476	239.629	0.503	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กับความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ตัวแปร	b	SEb	B	t
ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ )	-0.459	0.074	-0.265	-6.183*
บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ )	0.497	0.102	0.210	4.895*
บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ )	0.066	0.022	0.132	3.050*
บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ )	0.053	0.021	0.111	2.564*

R = 0.477  
 $R^2 = 0.228$   
 SE = 0.710  
 a = 2.122

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมของอาจารย์นิเทศก์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 นี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมของอาจารย์นิเทศก์ได้ร้อยละ 22.80 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม  
ของอาจารย์นิเทศก์ โดยใช้คะแนนดิบ

$$W = 2.122 - 0.459 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.497 (\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) + 0.066 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) + 0.053 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23}))$$

สมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม  
ของอาจารย์นิเทศก์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = -0.265 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.210 (\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) + 0.132 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) + 0.111 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23}))$$

## บทที่ 5

### บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### บทย่อ

##### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศกิจวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อค้นหาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศกิจวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศกิจจากตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

##### สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศกิจมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศกิจ
2. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศกิจได้

##### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศกิจวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และคาดว่าจะ เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางหาทางป้องกันความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติให้ลดน้อยลงหรือหมดไป เพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิผลภาพของการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศกิจ

### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นอาจารย์นิเทศก์จำนวน 912 คน ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ 4 ปี จำนวน 26 วิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นอาจารย์นิเทศก์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ 4 ปี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเลือกมาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 550 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามด้านส่วนตัว ด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ
2. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
3. แบบสอบถามบุคลิกภาพ
4. แบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ

### วิธีจัดการกระทำกับข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย SPSS (Statistical Package for Social Sciences for MS WINDOWS) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - moment Correlation Coefficient)
3. ค้นหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise เพื่อทดสอบสมมติฐาน

## สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น( $X_{26}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ( $X_{27}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านพฤติกรรมของนักศึกษา( $X_{28}$ ) บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น( $X_{16}$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) บุคลิกภาพด้านการพึ่งตนเอง( $X_{21}$ ) และบุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน( $Y_4$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ( $X_1$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ( $X_7$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม( $X_8$ ) บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางจิตใจ( $X_{10}$ ) บุคลิกภาพด้านความร่าเริง( $X_{12}$ ) และบุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ( $X_{14}$ ) บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน( $X_{15}$ ) บุคลิกภาพด้านการจินตนาการ( $X_{17}$ ) บุคลิกภาพด้านการควบคุมอารมณ์( $X_{22}$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน( $Y_4$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์มีดังนี้

2.1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน( $Y_4$ ) ได้แก่ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ( $X_{14}$ ) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) และบุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น( $X_{16}$ ) โดยตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ร้อยละ 41.60 ซึ่งสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้านของอาจารย์นิเทศก์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$W = 1.306 + 0.671 (\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) - 0.234 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.520 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 1.991 (\text{เงินเดือน}(X_5)) - 0.045 (\text{บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ}(X_{14})) + 0.038 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23})) - 0.120 (\text{วุฒิการศึกษา}(X_4)) + 0.033 (\text{บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น}(X_{16}))$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.359 (\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) - 0.171 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.132 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 0.143 (\text{เงินเดือน}(X_5)) - 0.120 (\text{บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ}(X_{14})) + 0.101 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23})) - 0.095 (\text{วุฒิการศึกษา}(X_4)) + 0.085 (\text{บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น}(X_{16}))$$

2.2 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกาย( $Y_1$ ) ได้แก่ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) และวุฒิการศึกษา( $X_4$ ) โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ ร้อยละ 23.90 ซึ่งสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านร่างกายของอาจารย์นิเทศก์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$W = 1.083 + 0.586 (\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) - 0.287 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.066 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23})) - 2.034 (\text{เงินเดือน}(X_5)) + 0.052 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 0.155 (\text{วุฒิการศึกษา}(X_4))$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.250 (\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) - 0.167 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.141 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23})) - 0.117 (\text{เงินเดือน}(X_5)) + 0.104 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 0.097 (\text{วุฒิการศึกษา}(X_4))$$

2.3 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจ( $Y_2$ ) ได้แก่ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ( $X_{14}$ ) บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น( $X_{16}$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) และบุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) โดยตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ร้อยละ 41.10 ซึ่งสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านจิตใจของอาจารย์นิเทศก์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$W = 1.192 + 0.709 (\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) + 0.053 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 0.204 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) - 2.016 (\text{เงินเดือน}(X_5)) - 0.050 (\text{บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ}(X_{14})) + 0.033 (\text{บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น}(X_{16})) - 0.135 (\text{วุฒิการศึกษา}(X_4)) + 0.035 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23}))$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.370 (\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) + 0.130 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 0.145 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) - 0.141 (\text{เงินเดือน}(X_5)) - 0.131 (\text{บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ}(X_{14})) + 0.084 (\text{บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น}(X_{16})) - 0.103 (\text{วุฒิการศึกษา}(X_4)) + 0.092 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23}))$$

2.4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรม( $Y_3$ ) ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติร้อยละ 22.80 ซึ่งสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการทางด้านพฤติกรรมของอาจารย์นิเทศก์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$W = 2.122 - 0.459 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.497 (\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) + 0.066 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) + 0.053 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23}))$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = -0.265 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.210 (\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) + 0.132 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) + 0.111 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23}))$$

## อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม( $X_{29}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น( $X_{26}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ( $X_{27}$ ) บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านพฤติกรรมของนักศึกษา( $X_{28}$ ) บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น( $X_{16}$ ) บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล( $X_{19}$ ) บุคลิกภาพด้านการพึ่งตนเอง( $X_{21}$ ) และบุคลิกภาพด้านความตึงเครียด( $X_{23}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน( $Y_4$ ) ส่วนอายุ( $X_1$ ) วุฒิการศึกษา( $X_4$ ) เงินเดือน( $X_5$ ) ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ( $X_7$ ) ความพึงพอใจในงาน( $X_{24}$ ) บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม( $X_8$ ) บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางจิตใจ( $X_{10}$ ) บุคลิกภาพด้านความร่าเริง( $X_{12}$ ) และบุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ( $X_{14}$ ) บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน( $X_{15}$ ) บุคลิกภาพด้านการจินตนาการ( $X_{17}$ ) และบุคลิกภาพด้านการควบคุมอารมณ์( $X_{22}$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดอาการโดยรวมทุกด้าน( $Y_4$ )

บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวมของการวิจัยครั้งนี้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์ในเทศก์ ซึ่งบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวมประกอบด้วย ลักษณะงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น สภาพแวดล้อมขององค์การ และพฤติกรรมของนักศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยที่อาจารย์ในเทศก์รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการสอน เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความสามารถ และทักษะในการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสมกับสภาพผู้ป่วย ซึ่งลักษณะงานจะครอบคลุมความรับผิดชอบต่อผู้ป่วยที่มอบหมายให้นักศึกษา รวมทั้งลักษณะงานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อและการปฏิบัติงานกับสภาพความเจ็บป่วย ซึ่งสอดคล้องกับ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2539 : 2) ที่กล่าวว่า การสอนภาคปฏิบัตินั้นมีความยากเพราะเป้าหมายสำคัญคือ การสอนนักศึกษาที่ทำไม่เป็นให้ทำเป็น ด้วยความรู้ความสามารถที่อาจารย์ในเทศก์มีอยู่ทั้งหมด จึงเป็นการสอนที่ต้องทุ่มเทและใช้พลังมาก บางครั้งจึงทำให้อาจารย์ในเทศก์รู้สึกท้อแท้ หหมดกำลังใจ และทำให้เกิดความเครียดได้

นอกจากนี้ อาจารย์ในเทศก์ต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาที่จะต้องกระทำกับชีวิตผู้ป่วย เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดและเกิดผลเสียต่อผู้ป่วย อีกทั้งยังต้องสอนและนิเทศ เพื่อมุ่งให้นักศึกษาเกิดทักษะในด้านการปฏิบัติการพยาบาล และการใช้ความคิดพิจารณาในการให้การพยาบาลผู้ป่วย อีกทั้งอัตราส่วนระหว่างจำนวนนักศึกษากับอาจารย์ในเทศก์ที่

ไม่สมดุล คือ มีจำนวนนักศึกษาจำนวนมากแต่จำนวนอาจารย์นิเทศก์มีน้อย ทำให้อาจารย์นิเทศก์ซึ่งต้องดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิดทุกคน มีปริมาณงานมากขึ้นตามจำนวนนักศึกษาที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2527 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และพบว่า ในการสอนภาคปฏิบัติอัตราส่วนของอาจารย์นิเทศก์ต่อนักศึกษาคือ 1 : 18 ซึ่งไม่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย ที่กำหนดสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา 1 : 8 - 1 : 4 (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527 : 6) และ โบว์แมน (Bowman.1986 :179) ได้กล่าวว่า จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่สมดุลกับปริมาณงาน คือ มีบุคลากรน้อยหรือมีความชำนาญไม่เพียงพอแต่มีปริมาณงานมากหรือมีความยุ่งยากก่อให้เกิดความเครียดได้

สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ ทั้งนี้เพราะว่าอาจารย์นิเทศก์ต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคลากรบนหอผู้ป่วยเพื่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน การปรึกษาร่วมกันเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา การให้การยอมรับ การให้เกียรติกันและกัน จากการศึกษาครั้งนี้อาจารย์นิเทศก์ส่วนใหญ่มีอายุน้อยที่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน อาจมีปัญหาในการสร้างสัมพันธภาพจากการที่ไม่กล้าแสดงออก กลัวไม่ได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ครอเลย์(รัชนีบูล เศรษฐภูมิรินทร์ และจินตนา ตั้งวรพงศ์ชัย. 2531 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Croley. 1986 ) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุน้อยทำงานหรือปฏิบัติงานในระยะแรก มักมีปัญหาด้านขาดทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน และยังมีปัญหาในการสร้างสัมพันธภาพ เนื่องจากไม่ทราบว่า จะปฏิบัติอย่างไร ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดได้มาก สอดคล้องกับ พาร์ท(ชุมพรศรี จัตรปยานนท์. 2538 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Partt. 1978) ที่ศึกษาพบว่า สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดของครูโรงเรียนประถมศึกษา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี

สภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งสภาพที่เกี่ยวข้องกับการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์บนหอผู้ป่วย ในด้านการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การบริหารงานของหอผู้ป่วย การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ สภาพแวดล้อมขององค์กรเหล่านี้ส่งผลต่อการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งอาจารย์นิเทศก์จะต้องประสานงานกับบุคลากรบนหอผู้ป่วยทุกระดับเพื่อให้มีการเตรียมพร้อมของ สถานที่ จำนวนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ระบบการบริหารงานของหอผู้ป่วย เพื่อให้เหมาะสมและเอื้ออำนวยในการสอนภาคปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์ในการสอนภาคปฏิบัติและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่ในสภาพของหอผู้ป่วยย่อมมีเหตุการณ์บางอย่าง

ที่เกิดขึ้นโดยที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ผู้ป่วยอาการหนักขึ้น รับผู้ป่วยฉุกเฉิน ซึ่งจะส่งผลให้ อาจารย์นิเทศก์ไม่สามารถสอนได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ย่อมทำให้เกิดความเครียดในการสอนได้ และทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน ได้แก่ ผู้ร่วมงานบางคนชอบใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน ญาติผู้ป่วยบางคนมักวุ่นวาย ก้าวร้าวในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและ สภาพการปฏิบัติงานไม่ดี ถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความเครียดได้ ดังที่ ฟาร์เมอร์และคณะ (Farmer and others. 1984 : 20-24) ได้กล่าวไว้ในวงจรสุขภาพ(Health Cycle) ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสาเหตุของความเครียด สอดคล้องกับ ลอร์เรนซ์ และลอร์เรนซ์ (Lowrence and Lowrence. 1987 : 45 - 51) ศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของพยาบาล โดยที่รีวิกกี และเมย์ (Revicki and May. 1989 : 30-36) ได้ศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรนั้นจะมีผลโดยตรงต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พรทิพย์ เกษวานนท์(2527 : 127 - 128) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาล คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย

พฤติกรรมของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ของอาจารย์นิเทศก์ กล่าวคือ การแสดงออกของนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความเอาใจใส่ในการเรียนภาคปฏิบัติ การเตรียมตัวในการขึ้นปฏิบัติงาน และการยอมรับอาจารย์นิเทศก์ มีผลต่อความรู้สึกเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ ทั้งนี้เพราะหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์ในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ โดยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสอนเพื่อให้นักศึกษามีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ คือ นักศึกษาได้มีการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้หลักความรู้ หลักการ และทฤษฎีในสถานการณ์จริงเพื่อการพยาบาล รวมทั้งการแก้ปัญหาขณะฝึกปฏิบัติงาน เพื่อให้การดูแลสุขภาพแก่ผู้มารับบริการ (Brown and Chinn. 1982 : 109) แต่ถ้านักศึกษาไม่สามารถเรียนรู้ได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ย่อมทำให้อาจารย์นิเทศก์เกิดความไม่สบายใจ วิตกกังวล และก่อให้เกิดความเครียดตามมา และถ้านักศึกษาไม่ได้มีการเตรียมตัวให้พร้อม ก็ย่อมทำให้เกิดความยุ่งยากมากขึ้นในการสอนภาคปฏิบัติ แต่อาจารย์นิเทศก์ก็ต้องสอน ให้นักศึกษาเรียนจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการสอนภาคปฏิบัติในเวลาที่กำหนด นอกจากนั้น ถ้านักศึกษามีพฤติกรรมที่ยังไม่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง หรือไม่รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความไม่เอาใจใส่และสนใจในการเรียนภาคปฏิบัติรวมถึงการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมาย การที่นักศึกษามีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมย่อมก่อให้เกิดความเครียดต่ออาจารย์นิเทศก์ สอดคล้องกับการศึกษาของ กีเรียคูและซัตคลิฟเฟ (Kyriacou and

Sutcliffe. 1977 : 299) ที่พบว่า พฤติกรรมที่ไม่ดีของนักเรียนเป็นสาเหตุของความเครียดของครู และจากการศึกษาของ พาร์ท(ซุมพรศรี ฉั ตรปิยานนท์. 2538 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Partt. 1978 ) ที่พบว่า นักเรียนที่ไม่สนใจที่จะเรียน ขาดความเอาใจใส่ขณะทำการสอน มีพฤติกรรมก้าวร้าว เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดของครู

อายุของอาจารย์นิเทศก์ของการวิจัยในครั้งนี้ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยกว่า 28 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.90 อาจารย์นิเทศก์ที่อายุน้อยเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยเริ่มต้นของชีวิตและการทำงาน มีความต้องการสูง มีความคิดเป็นของตนเอง ส่วนบุคคลวัยกลางคนมีประสบการณ์ในชีวิตมาก จึงมีความคิดและการปรับตัวต่อความเครียดดีกว่า ซึ่งแมสแลช (Maslach. 1986 : 60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุน้อยจะมีความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก นั้นเป็นเพราะอายุที่เพิ่มขึ้นนั้นได้สะสมประสบการณ์ของการทำงาน มีวุฒิภาวะ สุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์ (2535 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของพยาบาล และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภรีใจ เจริญสุข (2537 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลาเวนท์ (ประพันธ์ แพ้มคลองหอม. 2540 : 163 ; อ้างอิงมาจาก Lavant. 1990) ที่พบว่า ผู้บริหารบุคลากรนิสิตที่อยู่ในวัยกลางคนมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารบุคลากรนิสิตที่มีอายุต่ำกว่า ดังที่ เทพวัลย์ สุชาติ (2530 : บทคัดย่อ) พบว่า อายุเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียด

วุฒิการศึกษาของอาจารย์นิเทศก์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.80 และจากการที่อาจารย์นิเทศก์ที่มีการศึกษาระดับสูง ย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเองในงานด้านการสอน สามารถใช้ความรู้ในการพิจารณาแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ดีกว่าและสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เหมาะสม อีกทั้งการศึกษาเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะคติ แบบของความประพุดติและมรดกทางสังคม รวมทั้งมีบทบาทในการเตรียมบุคคลให้เข้าถึงปรากฏการณ์ธรรมชาติรอบตัว เข้าใจสังคม พัฒนาความคิดและทัศนคติในการดำรงชีวิต ทำให้บุคคลสามารถปรับตัว ปรับพฤติกรรมให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างมากมายในปัจจุบันได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภรีใจ เจริญสุข (2537: 77) ที่พบว่า วุฒิศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาล และพรณทิพย์ เพชรรัชตะชาติ (2529 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า การศึกษามี

ความสัมพันธ์กับความเครียด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ลาแวนท์ (ประพันธ์  
เพิ่มคลองขอม. 2540 : 166 ; อ้างอิงมาจาก Lavant. 1990) ที่พบว่า ผู้บริหารงานบุคลากรนิสิต  
ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารงาน  
บุคลากรนิสิตที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก

เงินเดือนของอาจารย์นิเทศก์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการสอนภาค  
ปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีเงินเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 11,269 บาท  
โดยที่ฟาร์เมอร์ และคณะ(Farmer and others.1984 : 44) กล่าวว่า ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ  
เป็นปัจจัยหนึ่งก่อให้เกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับ ดูบริน (DuBrin. 1990 : 177) ที่กล่าวว่า  
หากเงินเดือนที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของชีวิตไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความกดดัน  
และวิตกกังวลได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดูซณี ทศนาจันทธานี (2539 : 78) ที่พบว่า  
รายได้ต่อเดือนของพยาบาลฝ่ายฉุกเฉินมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความ  
เครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์  
ในการสอนภาคปฏิบัติเฉลี่ย 8.08 ปี ผู้มีประสบการณ์มากย่อมมีความคิดความสามารถและความ  
ชำนาญมากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย ดังเช่น ชิริโบก้า และคณะ (Chiriboga and others. 1982 :  
294 - 297) ได้ศึกษา เรื่องความเครียดและการปรับตัวของพยาบาลในโรงพยาบาล พบว่า พยาบาล  
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมักมีระดับความเครียดสูง จากการรับรู้  
และประเมินต่อความเครียดได้ไม่กว้างขวางลึกซึ้ง ประสบการณ์ไม่เพียงพอจึงขาดแนวทางในการ  
ปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานด้านต่างๆ และยัง  
อยู่ในช่วงศึกษาเริ่มต้นงาน โดยโบว์แมน (Bowman. 1986 : 181) ได้กล่าวว่า ระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความคับข้องใจและความเครียดในการ  
ทำงาน ส่วนเคน และคณะ (Keane and others. 1985 : 231 - 236) กล่าวว่า เนื่องจาก  
ประสบการณ์ไม่เพียงพอ ขาดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือบางคนยังไม่มีผลงาน  
และไม่ยอมรับการประเมินผลก็จะมีเครียดยิ่งขึ้น

ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของ  
อาจารย์นิเทศก์ ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีของอาจารย์นิเทศก์ที่มีต่องานการสอนภาค  
ปฏิบัติ เต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของวิทยาลัยพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ  
มีความพอใจต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคง  
ศักดิ์ศรีของวิชาชีพ การปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน  
สภาพการทำงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงานของคนเรานั้น นำไปสู่การเกิดความคับข้องใจ

เกิดความเครียดขึ้น คนเรานั้นมีความต้องการในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็ความต้องการพื้นฐานหรือความต้องการเรื่องอื่นๆ อยู่ตลอดเวลา ในขณะที่เดียวกันก็มุ่งมั่นที่จะให้บรรลุเป้าหมายในสิ่งที่เราต้องการเหล่านั้น เมื่อความต้องการเหล่านั้นมีอุปสรรคมาขัดขวาง ความพึงพอใจในสิ่งเหล่านั้นจะลดลง ความเครียดก็จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เทพวัลย์ สุชาติ (2530 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่งฤดี ศิริรักษ์ (2535 : 93 - 94) ที่ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของหัวหน้าหอผู้ป่วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของนอร์เบค (Norbeck. 1985 : 253 - 259) ที่พบว่า พยาบาลที่มีความเครียดในงานสูงมีความพึงพอใจในงานระดับต่ำ

บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล บุคลิกภาพด้านการพึ่งตนเอง และบุคลิกภาพด้านความตึงเครียด บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางจิตใจ บุคลิกภาพด้านความร่าเริง และบุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านการจินตนาการ และบุคลิกภาพด้านการควบคุมอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์นิเทศก์ที่ช่างสงสัย ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น ระมัดระวังตัวที่กังวล มีความรู้สึกยุ่งยาก ลำบากใจ มีความรู้สึกไม่ปลอดภัยพึ่งตนเอง ชอบทำอะไรด้วยตนเอง ยึดความคิดของตนเป็นใหญ่ คร่ำเคร่ง มีความคับข้องใจ มีปัญหาในการตัดสินใจ ลังเล ควบคุมอารมณ์ไม่ค่อยได้ชอบทำอะไรคนเดียว แยกตัว ไม่สนใจใคร ไม่แสดงออก ไม่ชอบมีกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น ตื่นเต้นง่าย ขาดวุฒิภาวะ เปลี่ยนใจง่าย ไม่อดทน ไม่ร่าเริง ไม่แจ่มใส ครุ่นคิด จริงจังต่อชีวิต คิดแต่เรื่องของตัวเอง ซ้ำอ้าย แยกตัว จำกัดตัวเอง ไม่กล้า ไม่เชื่อมั่นในตนเอง ระมัดระวัง ไม้มีความเป็นตัวของตัวเอง อารมณ์ไม่มั่นคง เปลี่ยนใจง่าย ลังเลไม่กล้าตัดสินใจ ไม่สนใจกฎเกณฑ์ของสังคม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ฟอนตานาและ อะเบาเซอรี (Fontana and Abauserie.1993 : 261 - 270) ที่ศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบเก็บตัวสามารถใช้ทำนายระดับความเครียดได้ดีที่สุด และสุดสบาย จุลกัทพะ(2534 : 11) กล่าวว่าในแต่ละคนเมื่อเผชิญปัญหาความเครียดเดียวกันอาจมีการตอบสนองที่ไม่เท่ากัน ปัจจัยที่สำคัญคือ บุคลิกภาพของคนนั้นว่ามีความสามารถในการปรับตัวหรือแก้ปัญหาได้ดีมากน้อยเพียงใด ถ้าเป็นคนวิตกกังวลหวั่นไหวง่ายก็มีแนวโน้มจะเครียดได้มาก นอกจากนี้ วัชร ทรัพย์มี (2522 : 121) ยังได้กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพ เนื่องจากบุคลิกภาพมีอิทธิพลสำคัญต่อวิธีการตอบโต้เหตุการณ์และสถานการณ์ จึงทำให้แต่ละบุคคลทนต่อความเครียด ได้มากน้อยแตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้ นันทวรรณ นาวิ (2536 : 28) กล่าวว่า ในการประกอบอาชีพแต่ละอาชีพ ถ้าบุคคลนั้น

มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพนั้น ก็มีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จและมีความสุขในการประกอบอาชีพ แต่ถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมในการประกอบอาชีพนั้นก็มักจะมีปัญหาจากการประกอบอาชีพ ไม่มีความสุข และไม่พึงพอใจในการประกอบอาชีพนั้น ๆ ก็จะมีความเครียดตามมา

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม ความพึงพอใจในงาน เงินเดือน วุฒิการศึกษา บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น

บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวมของอาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยพยาบาล สามารถร่วมเป็นตัวพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวมของอาจารย์นิเทศก์นั้นประกอบด้วย ลักษณะงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น สภาพแวดล้อมขององค์การ พฤติกรรมของนักศึกษา ถ้าบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติดังกล่าวมีความไม่เหมาะสม ไม่เอื้ออำนวยในการสอนภาคปฏิบัติ และมีปัญหาและอุปสรรคในการสอนภาคปฏิบัติ ก็ย่อมจะส่งผลทำให้อาจารย์นิเทศก์มีความรู้สึกลำบากใจ คับข้องใจ วิตกกังวลในการสอนภาคปฏิบัติและเกิดความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ ความพึงพอใจในงานการสอนภาคปฏิบัติก็จะลดลง ดังที่ ฟาร์เมอร์และคณะ (Farmer and others, 1984 : 20-24) ได้กล่าวไว้ในวงจรสุขภาพ(Health Cycle) ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสาเหตุของความเครียด

ความพึงพอใจในงานของอาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยพยาบาล สามารถร่วมเป็นตัวพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์นิเทศก์ถ้ามีความไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะนำไปสู่ความคับข้องใจ ความวิตกกังวล และความเครียดในการทำงานได้ หรือถ้าทำงานแล้วมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ความพึงพอใจในงานก็จะลดลง และทำให้เกิดความคับข้องใจ ความวิตกกังวล และความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับชูเดนและเซอร์แมน (Chruden and Sherman, 1976 : 241-245) ที่กล่าวว่า ความไม่พึงพอใจในการทำงานของคนเรานั้น จะนำไปสู่การเกิดความคับข้องใจ ความวิตกกังวลและความเครียด โดยอธิบายว่า คนเรานั้นมีความต้องการในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการเรื่องอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลาในขณะที่เดียวกันก็มุ่งมั่นที่จะให้บรรลุเป้าหมายในสิ่งที่เราต้องการเหล่านั้น เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการเหล่านั้นมีอุปสรรคมาขัดขวาง ความพึงพอใจในสิ่งเหล่านั้นจะลดลงความเครียดก็จะเกิดขึ้น ในทำนองเดียวกันในองค์การที่พนักงานขององค์การถูกอุปสรรคต่าง ๆ มาขัดขวางเป้าหมายที่ต้องการอยากได้ พนักงานเหล่านั้นก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความคับข้องใจและเกิดความเครียดขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

การศึกษาของ รุ่งฤดี ศิริรักษ์ (2535: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของหัวหน้าหรือผู้ปวย และสอดคล้องกับการศึกษาของ ประพันธ์ แพ้มงคลขอม (2540: 161) ที่ศึกษาพบว่า เมื่อพยาบาลมีความเครียดมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย แต่ถ้าพยาบาลมีความเครียดน้อยจะมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

เงินเดือน สามารถร่วมเป็นตัวพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์นิเทศก์ โดยส่วนใหญ่มีรายได้จากเงินเดือนเท่านั้น เพราะต้องทำงานช่วงเวลากลางวัน จึงไม่ค่อยจะมีรายได้พิเศษใดๆ ถ้าเงินเดือนที่ได้รับไม่พอใช้จ่ายหรือมีหนี้สิน โดยที่ถ้าบุคคลมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่ดีจะเกิดความวิตกกังวล อึดอัดใจ ไม่พึงพอใจในการทำงาน หรืองานที่ปฏิบัติอยู่ให้รายได้ต่ำไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย ย่อมทำให้เกิดความเครียดในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งฤดี ศิริรักษ์ (2535 : 105 - 106) ที่ศึกษาพบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความเครียดของหัวหน้าหรือผู้ปวยได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของศุภรีใจ เจริญสุข (2537 : 79) ที่ศึกษาพบว่า รายได้เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาล

วุฒิการศึกษา สามารถร่วมเป็นตัวพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์นิเทศก์ ที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะสอนภาคปฏิบัติ แต่ถ้าอาจารย์นิเทศก์รู้สึกว่าคุณภาพของตัวเองยังขาดความรู้ มีการศึกษาไม่เพียงพอที่จะสอนภาคปฏิบัติแล้วย่อมจะเกิดความคับข้องใจในการสอนภาคปฏิบัติ เพราะอาจเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและนักศึกษา ซึ่งกิบสัน และคณะ (Gibson and others.1982 : 151) กล่าวว่า การศึกษาเป็นสาเหตุของความเครียด และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของการจัดการกับความเครียดของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภรีใจ เจริญสุข (2537 : 79) ที่ศึกษาพบว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาล

บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์นิเทศก์ที่คร่ำเคร่ง มีความคับข้องใจ มีปัญหาในการตัดสินใจ ลังเล ควบคุมอารมณ์ไม่ค่อยได้ กังวล มีความรู้สึกยุ่งยากลำบากใจ มีความรู้สึกไม่ปลอดภัย ซื่อาย แยกตัว ไม่กล้า ไม่เชื่อมั่นในตนเอง ระมัดระวัง ซ่างสงสัย ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น จากลักษณะดังกล่าวย่อมจะทำให้เกิดความเครียดได้ง่ายกว่าผู้อื่นไปทุกๆ เรื่อง โดยเฉพาะการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ฟอนตานา และ อะเบาเซอร์รี่ (ชุมพรศรี ฉัตรปยานนท์. 2538 : 62 ; อ้างอิงมาจาก Fontana and Abouserie.1993 ) ที่ศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบเก็บตัวสามารถใช้นำมาวัดระดับความเครียดได้ดีที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ

ประภา เชื้อภักดี (2526 :80 - 81) ที่พบว่า บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับคะแนนผลการปฏิบัติงานของพยาบาล และยังร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานของพยาบาลออกมาดีย่อมทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในผลงานของตนเอง แต่ถ้าผลการปฏิบัติงานของพยาบาลออกมาไม่ดีย่อมทำให้พยาบาลเกิดความไม่พึงพอใจในผลงานของตนเอง และเกิดความเครียดในการทำงานได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภรีใจ เจริญสุข (2537 : 79) ที่พบว่า พฤติกรรมเผชิญสถานการณ์ชีวิตแบบมุ่งความสำเร็จ เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความผันแปรของความเครียดในบทบาทอาจารย์พยาบาล โดยอาจารย์พยาบาลที่มีพฤติกรรมเผชิญสถานการณ์ชีวิตแบบมุ่งความสำเร็จสูง คือกลุ่มของพฤติกรรมหรือแบบแผนการดำเนินชีวิตที่บุคคลใช้เผชิญสถานการณ์ชีวิต ที่ก่อให้เกิดความเครียดเป็นไปในลักษณะของ การต่อสู้เพื่อสำเร็จสูง หมกมุ่นกับงาน ขาดความอดทนทำอะไรด้วยความเร่งรีบ แข่งกับเวลา ชอบแข่งขัน

ส่วนตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร เงินรายได้พิเศษ ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม บุคลิกภาพด้านสติปัญญา บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางจิตใจ บุคลิกภาพด้านการกล้าแสดงออก บุคลิกภาพด้านความเร่งรีบ บุคลิกภาพด้านมโนธรรม บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านการจินตนาการ บุคลิกภาพด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น บุคลิกภาพด้านความมีอิสระเสรี บุคลิกภาพด้านการพึ่งตนเอง บุคลิกภาพด้านการควบคุมอารมณ์ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ด้านพฤติกรรมของนักศึกษา ไม่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งอาจารย์นิเทศก์มีตัวแปรส่วนตัวและลักษณะดังกล่าวใกล้เคียงกัน ซึ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ตัวแปรดังกล่าวข้างต้น ไม่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ได้

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม ความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ได้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรได้ปรับปรุงบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวมทุกด้าน โดยในด้านลักษณะงานควรมอบหมายปริมาณงานให้เหมาะสม ในด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นควรได้จัดโปรแกรมเพื่อ

พัฒนาสัมพันธภาพของอาจารย์นิเทศก์กับเจ้าหน้าที่บนหอผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงาน ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์การควรได้มีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดสภาพแวดล้อมในการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยให้เหมาะสม ในส่วนพฤติกรรมนักศึกษาควรได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพให้แก่ศึกษารวมทั้งสอนเสริม เพื่อเพิ่มทักษะแก่นักศึกษา ตลอดจนพยายามกระตุ้นให้นักศึกษาได้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของการเป็นนักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาจบไปเป็นพยาบาลที่ดีในอนาคต ในด้านความพึงพอใจในงานควรได้ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการสอนภาคปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน การสอนภาคปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อส่งผลให้ลดความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้

จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้มีการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ และผลการวิจัยประการหนึ่งปรากฏว่าบุคลิกภาพของอาจารย์นิเทศก์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งทำให้ทราบว่าบุคลิกภาพเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์นอกเหนือจากบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ ดังนั้นในการพิจารณาคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ ควรจะพิจารณาองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ เช่น ทัศนคติต่อวิชาชีพ แรงจูงใจในการเป็นอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเอกชน
2. ควรนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียด ในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ไปทำการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาหาวิธีที่จะลดความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์
3. การศึกษาครั้งนี้ ได้พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพระดับปฐมภูมิ (First Order Factors) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF บางองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน และผู้พัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้เสนอให้มีการพิจารณาองค์ประกอบบุคลิกภาพระดับทุติยภูมิ (Second Order Factors) ได้ด้วย ฉะนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษาว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพระดับทุติยภูมิเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ได้หรือไม่

### ข้อจำกัดของการวิจัย

แบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF มีข้อคำถามจำนวนมากถึง 187 ข้อ ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามต้องใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามมากเกินไป จึงอาจมีผลให้คำตอบไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

บรรณานุกรม

### บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ สุขะตุงคะ. "ความเครียด - คลายเครียด," วารสารจิตวิทยาคลินิก. 25 (1) : 7 - 15; มกราคม - มิถุนายน 2537.
- กองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. ภารกิจและแผนการดำเนินงานปีงบประมาณ 2536. กรุงเทพฯ : กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2536. อัดสำเนา.
- กวี สุวรรณกิจ. "ความเครียดกับคนไทยยุคไฮเทค," ในการประชุมวิชาการวิทยาศาสตร์สุขภาพ ครั้งที่ 8. เชียงใหม่ : สถาบันวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2533.
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เอกสารประกอบการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 2 วันที่ 31 สิงหาคม - 3 กันยายน 2536. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล , 2536.
- \_\_\_\_\_ . บทบาทหน้าที่รับผิดชอบของครูประจำหอผู้ป่วย. เอกสารอัดสำเนา , 2518. หน้า 1 - 2
- จินตนา ยูนิพันธ์. การเรียนการสอนทางพยาบาล. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- \_\_\_\_\_ . "การสอนทางคลินิกเพื่อมุ่งสู่ความเป็นวิชาชีพการพยาบาล," ในรายงานสัมมนาทางวิชาการ เรื่องสอนทางคลินิกอย่างไรจึงจะสัมฤทธิ์ผล วันที่ 18 - 19 ตุลาคม 2531. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยคริสเตียน , 2531.
- ฉวีวรรณ สัตยธรรม. ขวัญของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- ชุมพรศรี ฉัตรปิยานนท์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- ชาญชัย อินทรประวัตติ. วิธีสอนทั่วไปและการสอนแบบจุดภาค. สงขลา : โครงการบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2523.
- ชินโอสถ หัสบำเรอ. "ความเครียดจากการทำงานและวิธีการแก้ไข," วารสารการศึกษา กทม. 12(9) : 4 - 6 ; กรกฎาคม 2531.
- ดารารพร คงจา. การศึกษาความต้องการวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

- ดุษณี ทศนาจันทธานี. ตัวแปรที่เกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยฉุกเฉิน  
ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.
- เดโช สนวนานนท์. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2508.
- ด้อย ชุมสาย, ม.ล. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2508.
- ทวีป อภิลิทธิ์. "ความเครียดทางอารมณ์ของคนทำงาน (ราชการ)," ประชาศึกษา. 40 (3) :  
 22 - 25 ; ธันวาคม 2532.
- ทัศนีย์ บุญทอง. "บุคลิกภาพกับการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาล," ในเอกสารการสอนชุดวิชา  
ประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาลหน่วยที่ 1-8 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.  
 พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.
- เทพวัลย์ สุชาติ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์.  
 วิทยานิพนธ์ สศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530. อัดสำเนา.
- นุชนาฏ ดิวิเศษ. การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพในการเป็นพยาบาล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.
- นันทนา น้าฝน พฤติกรรมการสอนของอาจารย์พยาบาลในตึกผู้ป่วยตามการรับรู้และคาดหวังของ  
นักศึกษาพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา.
- นันทวรรณ นานี. คลายเครียด. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แสงแดด, 2536.
- เนาวรัตน์ วิไลชนม์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 ประสานมิตร, 2533.
- บุษบา สมร่าง. การศึกษาสภาพการนิเทศการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล  
สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.  
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- ประทุม โพธิกุล. "ความเครียดของครู," ครูปริทัศน์. 11 : 26 - 31 ; กันยายน 2529.
- ประพิมพ์พรรณ สุวรรณกฎ. การศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล  
นพรัตนราชธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- ประพันธ์ แพ้มคลองหอม. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงานของ  
พยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.

- ประภาพรรัตน์ บุรีรัตน์. "สิ่งที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับความเครียด," วารสารแนะแนว. 26 (139) : 68 - 72 ; กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2535.
- ประภา เชื้อภักดี. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530.   
อัดสำเนา.
- ประเวศ วะสี. วิถีคลายเครียด. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, 2535.
- ผกา เศรษฐจันทร์. การสร้างรูปแบบบทบาทพยาบาลที่สนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐาน. กรุงเทพฯ : กองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2529.
- พรจันทร์ สุวรรณชาติ. "ปัจจัยที่ส่งเสริมการสอนทางคลินิกให้มีประสิทธิภาพ," ใน รายงานสัมมนาทางวิชาการเรื่องสอนทางคลินิกอย่างไรจึงจะสัมฤทธิ์ผลวันที่ 18-19 ตุลาคม 2531. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยคริสเตียน, 2531.
- พรทิพย์ เกษยานนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.   
อัดสำเนา.
- พรรณทิพย์ เพชรรัชตะชาติ. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของอาจารย์พยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529.   
อัดสำเนา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2535.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. การนิเทศและการสอนการพยาบาลในคลินิก. ภาควิชาพยาบาลศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- พีระ ศรีกรรณ์จิตร. ความเครียดและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเขตการศึกษาสามกลางและเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ วท. ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529.   
อัดสำเนา.
- พสุ เดชะรินทร์. "การบริหารความเครียด (Stress Management) สาเหตุ ผลกระทบ และการควบคุม," จุฬาลงกรณ์วารสาร. 5(20) 83 - 96 ; กรกฎาคม - กันยายน 2536.
- พหล วงศาโรจน์. "ชี้ผลร้ายของความเครียด," ไทยรัฐ. ; 26 มีนาคม 2537.
- ฟาริดา อิบราฮิม. คู่มือปฏิบัติการพยาบาลขั้นวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2525.   
\_\_\_\_\_. "บรรยากาศที่เสริมสร้างพยาบาลวิชาชีพ," วารสารพยาบาล. 29 : 192 - 202 ; กรกฎาคม 2523.

- มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของ  
หัวหน้าภาควิชา กับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ  
 : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. "เกณฑ์การจัดตั้งและบริหารสถาบันการศึกษา สาขาการพยาบาลศาสตร์,"  
ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย, 2527.
- ยรรยง ศุภธำรัตน์. "ความเครียด," วารสารสุขภาพ. 32 - 35 ; 2526.
- รัชดา เอี่ยมยิ่งพานิช. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร  
ทางการแพทย์ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักงานแพทย์  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531.  
 อัดสำเนา.
- รัชนีบูล เศรษฐภูมิวิรินทร์ และจินตนา ตั้งวรพงศ์ชัย. "รายงานการวิจัยเรื่องความเครียด  
 ของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,"  
วารสารคณะพยาบาลศาสตร์. 11(2) : 11 - 21 ; 2531.
- รุ่งฤดี ศิริรักษ์. ความเครียดของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปใน  
ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.  
 อัดสำเนา.
- วัชร ทรัพย์มี. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,  
 2522.
- วิจิตร บุญยะโหดระ. พิชิตความเครียด. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2536.
- วิจิต สีสลามานิตย์. "ความเครียดกับคนไทยยุคไฮเทค," ในการประชุมวิชาการวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
ครั้งที่ 8 หน้า 65 เชียงใหม่ : สถาบันวิทยาศาสตร์สุขภาพ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,  
 2533.
- วิเชียร เกตุสิงห์. "ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้," ข่าวสารการ  
วิจัยการศึกษา. 18 (3) : 8 -11 ; กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2538.
- ศิริอนันต์ จูชะเตมีย์. ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาพยาบาลใน  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.  
 อัดสำเนา.

- ศุภกรใจ เจริญสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังพฤติกรรมเผชิญสถานการณ์ชีวิตและการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในบทบาทตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537. อัดสำเนา.
- สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข. ปฏิทินวางแผนงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2537.
- สมคิด รักษาสัตย์ และประนอม โททกานนท์. การจัดการเรียนการสอนในตึกผู้ป่วย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอเชีย, 2525.
- สมจิต หนูเจริญกุล. การดูแลตนเอง ศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.
- ..... " มติการพยาบาลในทศวรรษหน้า : ผู้ชำนาญการพยาบาล," ในเอกสารการประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 9 เรื่องการพยาบาลในทศวรรษหน้า. 82 - 84 กรุงเทพฯ : สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 28 ตุลาคม - 2 พฤศจิกายน 2534.
- สาธารณสุข, กระทรวง. " ข่าวสารกระทรวงสาธารณสุข," วารสารกระทรวงสาธารณสุข. 13 (6) : 74 ; มิถุนายน 2537.
- สุจรีต สุวรรณชีพ. " ความเครียด," ข่าวสารสุขภาพจิต. 8(3) : 20 - 22 ; มีนาคม 2532.
- สุจิตรา เทียนสวัสดิ์. " การป้องกันภาวะเครียดในบทบาทของอาจารย์พยาบาล การประยุกต์ทฤษฎีระบบของนิวแมน และทฤษฎีบทบาท," วารสารพยาบาลสาร 21 (4) : 26 - 34 ; ตุลาคม - ธันวาคม 2537.
- สุดสบาย จุลกัทัพพะ. " ภัยมืด ! จากความเครียด," สยามรัฐ ; 3 พฤศจิกายน 2534.
- สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์. การพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535. อัดสำเนา.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. " การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร," ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริการการศึกษานวปีที่ 9. หน้า 297 - 340. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และวุฒิชัย มูลศิลป์. วิธีจัดการกับความเครียด. กรุงเทพฯ : แสงศิลป์การพิมพ์, 2534

- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา. ปริญญาโท วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. "อาจารย์ในเทศก์ที่พึงปรารถนา," วารสารพยาบาลสาร 23 (3) : 1 - 8 ; กรกฎาคม - กันยายน 2539.
- อุทุมพร พรนฤสุวรรณ. ความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลินิกในโรงเรียนพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2522. อัดสำเนา.
- Albrecht ,Karl. Stress and the Manager. Englewood Cliffs , N.J. : Prentice - Hall , 1979.
- Alexander, Edythe L. Nursing Administration in the Hospital Health Care System. Saint Louis : The C.V. Mosby Co. , 1972
- Altman , Steven , Enzo Valenzi and Richard M. Hodgetts. Organizational Behavior. New York : Acadimic Press , 1985.
- Arnold , Hugh J. and Daniel C. Feldman. Organizational Behavior. New York : McGraw - Hill , 1986.
- Baron, Robert A. and Jerald Greenberg. Behavior in Organization. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1990.
- Baron, Robert A. and Paul B. Paulus. Understanding Human Ralations. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1991.
- Beehr , T.A. and J.E. Newman. " Job Stress Employee Health and Organizational Effectiveness : A Facet Analysis Modal and Literature Review ," Personal Psychology .31 : 605 - 699 ; march , 1974.
- Braham , Babara J. Calm Down : How to Manage Stress at Work. Glenview , Illinois : Scott , Foresman , 1990.
- Bratton , Jimmie " A Definition of Comprehensive Nursing Care," Nursing Outlook 6 : 481 ; August, 1961.
- Breech , H.R. , L.E. Burns and B.F. Sheffield. A Behavioral Approach to Management of Stress : A Practical Guide to Technique. Singapore : John Wiley and Sons, 1983.

- Bowman , M.P. Nursing Management and Education : A Conceptual Approach to change. London : Croom Helm, 1986.
- Brookman , Jandt Sue. "Job Satisfaction among Nurse Educators," DSN Dissertation, University of Alabama at Birmingham , 1983.
- Brown, Babara J. and Peggy. Chinn. Nursing Education : Practical Methods and Models. London : An Aspen Publication , 1982.
- Brown, Sylvia T. " Faculty and Student Perceptions of Effective Clinical Teachers," Journal of Nursing Education. 9 : 4 - 15 ; November, 1981.
- Busl , Linda D. " The Teacher as Manager of The Learning Environment , " Journal of Nursing Education. 20 : 42 - 46 ; May , 1981.
- Callaham , Robert , Patrick C. Fleenoroud and H.R. Knudson. Understanding Or ganizational Behavior. London : Charles E. Merrill Publishing Company, 1986.
- Cattell, R.B. H.W. Eber and M.M. Tatsucka. Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire . Illinois : Institution for Personality and Ability Testing, 1986.
- Chiriboga , A.D. and G. Jenkins ." Stress and Coping among Hospice Nurses : Test of Analytic Modal, " Nursing Research. 32(5) : 294 - 299 ; 1982.
- Chruden, H.J. and A.W. Sherman. Personnel Management. Brighton England : South - Western Publishing Co. , 1976.
- Cooper, Carry L. Behavioral Problems in Organization. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice - Hall , 1979
- Cooper, Carry L. and J. Marshall " Occupational Source of Stress ," Journal of Occupational Psychology. 495 : 11- 28 ; May , 1976.
- Cooper, Carry L. and Marilyn J. Davidson. The Stress Survivors. London : Crafton , 1991.
- Cooper, Carry L. , Stephen J. Sloan. and Stephen Williams. Occupational Stress Indicator : Management Guide. Great Britain : NFER Nelson Publishing Company Limited , 1988.

- Costley , Don L. and Ralph Todd. Human Relation in Organization. 2nd ed.  
New York : West Publishing , 1983.
- Croley , J. " What Causes Stress ," Your life and Health. 2(4) : 5-15 ; 1986.
- Davis , Kieth and John W. Newstrom. Human Behavior at Work. 5 th ed. New York  
: McGraw - Hill , 1985.
- \_\_\_\_\_. Human Behavior at Work. 7 th ed. New York : McGraw - Hill , 1989.
- Dessler, Gary. Management Fundamentals. Verginia : A Prentice Hall Company, 1977.
- De Torniyay, Rheba .Strategies for Teaching Nursing. New York : John Wiley and  
Sons. 1971.
- DuBrin , A.J. Foundation of Organizational Behavior An Applied Perspective.  
Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice - Hall , 1984.
- \_\_\_\_\_. Effective Business Psychology. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice -  
Hall , 1990.
- French, J.S. and others. "Organizational Stress and Individual Strain," in The Failure  
of Success. Edited by A.J. Marrow. P. 30 - 36 New York : Amacon , 1974.
- French, J.R. , R.D. Caplan and R.V. Harrison. The Mechanisms of Job Stress and  
Strain. New York : John Wiley and Sons , 1982.
- French, J.R. , S. Cobb. and W. Rodgers. "Coping with Job Stress," ISR Newsletter  
Winter , 1982.
- Farmer, Richard E. and others. Stress Management for Human Services. Michigan :  
Sage Publications Inc., 1984.
- Gibson , R.C., J. Lindop. and S. Gibson. " The Concept of Coping ," Psychological  
Medicine. 12 : 385 ; May , 1982.
- Gibson J.L. , J.M. Ivancevich. and J. Donnelly Jr. Organization Behavior : Structure  
and Process. 4 th ed. Texas : Business Publication , 1982.
- Harley , Barry. A Synthesis of Teaching Method. 2 nd ed. Australia : The Griffin  
press, 1973.
- Heidgerken , Loretta E. Teacher and Learning in School of Nursing. 3 rd ed.  
Philadaphia : J.B. Lippincott Company , 1965.

- Hellriegel , Don , John W. Slocum , Jr. and Richard W. Woodman. Organizational Behavior . 3 rd ed. New York : West Publishing , 1983.
- \_\_\_\_\_. Organizational Behavior . 5 th ed. Singapore : Harper and Row , 1989.
- Hinchliff , Susan M. Teaching Clinical Nursing. New York : ChurChill Livingtone , 1979.
- Holland, John L. The Psychology of Vacation Choice : A Theory of Personality Types and Model Environments. Blaisde Publishing Co., 1966.
- Holmes , T.H.and R.H. Rahe. "The Social Readjustment Rating Scale ," Journal of Psychosomatic Research. 11(1) : 213 - 218 ; April , 1967.
- Hugh , A.J. and D.C. Feldman. Organizational Behavior. New York : McGraw - Hill ,1980.
- Ivancevich , John M. and M.T. Matteson. Stress and Work : A Managerial Perspective. Glenview , Illinois : Scott , Foresman , 1987.
- Jacobson , Sharol S.and H. Marie. McGrath. Nurse under stress. New York : John Wiley and Sons Inc., 1983.
- Jamal , Muhammad. "Relationship of Job Stress and Type A behavior to employees ' s job Satisfaction , Organizational Commitment , Psychosomatic Health Problems and Turnover Motivation," Human Relations. 48 : 727 - 738 ; Augus , 1990.
- Janis , Irving L. Psychological stress. New York : John Wliley & Sons , 1952.
- Kalleberg , Anne L. "Work Values and Job Rewards : A Theory of Job Satisfaction," American Sociological Review . 42 : 124 - 143 ; February , 1977.
- Karson , Samuel. and Jerry W. O' Dell. A Guide to the Clinical Use of the 16 PF. Illinois : Institute for Personality and Ability Testing Inc. , 1976.
- Keane and others. " Stress in ICU and Non - ICU Nurses," Nursing Reseach. 34 : 231 - 236 ; July - August, 1985.
- Kerr, and others. "A Profile of the Inactive Nursing : One Solution to theShortage," Hospital Topic. 68 (3) :11 - 18 ; September, 1990.
- Kniesl , Wilson , Holly Skodol. and Carol Ren Kneisl. Psychiatric Nursing. Toronto : Addison - Wesley , 1992.

- Kyriacou, C. and J. Sutcliffe. "Teacher Stress : a review," Educational Review. 29 : 299 - 306 ; 1977.
- Lambert , Clint. and Vickie A. Lambert. "Relationships Among Faculty Practice Involvement , Perception of Role Stress and Psychological Hardiness of Educators," Journal of Nursing Education. 32 : 171 - 178 ; April , 1993.
- Lanros , Nedell E. Assessment and Intervention in Emergency Nursing. 3 rd ed. Norwalk : Appleton and Lange , 1988.
- Laurence , R.M. and Laurence , S.A. "The Nurse and Job Related Stress : Responses by and Self - Dependency," Nursing Form. 23 : 45 - 51 ; 1987-1988.
- Lazarus, Richard S. Psychological Stress and the Coping Process. New York : McGraw - Hill Book Co., 1966.
- \_\_\_\_\_. Pattern of Adjustment. 3 rd ed. Tokyo : McGraw - Hill Book Co., 1976.
- Maslach, C. Burnout : the Cost of Caring. 2 nd ed. New Jersey : Prentice - Hall , 1986.
- McGrath, J. E. Stress and Behavior in Organizations : Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicaco : Rand and McNally, 1976.
- Mitchell , Terence R. and Jame R. Larson Jr. People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior. New York : McGraw - Hill , 1987.
- Mobily , R.P. "An Examination of Role Stain for University Nurse Faculty and Its Relation to Socialization Experiences and Personal Characteristics ," Journal of Nursing Education. 30 : 73 - 80 ; February , 1991.
- Morse, N.C. Satisfaction in White Collar Job. Michigan : University of Michigan Press, 1953.
- Muldary , Thomas W. Burnout and Health Professional : Manifestations and Management. California : Capistrano Press , 1983.
- Norbeck , J.S. "Percieved Job Stress , Job Satisfaction , and Psychological Symptoms in Critical Care Nursing," Research in Nurse and Health. 8 (3) : 253 - 259 ; September , 1985.
- Powell, Trevor J. and Simon J. Enright Anxiety and Stress Management. London : Rontledge, 1990.

- Quick , James C. and Jonathan D. Quick. Organizational Stress and Preventive Management. New York : McGraw - Hill , 1984.
- Rauren , Karen C. "The Clinical Instructors as Role Model," Journal of Nursing Education. 13 : 33 - 39 ; August , 1974.
- Read , Donald A. and Walter H. Greene. Creative Teaching in Health. New York : Macmillan Publishing Co., 1980.
- Reithz , Joseph H. Behavioral in Organizations. Homewood , Illinois : Richard D. Irwin , Inc., 1981.
- Revicki, D. A. and H. J. May. "Organizational Characteristics, Occupational Stress, and Mental Health in Nurses," Behavioral Medicine. 15(1) : 30 - 36 ; Spring, 1989.
- Rikert , J. Edward. "Stress," in Encyclopedia of Psychology. Vol. 1. edited by Raymin J. Corsini. P. 471 - 472. 2 nd ed. New York : John Wiley and Sons , 1994.
- Robbins , Stephen P. Managemant . 3 rd ed. New Jersey : Prentice - Hall , 1991.
- Robert , L. Sharon. Behavioral Concepts and Nusing through out Life Span. New York : Prentice - Hall, 1978.
- Savery , Lawson K. "Stress and the Employee," Leadership and Organization Development Journal. 7 (2) : 17 - 20 ; May , 1989.
- Schermerhorn , John R. , James G. Hunt. and Richard N. Osborn. Managing Organizational Behavior. 4 th ed. New York : John Wiley and Sons , 1991.
- Schmied , L.A. and K.A. Lawler. "Hardiness, Type Behavior , and the Stress Illness Relation in Working Woman," Journal of Personal Social Psychology. 51(6) : 1218 -1223 ; December , 1986.
- Schweer , Jean E. and Kristine M. Gebbie. Creative Teaching in Clinical Nursing. 3 rd ed. Saint Louis : The C.V. Mosby Company , 1976.
- Scully, Rosemarie. "Stress in the Nurse," American Journal of Nursing. 80 : 912 - 915; May, 1980.
- Selye, Hans. The Stress of life. New York : McGraw - Hill Book Co., 1956.
- Seyfarth , John T. Personnel Managemant for Effective Schools. Boston : Allyn and Bacon , 1991.

- Smith, Dorothy W. Perspective on Clinical Teaching. New York : Springer Publishing, 1968.
- Steele , Ruby Louise Williams "Faculty Practice : Effect on Role Perception and Role Strain ," Ph.D. Dissertation , Saint Louis University , 1988.
- Steers , Richard M. Introduction to Organizational Behavior. 2 nd ed. Glenview Illinois: Scott , Foresman , 1984.
- Steers , R. M. and L. W. Porter. Motivation and Work Behavior. 3 rd ed. New York : McGraw - Hill, 1983.
- Sylwester , Robert. "The School as a Stress Reduction Agency," Theory in to Practice. 22 (1): 3 - 6 ; Winter , 1983.
- Therese , Altschul A. Psychology for Nurses. 3 rd ed. Baltimore : Williams and Company, 1969.
- Welford , A.T. "Stress and Performance," Man under Stress. edited by A.T. Wolfort. 1-4. London : Taylor and Francies , 1974.
- Worchel , Stephen and Shebil S. Wayne. Psychology. New Jersey : McGraw - Hill , 1986.
- World Health Organization. Guide for School of Nursing in India. New Delhi : WHO Regional office of South - East Asia, 1966.
- Wright, Nicolas. Understanding Human Behavior. Vol 1. Milwaukee : Purnell Reference Books, 1977.
- Zimbardo , Philip. , G. Floyd and L. Ruch. Psychology and Life. 10 th ed. Illinois : Scott , Foresman , 1979.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
3. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

## สำเนา

ที่ ทม.1007/1903 - 1916

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

21 พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์โดยการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วยนางสาววัชรีย์ ไชยจันดี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ” โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ คือ

ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ประธาน

รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยขอความร่วมมือ โดยให้อาจารย์พยาบาลที่สอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว , บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ , ความพึงพอใจในงาน , บุคลิกภาพและความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ในระหว่างเดือน พฤษภาคม - กรกฎาคม 2541 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรสาร/โทร 258-4119

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

25 พฤษภาคม 2541

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยดิฉัน นางสาววัชรีย์ ไชยจันดี พยาบาลวิชาชีพ 5 อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา กำลังดำเนินการวิจัย เรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ประกอบการศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

จึงเรียนมา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม สำหรับข้อความต่าง ๆ ที่ปรากฏในแบบสอบถามฉบับนี้ ถูกกำหนดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้นไม่มีข้อความใดถูกหรือผิด ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผยในที่ใด ๆ และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น นอกจากการนำเสนอข้อมูลในลักษณะภาพรวม

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาจากท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววัชรีย์ ไชยจันดี)

### แบบสอบถาม

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติและลักษณะต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ตลอดจนความรู้สึกและอาการต่าง ๆ ที่เกิดจากความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วตอบตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่าน คำตอบของท่านจะมีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวและบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ

ฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) และเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. อายุ.....ปี.....เดือน

2. สถานภาพสมรส ( ) โสด ( ) สมรส จำนวนบุตร.....คน

( ) หม้าย หรือหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ จำนวนบุตร.....คน

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ ( ) เงินเดือน.....บาท / เดือน  
 ( ) เงินรายได้พิเศษ.....บาท / เดือน
5. ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติเป็นเวลา.....ปี.....เดือน

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

### คำชี้แจง

แบบสอบถามบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ที่มีต่อการสอนภาคปฏิบัติ ขอให้ท่านพิจารณาว่า ข้อความต่อไปนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านจริงมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จริงมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านจริงมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านจริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านจริงน้อยหรือบางครั้ง
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านจริงน้อยที่สุด

ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1. การสอนภาคปฏิบัติต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้ป่วยที่มอบหมายให้นักศึกษาดูแล .....	.....	.....	.....	.....	.....
2. การสอนภาคปฏิบัติมีโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อ .....	.....	.....	.....	.....	.....
3. การสอนภาคปฏิบัติเป็นงานที่มุ่งสอนให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย .....	.....	.....	.....	.....	.....
4. การสอนภาคปฏิบัติเป็นงานที่มุ่งสอนให้นักศึกษามีทักษะในการให้การพยาบาลผู้ป่วย .....	.....	.....	.....	.....	.....
5. การสอนภาคปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทုံมท่ความรู้อความสามารถ .....	.....	.....	.....	.....	.....
6. การสอนภาคปฏิบัติเป็นงานที่ต้องเผชิญกับสภาพความเจ็บป่วย .....	.....	.....	.....	.....	.....
7. การสอนภาคปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความอดทนในการสอนนักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์การพยาบาล.....	.....	.....	.....	.....	.....
8. บุคลากรบนหอผู้ป่วยไม่ให้ความร่วมมือในการสอนภาคปฏิบัติ .....	.....	.....	.....	.....	.....
9. บุคลากรบนหอผู้ป่วยไม่ให้ความช่วยเหลือในการสอนภาคปฏิบัติ .....	.....	.....	.....	.....	.....
10. บุคลากรบนหอผู้ป่วยไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า .....	.....	.....	.....	.....	.....
11. บุคลากรบนหอผู้ป่วยและข้าพเจ้าต่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน .....	.....	.....	.....	.....	.....
12. บุคลากรบนหอผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการสอนภาคปฏิบัติ .....	.....	.....	.....	.....	.....
13. การสอนภาคปฏิบัติของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของบุคลากรบนหอผู้ป่วย .....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อความ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
14. การจัดระบบการบริหารงานของผู้ป่วยเอื้ออำนวยต่อการสอนภาคปฏิบัติ .....					
15. การระบายอากาศของหอผู้ป่วยไม่ดีจึงทำให้ร้อนอบอ้าว .....					
16. หอผู้ป่วยคับแคบไม่สะดวกในการสอนภาคปฏิบัติ ....					
17. ในหอผู้ป่วยมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยต่อการป้องกันการติดเชื้อได้เป็นอย่างดี .					
18. ในหอผู้ป่วยมีการจัดแบ่งสถานที่อย่างเป็นสัดส่วนเหมาะสำหรับการสอนภาคปฏิบัติ .....					
19. อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้บนหอผู้ป่วยมีไม่เพียงพอทำให้มีอุปสรรคในการสอนภาคปฏิบัติ..					
20. นักศึกษาไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำของข้าพเจ้า .....					
21. นักศึกษาไม่สนใจการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ .....					
22. นักศึกษามีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
23. นักศึกษาไม่เอาใจใส่ในการเรียนภาคปฏิบัติ .....					
24. นักศึกษาปฏิบัติกรพยาบาลได้ไม่ถูกต้อง.....					
25. นักศึกษามีการเตรียมตัวก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย .....					
26. นักศึกษาไม่ดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมาย ....					

## ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วระบุว่าข้อความนั้น ๆ ตรงกับความรู้สึกพึงพอใจของท่าน มากน้อยเพียงใด แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อความละ เครื่องหมายเดียวดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกพึงพอใจของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกพึงพอใจของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกพึงพอใจของท่านบ้างพอสมควร
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกพึงพอใจของท่านเล็กน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกพึงพอใจของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าช่วยพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ .....	.....	.....	.....	.....	.....
2. ข้าพเจ้าภูมิใจที่สามารถสอนนักศึกษาให้เป็นพยาบาลที่มีคุณภาพได้ .....	.....	.....	.....	.....	.....
3. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้สอนภาคปฏิบัติ .....	.....	.....	.....	.....	.....
4. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย .....	.....	.....	.....	.....	.....
5. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ .....	.....	.....	.....	.....	.....
6. ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ .....	.....	.....	.....	.....	.....
7. เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเหมาะสม .....	.....	.....	.....	.....	.....
8. ข้าพเจ้าพอใจกับสวัสดิการจากทางวิทยาลัย .....	.....	.....	.....	.....	.....
9. จำนวนเงินที่ได้จากการปฏิบัติงานล่วงเวลาเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ .....	.....	.....	.....	.....	.....
10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการสอนภาคปฏิบัติ .....	.....	.....	.....	.....	.....
11. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน .....	.....	.....	.....	.....	.....
12. ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน .....	.....	.....	.....	.....	.....
13. ข้าพเจ้าไม่คิดรนที่จะไปประกอบอาชีพอื่น .....	.....	.....	.....	.....	.....
14. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ.....	.....	.....	.....	.....	.....
15. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับข้าพเจ้า .....	.....	.....	.....	.....	.....
16. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ .....	.....	.....	.....	.....	.....
18. ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน .....	.....	.....	.....	.....	.....
19. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
20. ในการทำงานข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้ได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน .....	.....	.....	.....	.....	.....
21. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานที่วิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้า ไม่มีเวลาส่วนตัวเท่าที่ควร.....	.....	.....	.....	.....	.....
22. ข้าพเจ้าภูมิใจที่สามารถแบ่งเวลาส่วนตัวกับเวลา ทำงานได้เหมาะสม .....	.....	.....	.....	.....	.....
23. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าลักษณะงานที่ข้าพเจ้าทำ สนใจให้ข้าพเจ้าอยากทำงานนี้ต่อไป .....	.....	.....	.....	.....	.....
24. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าประสงค์จะปฏิบัติงานใน หน่วยงานนี้ให้นานที่สุด .....	.....	.....	.....	.....	.....
25. ข้าพเจ้ารู้สึกว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่อง ภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้สอนภาคปฏิบัติ .....	.....	.....	.....	.....	.....

#### ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ

##### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ ต้องการถามเกี่ยวกับอาการและความรู้สึกที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการสอนภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วระบุว่าข้อความนั้น ๆ ตรงกับอาการและความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อความละเครื่องหมายเดียวดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับอาการและความรู้สึกของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับอาการและความรู้สึกของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับอาการและความรู้สึกของท่านบ้างพอสมควร
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับอาการและความรู้สึกของท่านบ้างเล็กน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับอาการและความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1. ข้าพเจ้าไม่มีเวลาเตรียมตัวสอนภาคปฏิบัติทำให้ กังวลใจจนบางครั้งนอนไม่หลับ .....	.....	.....	.....	.....	.....
2. ข้าพเจ้าปวดศีรษะเมื่อมีปัญหาในการสอน ภาคปฏิบัติ .....	.....	.....	.....	.....	.....
3. ในช่วงการสอนภาคปฏิบัติข้าพเจ้ามีอาการ เบื่ออาหาร .....	.....	.....	.....	.....	.....
4. ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจที่ต้องพิจารณาเลือกผู้ป่วยและ มอบหมายงานให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติการพยาบาล อย่างเหมาะสมในเวลาจำกัด .....	.....	.....	.....	.....	.....
5. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจเมื่อพบว่าบุคลากรที่รับผิดชอบ บนหอผู้ป่วยไม่ได้จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ให้ พร้อมสำหรับการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา .....	.....	.....	.....	.....	.....
6. ข้าพเจ้ารู้สึกอัดอัดใจที่ไม่สามารถจัดการฝึกปฏิบัติ งานให้ครอบคลุมเนื้อหา .....	.....	.....	.....	.....	.....
7. ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวลเมื่อสอนภาคปฏิบัติไม่ได้ ตามแผนที่กำหนดไว้ .....	.....	.....	.....	.....	.....
8. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่ไม่สามารถจัด ประสบการณ์ให้นักศึกษาได้ครบทุกคน .....	.....	.....	.....	.....	.....
9. หนังสือและตำราไม่เพียงพอในการค้นคว้าเพื่อให้ ในการเตรียมการสอนทำให้ข้าพเจ้าเกิดความวิตก กังวลในการสอนภาคปฏิบัติ .....	.....	.....	.....	.....	.....
10. ข้าพเจ้าไม่มีความสุขในการสอนภาคปฏิบัติ .....	.....	.....	.....	.....	.....
11. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง อาจารย์นิเทศก์ .....	.....	.....	.....	.....	.....
12. ข้าพเจ้ารู้สึกอัดอัดใจที่ไม่สามารถจัดกิจกรรม การสอนภาคปฏิบัติได้อย่างอิสระ .....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
13. ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจที่ไม่สามารถดูแลนักศึกษาได้อย่างทั่วถึง.....	.....	.....	.....	.....	.....
14. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อมีงานการสอนภาคปฏิบัติ ล้นมือ .....	.....	.....	.....	.....	.....
15. ข้าพเจ้ารู้สึกเหน็ดเหนื่อยในการสอนภาคปฏิบัติ เพราะมีนักศึกษาจำนวนมากที่ต้องดูแลรับผิดชอบ..	.....	.....	.....	.....	.....
16. ข้าพเจ้ารู้สึกกลัวว่าตนเองมีความรู้ความสามารถไม่ เพียงพอที่จะสอนภาคปฏิบัติ .....	.....	.....	.....	.....	.....
17. ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจเมื่อต้องสอนในสิ่งที่ตนเอง ไม่ถนัด .....	.....	.....	.....	.....	.....
18. ข้าพเจ้ารู้สึกวิตกกังวลว่านักศึกษาที่ข้าพเจ้า รับผิดชอบจะไม่ได้รับประสบการณ์เพียงพอ .....	.....	.....	.....	.....	.....
19. ข้าพเจ้าไม่มีความชำนาญในการให้การพยาบาล เท่าที่ควรทำให้ไม่มั่นใจในการสอนภาคปฏิบัติ.....	.....	.....	.....	.....	.....
20. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับงานการสอนภาคปฏิบัติ ที่จำเจ .....	.....	.....	.....	.....	.....
21. ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจเมื่อผู้ป่วยไม่ให้ความร่วมมือ ในการสอนภาคปฏิบัติ .....	.....	.....	.....	.....	.....
22. ข้าพเจ้าอดอดใจเพราะรู้สึกว่าบุคลากรบนหอผู้ป่วย ไม่ยอมรับความรู้ความสามารถของนักศึกษา .....	.....	.....	.....	.....	.....
23. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่ไม่สามารถจัดให้มีการ ประชุมก่อนการปฏิบัติการพยาบาลแก่นักศึกษา เพื่อปรึกษาปัญหาและการวางแผนการพยาบาล ได้อย่างเต็มที่ .....	.....	.....	.....	.....	.....
24. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มั่นใจในการให้คำแนะนำแก่นักศึกษา ในการสังเกตอาการผู้ป่วย .....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
25. ข้าพเจ้ารู้สึกเหน็ดเหนื่อยที่ต้องให้คำแนะนำ ช่วยเหลือดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิดในระหว่าง การฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วย .....	.....	.....	.....	.....	.....
26. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเพราะตนเองมีประสบการณ์ ไม่เพียงพอที่จะให้คำแนะนำในการปฏิบัติการ พยาบาลแก่นักศึกษา .....	.....	.....	.....	.....	.....
27. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มั่นใจในการให้คำแนะนำแก่นักศึกษา เกี่ยวกับการวางแผนการพยาบาล .....	.....	.....	.....	.....	.....
28. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจที่ให้คำแนะนำนักศึกษาในการ ฝึกปฏิบัติการพยาบาลแล้วนักศึกษาไม่ปฏิบัติตาม..	.....	.....	.....	.....	.....
29. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่ไม่สามารถตรวจรายงาน นักศึกษาให้เสร็จได้ในแต่ละวัน .....	.....	.....	.....	.....	.....
30. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจที่บางที่ไม่ได้จัดการประชุม หลังการปฏิบัติการพยาบาลแก่นักศึกษาในแต่ละวัน .....	.....	.....	.....	.....	.....
31. ข้าพเจ้ากลัวว่านักศึกษาจะให้การพยาบาล ผิดพลาดและเป็นอันตรายต่อผู้ป่วย.....	.....	.....	.....	.....	.....
32. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้ที่ต้องทำงานหนักในการสอน ภาคปฏิบัติ .....	.....	.....	.....	.....	.....
33. เมื่อถึงเวลาต้องสอนภาคปฏิบัติข้าพเจ้ารู้สึก ไม่กระปรี้กระเปร่า .....	.....	.....	.....	.....	.....
34. การสอนภาคปฏิบัติติดต่อกันเป็นช่วงเวลานาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนล้า .....	.....	.....	.....	.....	.....
35. ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนล้าที่ต้องใช้เวลาสอนภาคปฏิบัติ เกินกว่าเวลาที่กำหนด .....	.....	.....	.....	.....	.....
36. ข้าพเจ้าไม่อยากจะสอนภาคปฏิบัติเพราะรู้สึกว่า ตนเองขาดทักษะในการแนะนำให้ความรู้ .....	.....	.....	.....	.....	.....

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง  
ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์พรณพิศ วาณิชการ  
ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา  
ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข

1. ค่าอำนาจจำแนก (i) ของแบบสอบถามบรรยายภาคในการสอนภาคปฏิบัติ
2. ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
3. ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ
4. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ

ข้อ	ค่า t	ข้อ	ค่า t
1	2.72	14	6.02
2	4.08	15	2.52
3	3.01	16	3.47
4	3.06	17	3.07
5	3.01	18	3.45
6	4.08	19	4.60
7	3.69	20	6.30
8	6.52	21	9.52
9	4.76	22	2.50
10	4.74	23	9.44
11	4.12	24	4.49
12	4.49	25	2.47
13	2.30	26	4.97

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ = .829

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ข้อ	ค่า t	ข้อ	ค่า t
1	3.20	14	3.91
2	2.70	15	4.45
3	2.30	16	7.52
4	3.01	17	5.77
5	2.30	18	3.61
6	4.27	19	3.29
7	4.60	20	3.59
8	4.37	21	5.33
9	5.76	22	4.68
10	3.82	23	4.74
11	4.49	24	1.16
12	6.06	25	3.45
13	5.69		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน = .876

ตาราง 21 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) ของแบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ

ข้อ	ค่า t	ข้อ	ค่า t
1	6.60	19	8.44
2	9.33	20	3.99
3	4.78	21	5.17
4	6.89	22	7.21
5	6.23	23	5.11
6	6.02	24	5.05
7	5.53	25	7.21
8	5.22	26	6.26
9	9.22	27	7.21
10	3.34	28	4.74
11	6.30	29	7.46
12	4.81	30	6.02
13	8.42	31	5.59
14	9.22	32	4.76
15	3.98	33	5.83
16	6.55	34	6.02
17	9.07	35	7.46
18	8.26	36	6.17

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ = .952

ตาราง 22 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

องค์ประกอบ	ค่าความเชื่อมั่น
A	.746
B	.838
C	.789
E	.744
F	.790
G	.571
H	.898
I	.728
L	.720
M	.816
N	.640
O	.695
Q <sub>1</sub>	.669
Q <sub>2</sub>	.631
Q <sub>3</sub>	.719
Q <sub>4</sub>	.670

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางสาววัชรีย์	ชื่อสกุล ไชยจันดี
เกิดวันที่	15 เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2510
สถานที่เกิด	อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	312 หมู่ 11 ตำบลต๋อม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนจุนวิทยาคม (แผนกวิทย์ฯ - คณิต) จังหวัดพะเยา
พ.ศ. 2533	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์
พ.ศ. 2541	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์  
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ  
ของ  
วัชร ไชยจันดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว  
ธันวาคม 2541

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามตัวแปรด้านส่วนตัว และตัวแปรด้านบรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์นิเทศก์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 481 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้

1. บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น ด้านความวิตกกังวล ด้านการพึ่งตนเอง และด้านความตึงเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน อายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ในการสอนภาคปฏิบัติ ความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม ด้านความมั่นคงทางจิตใจ ด้านความร่าเริง ด้านความกล้าเผชิญ ด้านความอ่อนโยน ด้านการเงินธนาคาร และด้านการควบคุมอารมณ์ มีสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติ ได้แก่ บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติ ความพึงพอใจในงาน เงินเดือน วุฒิการศึกษา บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล ด้านความกล้าเผชิญ ด้านความตึงเครียด และด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น โดยตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติได้ร้อยละ 41.60

3. สมการพยากรณ์ความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์

3.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$W = 1.306 + 0.671 (\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) - 0.234 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.520 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 1.991 (\text{เงินเดือน}(X_5)) - 0.045 (\text{บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ}(X_{14})) + 0.038 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23})) - 0.120 (\text{วุฒิการศึกษา}(X_4)) + 0.033 (\text{บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น}(X_{16}))$$

3.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.359 (\text{บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม}(X_{29})) - 0.171 (\text{ความพึงพอใจในงาน}(X_{24})) + 0.132 (\text{บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล}(X_{19})) - 0.143 (\text{เงินเดือน}(X_5)) - 0.120 (\text{บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ}(X_{14})) + 0.101 (\text{บุคลิกภาพด้านความตึงเครียด}(X_{23})) - 0.095 (\text{วุฒิการศึกษา}(X_4)) + 0.085 (\text{บุคลิกภาพด้านความสงสัย - ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น}(X_{16}))$$

VARIABLES RELATED TO STRESS IN TEACHING NURSING PRACTICUM  
OF CLINICAL INSTRUCTORS OF NURSING COLLEGES  
UNDER PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE ,  
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

AN ABSTRACT  
BY  
WATCHAREE CHAIJUNDEE

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master  
of Education degree in Guidance and Counseling Psychology  
at Srinakharinwirot University

December 1998

The purpose of this research was to investigate variables related to stress in teaching nursing practicum of clinical instructors of nursing colleges under Praboromarajchanok Institute , Ministry of Public Health. This study also examined if the variables of personal data and teaching nursing practicum atmosphere have a significant impact upon their stress in teaching nursing practicum. The subjects were 481 clinical instructors of nursing colleges under Praboromarajchanok Institute , Ministry of Public Health. The research instrument was the variables related to stress in teaching nursing practicum questionnaires. Multiple regression analysis was used to analyze the data.

The results of the study were as follows :

1. Statistically significant positive relationships were found between the clinical instructors' stress in teaching nursing practicum and the following variables, i.e. , teaching nursing practicum atmosphere and personality dimensions : suspicious, anxiety, self - sufficient, and tension at .05 level. Significant negative relationships were found between the clinical instructors' stress in teaching nursing practicum and the following variables, i.e. , age , educational levels, salary, teaching nursing practicum experiences, work satisfaction, and personality dimensions : outgoing, emotional stability, happy - go - lucky , venturesome, tender - minded, imagination, and emotional controlled at .05 level.

2. The following variables, i.e., teaching nursing practicum atmosphere, work satisfaction, salary, educational levels, and the personality dimensions : anxiety, venturesome, tension, and suspicious significantly predicted the clinical instructors' stress in teaching nursing practicum at .05 level with 41.60 % of variability in stress in teaching nursing practicum predictable from the stated variables.

3. The following equations proved to be statistically significant predictors of the clinical instructors' stress in teaching nursing practicum, i.e. ,

3.1 In term of raw score

$$W = 1.306 + 0.671(\text{teaching nursing practicum atmosphere}) - 0.234(\text{work satisfaction}) + 0.520(\text{anxiety personality}) - 1.991(\text{salary}) - 0.045(\text{venturesome personality}) + 0.038 (\text{tension personality}) - 0.120 (\text{educational levels}) + 0.033 (\text{suspicious personality}).$$

### 3.2 In term of standard score

$$Z = 0.359(\text{teaching nursing practicum atmosphere}) - 0.171(\text{work satisfactions}) + 0.132(\text{anxiety personality}) - 0.143(\text{salary}) - 0.120(\text{venturesome personality}) + 0.101(\text{tension personality}) - 0.095(\text{educational levels}) + 0.085(\text{suspicious personality})$$