

158.7
94.63
1.5

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับ
ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียง

ธช.ธ. 2541
158
1.5

ปริญญาโท
ของ
หัตถยา มัทยาท

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ

พฤษภาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑๑/๑๑

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอก จิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต คำจิม)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ศาสตรภัทร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต คำจิม)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

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

วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร และผศ. ประณต คำฉิม อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ ความรู้ และคำแนะนำที่มีคุณค่ายิ่ง และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ผศ. วัฒนา ศรีสัตย์วาจา ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลบุรี และผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี รวมทั้งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี และโรงพยาบาล พระปกเกล้า จันทบุรี ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล และขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือ กรอกแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ พี่ เพื่อน และน้องร่วมหลักสูตรจิตวิทยาพัฒนาการ ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ

ขอขอบพระคุณ หัวหน้าตึกสูติ - นรีเวช และเพื่อนร่วมงาน ที่ให้กำลังใจ และให้แสงแวร เพื่อนำเวลามาศึกษาค้นคว้า

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ สุพิศ สุวรรณประทีป อาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ช่วยเหลือตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยการทำงาน

ขอขอบพระคุณ คุณ ทวีศิลป์ คุณเพ็ญภา กุลนราดล ที่ช่วยเหลือวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาวิจัย

คุณประโยชน์ และความดีที่เกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ คุณพ่อ สุนทร และคุณแม่ฉลุย มัทยาท พี่ๆ น้องๆ และพี่เลี้ยงบุตร ในครอบครัวทุกคน ที่ให้ความ ช่วยเหลือดูแล บุตร ธิดาทั้งสอง ของผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมทั้ง คุณมงคล แจ่มวัฒนะชัย ที่สละเวลาความสละวสละบายน และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายที่สุดขอโน้มระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา และครู อาจารย์ ที่ให้ความรู้สั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ต่างๆ จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จด้วยดี

เห็ทยา มัทยาท

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ความนำ.....	1
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย	5
	ความสำคัญของการวิจัย	6
	ขอบเขตของการวิจัย... ..	6
	นิยามปฏิบัติการ	9
	นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
	ความหมายของความเหนื่อยหน่าย	15
	อาการแสดงของความเหนื่อยหน่าย	15
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย	16
	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย	17
	ปัจจัยส่วนบุคคล.....	17
	ปัจจัยการทำงาน	21
	ทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม.....	23
	งานวิจัยแรงสนับสนุนทางสังคมกับความเหนื่อยหน่าย	27
	ปัจจัยทางจิตใจกับความเหนื่อยหน่าย	28
	ความเข้มแข็งในการมองโลกและงานวิจัย.....	29
	ความเชื่ออำนาจแห่งตน	33
	ทฤษฎีพฤติกรรมแบบเอ-แบบบี	35
	พฤติกรรมแบบเอกับสุขภาพจิต	40
	สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	44
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	
	ประชากร.....	46
	กลุ่มตัวอย่าง	46
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	46
	วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล.....	55
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
จุดมุ่งหมายในการวิจัย.....	90
วิธีการดำเนินการวิจัย	90
การวิเคราะห์ข้อมูล	92
สรุปผลการค้นคว้า	93
อภิปรายผล	98
ข้อเสนอแนะทั่วไป	110
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก ก.....	119
ภาคผนวก ข.....	132
ประวัติผู้วิจัย	136

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	59
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน...	60
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหนื่อยหน่าย ในแต่ละด้าน ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ จำแนกตามอายุ	61
4	วิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านจำแนกตามอายุ	63
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนความเหนื่อยหน่าย ในแต่ละด้านของพยาบาล วิชาชีพ ประจำการ จำแนกตามสถานภาพสมรส	64
6	วิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส	64
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	65
8	วิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านจำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงาน	65
9	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จของบุคคลเป็นรายคู่ ของพยาบาล ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	66
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ จำแนกตามภาระครอบครัว	67
11	วิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตามภาระครอบครัว.....	67
12	เปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ด้านอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นรายคู่ ของพยาบาล ที่มีภาระครอบครัวที่แตกต่างกัน.....	68
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามลักษณะงาน	68
14	วิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะงาน....	69
15	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นรายคู่ ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน	69
16	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้านของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ จำแนกตามสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	70
17	วิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตามสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	71

18	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นรายคู่ ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน.....	72
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....	72
20	วิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตาม สัมพันธ ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	73
21	เปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ด้าน การลดความเป็นบุคคล ของ พยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน.....	73
22	เปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ด้าน ความสำเร็จส่วนบุคคล ของ พยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน.....	74
23	เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน ของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามการบริหารงาน	74
24	วิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านจำแนกตามการบริหารงาน	75
25	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามแรงสนับสนุนทางสังคม	75
26	วิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตามแรงสนับสนุน ทางสังคม	76
27	เปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จของบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ที่มีแรงสนับสนุนทางสังคม แตกต่างกัน	77
28	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามความเข้มแข็งในการมองโลก.....	77
29	วิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านจำแนกตามความเข้มแข็ง ในการมองโลก.....	78
30	เปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล ของ พยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกแตกต่างกัน.....	78
31	เปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกแตกต่างกัน.....	79
32	เปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตามความเชื่ออำนาจแห่งตน.....	79
33	เปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน กับกลุ่มที่มีพฤติกรรมแบบเอ และกลุ่มที่มีพฤติกรรมแบบบี	80
34	สัมประสิทธิ์ระหว่างตัวเกณฑ์ และตัวทำนาย.....	81
35	วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อทำนายความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ	85

ตาราง	หน้า
36	วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ86
37	วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ87
38	วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายความเหนื่อยหน่ายโดยรวม88

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า	43
---	------------------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ความนำ

การพยาบาลเป็นวิชาชีพ ให้บริการด้านสุขภาพอนามัย โดยมีกระบวนการที่มีขั้นตอน และใช้วิชาการทางการพยาบาลโดยเฉพาะในการแสวงหา วิเคราะห์และให้การปฏิบัติต่อปัญหา ของบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (พวงรัตน์บุญญารักษ์.2530:30) เพื่อสนองความต้องการทาง ร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ลักษณะความรับผิดชอบของพยาบาลต้องอาศัยความรู้ ความ สามารถ ความคิดริเริ่ม และความเข้าใจ สนใจผู้ป่วยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ของ ผู้มารับบริการ พยาบาลต้องมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ในการคงไว้ซึ่งคุณภาพการพยาบาล เพื่อให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และนโยบายด้านสุขภาพอนามัยของ ประเทศ (พวงรัตน์ บุญญารักษ์. 2525 : 23-24) เนื่องจากบทบาทและความรับผิดชอบของพยาบาล ต่อสังคมมีความแตกต่างจากวิชาชีพอื่น มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นความตายของมนุษย์ ความคาดหวังของสังคมที่ตั้งไว้สูงและมีลักษณะเฉพาะ จะเห็นว่าคุณลักษณะของวิชาชีพต้อง การบุคคลมีความรู้ และคุณธรรมค่อนข้างสูง เพราะพยาบาลต้องให้บริการในฐานะผู้ให้และผู้ช่วยเหลือด้วยความบริสุทธิ์ใจและเมตตา และพยาบาลมีความรับผิดชอบที่แตกต่างจากวิชาชีพ อื่น กล่าวคือ เป็นงานที่มุ่งปฏิบัติด้านบริการที่จำเป็นต่อสังคมเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของบุคคล ครอบครัวและชุมชน ให้ปลอดภัยจากการเจ็บป่วย บรรเทาทุกข์ทรมานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับ การเกิด แก่ เจ็บตายของมนุษย์ตลอดเวลา รวมทั้งต้องเผชิญกับภาวะเจ็บป่วยที่ทุกข์ทรมาน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ของผู้ป่วยและญาติอยู่เสมอ ตลอดจนต้องเสี่ยงต่อการติดเชื้ออันตรายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และพยาบาลยัง ต้องเผชิญกับผู้ร่วมงานซึ่งมีพื้นฐานและพัฒนาการอารมณ์แตกต่างกัน การทำงานที่พบปัญหา ในด้านต่างๆ เช่น การบริหาร เทคนิคการทำงาน และการทำงานที่ขาดคุณภาพของเจ้าหน้าที่ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลากร สวัสดิการไม่เหมาะสม งานหนัก เครื่องมือไม่เพียงพอ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน (Duxbury.1984 :113) อาจกล่าวได้ว่า พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต้องเผชิญกับความเครียดอยู่ตลอดเวลา การที่ต้องปฏิบัติงานในสภาพที่เต็มไปด้วยความเป็นความตาย และปัญหาต่างๆรอบด้าน ทั้งจาก ผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ จึงมีโอกาสทำให้พยาบาล เกิดความเครียดเรื้อรัง จนกลายเป็นความ เหนื่อยหน่ายเกิดขึ้น เกิดการขาดงาน การเจ็บป่วยทางกายและจิต (Seuntjens.1982)

ความเหนื่อยหน่าย (Burnout) เป็นผลที่เกิดจากภาวะเครียดเป็นเวลานาน จนกระทั่ง กลายเป็นความเครียดเรื้อรัง (Maslach.1986) เป็นความรู้สึกรำคาญทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Wimbush .1983) ซึ่งปรากฏให้เห็นเป็นลักษณะของการที่บุคคลเสียความคิด เสียพลังงาน และความคาดหวังในการทำงาน มักเกิดกับบุคคลที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัย (Edelwich.1980)

โดยเฉพาะในวิชาชีพพยาบาลจะพบได้บ่อย เนื่องจากธรรมชาติของงานที่ต้องเผชิญกับปัญหา ความทุกข์ และความเจ็บป่วยของมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลกระทบทำให้คุณภาพการทำงานลดลง เนื่องจากผลของความเครียดเรื้อรังจะเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีไปในทางลบ ทำให้พยาบาลกลายเป็นบุคคลที่ขาดความสนใจ ขาดความเมตตา ไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาล และผู้ป่วย (Stuart & Sundeen.1983:9) โดยให้เวลากับเรื่องส่วนตัวมากขึ้นและหาทางออกอื่นๆ ซึ่งพฤติกรรมกรรมการแสดงออกต่างๆ นี้ ทำให้พยาบาลไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมและทำให้ทัศนคติของบุคคลทั่วไปที่มีต่อวิชาชีพพยาบาลมีแนวโน้มไปในทางลบ พยาบาลจะเกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ มีการขาดงาน ลาออก โอนย้าย หรือขอเปลี่ยนความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยการเปลี่ยนไปอยู่ในหน่วยงานที่ชอบ หรือหน่วยงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลโดยตรง (Muldary.1983:44) ทำให้เกิดภาวะ “สมองไหล” ออกจากวิชาชีพได้

แมสแลช (Maslash. 1986 : 62-63) อธิบายคำว่า ความเหนื่อยหน่าย (Burnout) หมายถึง เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเนื่องจากความเครียดทางอารมณ์และจิตใจอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน และกล่าวถึงบุคคลิกภาพว่าเป็นปัจจัยภายใน ที่มีส่วนทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย เช่น บุคลิกภาพที่อ่อนแอต้องพึ่งพาผู้อื่นเสมอ มีความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลพวกนี้จะมีความท้อแท้ทางอารมณ์ได้สูง บุคคลที่ขาดความอดทน อดกลั้น มักจะมีความคับข้องใจจากอุปสรรคในการทำงาน จึงมีโอกาสจะลดความเป็นบุคคล และก่อความเสียหายต่อผู้รับบริการได้ มีองค์ประกอบสำคัญคือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion : EE) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน หดเหี่ยวแรงใจ ไม่ผ่องใส ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อความรู้สึกนี้นานๆ จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้

2. การลดความเป็นบุคคล (Depersonalization : DP) หมายถึง ความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การมีเจตนาที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จากอาการเฉยเมยไม่สนใจ หวาดระแวงบุคคลที่เกี่ยวข้องและมองผู้อื่นในแง่ร้าย

3. ความสำเร็จส่วนบุคคล (Personal Accomplishment : PA) หมายถึง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ พอใจในผลงาน ประเมินค่าตนเองในทางที่ดี รู้สึกว่าตนเป็นคนมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และความสามารถในการให้บริการสังคม

บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายมาก จะพบว่ามีความเครียดด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นบุคคลสูง แต่มีความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำ

บุคคลที่มีความเชื่อภายในตนหรือภายนอกตนอย่างรุนแรง ก็มีส่วนในการเกิดความเหนื่อยหน่ายได้ เนื่องจาก บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงนั้น จะคิดว่าตนมีศักยภาพในการจัดการควบคุมทุกสิ่งทุกอย่างได้ ส่วนคนที่เชื่อมั่นภายนอกตนสูง มักจะหวังพึ่งพาสิ่งแวดล้อมภายนอกอยู่ตลอดเวลา เมื่อพบกับความผิดหวัง คนกลุ่มนี้จะล้มเหลว บุคคลที่ไม่ได้รับการฝึกฝน

ตระเตรียมในการทำงานเพียงพอ เมื่อต้องทำงานภายใต้สถานการณ์ ที่มีความเครียดสูง บุคคลกลุ่มนี้จะประสบกับภาวะข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน เมื่องานมิได้เป็นไป ตามที่ตนคาดหวัง

ด้านอายุมักจะพบว่า บุคคลที่อายุน้อย มีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าบุคคลที่มีอายุมาก ทั้งนี้ เนื่องจากอายุเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึง ความมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ของบุคคล สะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ของบุคคลทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน บุคคลที่มีอายุมาก จะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุม รอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

สถานภาพสมรสกับการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ผู้ที่เป็นโสดจะมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ทั้งนี้ เนื่องจากการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสที่มีสัมพันธ์ภาพดีในครอบครัว จะช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ คนที่สมรสแล้วจะไม่ทุ่มเที้งานเป็นสาระสำคัญของชีวิตเพียงประการเดียวเช่นเดียวกับคนโสด จึงมีความเหนื่อยหน่าย ในการทำงานน้อยกว่า (Maslach. 1986 : 60-61)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า คนที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน จะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าคนที่มิมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะวัยวุฒิและประสบการณ์ที่มากขึ้น จะทำให้บุคคลมองการณ์กว้างไกลและสุขุมรอบคอบยิ่งขึ้น

แหล่งประโยชน์ในการต่อต้านความเครียด ที่กำลังได้รับความสนใจคือ แรงสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ จากการศึกษา ของแมสแลชและไพน์ (Maslach & Pine. 1979:233-237) พบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมดีจะมีระดับความเหนื่อยหน่ายต่ำ และจากการศึกษาถึง สาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ทำงานในหอผู้ป่วยหนัก พบว่า การขาดแรงสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน มีผลให้พยาบาลลาออกจากงานถึงร้อยละ 20 (Pine & Kanner. 1982:144)

บุคลิกภาพเป็นปัจจัยภายใน ที่มีส่วนก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย เช่น บุคลิกภาพที่อ่อนแอต้องพึ่งพาผู้อื่นอยู่เสมอ มีความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลเหล่านี้จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้สูง บุคคลที่ขาดความอดทน อดกลั้น มักมีความคับข้องใจจากอุปสรรค ในการทำงานจึงมีโอกาสลดความตระหนักถึงบุคคล และก่อความเสียหายต่อผู้รับบริการได้ พฤติกรรมแบบเอ (Type A Behavior) เป็นรูปแบบบุคลิกภาพที่มีลักษณะเปิดเผยหรือสุดขั้ว (Extreme)ของการแสดงออกมีความทะเยอทะยาน(Ambition) ต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ขยันขันแข็งมีความกระตือรือร้นสูงในการทำงาน ชอบทำงานหนัก มักกำหนดเวลาในการทำงาน ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาที่น้อย ๆ มีความมานะพยายามในการทำงาน และตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงเมื่อลงมือจะทำอะไรต้องทำให้สำเร็จให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ชอบการแข่งขันให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ดีกว่าผู้อื่น มีลักษณะก้าวร้าว มักใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา

ชอบแสดงออกในทางข่มขู่ผู้อื่น อาฆาตแค้น ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ขาดความอดทน ใจร้อน ขี้เบื่อ ขี้รำคาญ ไม่ปรานี มีความเร่ร่อนอยู่เสมอ แม้ในกิจวัตรประจำวัน ทั่วไป ซึ่งลักษณะเหล่านี้ อาจทำให้มีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่น

พฤติกรรมแบบบี(B)หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะตรงข้ามกับพฤติกรรมแบบเอ(A) โดยบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบี จะเป็นคนที่ชอบการพักผ่อน ดำเนินชีวิตแบบง่ายๆสบายๆ ไม่เร่ร่อน ไม่ชอบทำงานหนัก และไม่ชอบทำงานในเวลาอันจำกัด มีแรงขับในการทำงานน้อย แต่มีความสามารถทางด้านการคิดพิจารณา มีความรอบคอบ มากกว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ

ทางด้านความเครียดและการปรับตัว เซาเทอร์แลนด์และคูเปอร์ (Sutherland and Cooper.1991 : 195- 204) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมแบบเอและบีกับความเครียดและอุบัติเหตุในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นคนงานเจาะพื้นสร้างสถานีรถไฟ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมแบบเอ มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของอุบัติเหตุในการทำงาน และกลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมแบบเอ รายงานว่าตนเองไม่พอใจในอาชีพ สุขภาพจิตไม่ดี

ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่องความเครียดและความเหนื่อยหน่ายมากขึ้น จินตนา ญาติบรรทุง (2529)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร มีความเหนื่อยหน่ายในระดับปานกลาง และลักษณะงานในความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเหนื่อยหน่าย สิริยา สัมมาวาจ (2532) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติมีความเหนื่อยหน่ายโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งสามด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและสถานภาพสมรส สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายทั้งสามด้าน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์ (2534)ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในพยาบาลสังกัดสภากาชาดไทย พบว่า พยาบาลที่มีอายุน้อย จะมีความเหนื่อยหน่ายมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมาก ราศรี แก้วนพรัตน์ และคณะ (2535)ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ที่แตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) แต่ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ นิตย์ ภู่อี่ยม (2535)ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชลบุรี พบว่าพยาบาลอายุ 21-25 ปี มีระดับความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าทุกกลุ่มอายุ พยาบาลกลุ่มโสดมีระดับความเหนื่อยหน่ายสูงกว่ากลุ่มสถานภาพคู่ พยาบาลกลุ่มที่ปฏิบัติงานนาน 1-5 ปี มีระดับความเหนื่อยหน่ายสูงกว่ากลุ่มอื่น พยาบาลรับรู้ปัจจัยคัดสรรในการทำงานโดยส่วนรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเหนื่อยหน่ายต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) กังสดาล สุทธิวิธรรค์ (2535)ศึกษาความเข้มแข็ง

ในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก พบว่า ความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดแบ่งกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายแบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน ปัจจัยทางจิตใจ โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว สำหรับปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ซึ่งปัจจัยทางจิตใจ ได้แก่ ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน รูปแบบพฤติกรรมเอ(A)พฤติกรรมบี(B) แต่ในความรู้ด้านความเชื่ออำนาจแห่งตน รูปแบบพฤติกรรมเอ(A)พฤติกรรมบี(B) ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายแต่มีการศึกษาตัวแปรดังกล่าวกับความเครียด ซึ่งพบว่า ความเครียดที่เรื้อรังสามารถที่จะเชื่อมโยงกลายเป็นความเหนื่อยหน่ายได้ ส่วนความเข้มแข็งในการมองโลก มีการศึกษาบ้างแต่น้อย ดังนั้น จากสภาพความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นกับพยาบาลวิชาชีพ จึงเป็นมูลเหตุจูงใจ ให้ผู้วิจัยสนใจ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน ปัจจัยทางจิตใจ มีความเกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตัวแปร ดังกล่าวสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลได้มากนักน้อยเพียงใด

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อทราบระดับความเหนื่อยหน่าย ของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน รูปแบบพฤติกรรมเอ(A)พฤติกรรมบี(B)
3. เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจ ในการทำนายความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาที่ได้รับ ทำให้ทราบถึง ระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ และเพื่อเป็นประโยชน์แก่งานการพยาบาล อันเป็นแนวทางช่วยแก้ไขปัญหา ป้องกัน ปัญหาด้านความเหนื่อยหน่ายให้ลดลง

2. ทำให้ทราบถึง ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลด ความ เป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ว่ามีความแตกต่างกัน หรือไม่มากนักน้อยเพียงไร เมื่ออายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน รูปแบบพฤติกรรมเอ (A)พฤติกรรมบี(B)แตกต่างกัน เพื่อเป็นข้อมูลให้กับหน่วยการพยาบาลทราบและสามารถใช้เป็น แนวทางในการปรับเปลี่ยน พัฒนาบุคคล เพื่อลด และช่วยแก้ไขปัญหาความเหนื่อยหน่าย ในพยาบาลวิชาชีพประจำการ

3. ทำให้ทราบถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน ปัจจัยทางจิตใจ ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ ปัจจัยใดที่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ได้มากนักน้อยเพียงใด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาล ประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งภาค ตะวันออก มีโรงพยาบาลศูนย์ 2 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี จำนวนทั้งหมด 325 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาล ประจำการ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีโรงพยาบาลศูนย์ 2 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลชลบุรี และโรงพยาบาล พระปกเกล้า จันทบุรี ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้แผนกของโรงพยาบาลเป็นชั้น เลือกโดยการสุ่มมาครั้งหนึ่งของประชากรแต่ละแผนกที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งหมด 160 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1. การศึกษาอำนาจการทำนายความเหนี่ยวนำ

ก. ตัวทำนาย ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1. อายุ
- 1.2. สถานภาพสมรส
- 1.3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 1.4. ภาระครอบครัว

2. ปัจจัยการทำงาน (เป็นการรับรู้)

- 2.1. ลักษณะงาน
- 2.2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
- 2.3. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 2.4. การบริหารงาน
- 2.5. แรงสนับสนุนทางสังคม

3. ปัจจัยทางจิตใจ

- 3.1. ความเข้มแข็งในการมองโลก
- 3.2. ความเชื่ออำนาจแห่งตน
- 3.3. รูปแบบพฤติกรรม

ข. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความเหนี่ยวนำ

3.2. การศึกษาเปรียบเทียบความเหนี่ยวนำ

ก. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1. อายุ
 - 1.1.1. 21-25 ปี
 - 1.1.2. 26-30 ปี
 - 1.1.3. 31-35 ปี
 - 1.1.4. 36-40 ปี
 - 1.1.5. 41-45 ปี

1.2. สถานภาพสมรส

- 1.2.1. โสด
- 1.2.2. คู่
- 1.2.3. หม้าย/หย่า

1.3. ภาวะครอบครัว

- 1.3.1. ไม่มีภาวะครอบครัว
- 1.3.2. มีภาวะครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน
- 1.3.3. มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลาง
- 1.3.4. มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนมาก

1.4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- 1.4.1. 1 - 5 ปี
- 1.4.2. 6 -10 ปี
- 1.4.3. 11 -15 ปี
- 1.4.4. 16 -20 ปี

2. ปัจจัยการทำงาน (เป็นการรับรู้)

2.1. ลักษณะงาน

- 2.1.1. ลักษณะงานหนักมาก
- 2.1.2. ลักษณะงานหนักปานกลาง
- 2.1.3. ลักษณะงานธรรมดา

2.2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

- 2.2.1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี
- 2.2.2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีปานกลาง
- 2.2.3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี

2.3. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

- 2.3.1. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดี
- 2.3.2. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดีปานกลาง
- 2.3.3. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี

2.4. การบริหารงาน

- 2.4.1. การบริหารงานดี
- 2.4.2. การบริหารงานดีปานกลาง
- 2.4.3. การบริหารงานไม่ดี

2.5. แรงสนับสนุนทางสังคม

- 2.5.1. แรงสนับสนุนทางสังคมสูง
- 2.5.2. แรงสนับสนุนทางสังคมปานกลาง
- 2.5.3. แรงสนับสนุนทางสังคมต่ำ

3. ปัจจัยทางจิตใจ

3.1. ความเข้มแข็งในการมองโลก

3.1.1. ความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ

3.1.2. ความเข้มแข็งในการมองโลกปานกลาง

3.1.3. ความเข้มแข็งในการมองโลกสูง

3.2. ความเชื่ออำนาจแห่งตน

3.2.1. อำนาจภายในตนเอง

3.2.2. อำนาจภายนอกตนเอง

3.3. รูปแบบพฤติกรรม

3.3.1. พฤติกรรมแบบเอ

3.3.2. พฤติกรรมแบบบี

ข. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเหนื่อยหน่าย

นิยามปฏิบัติการ

1. ความเหนื่อยหน่าย (burnout) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเนื่องจากความเครียดทางอารมณ์และจิตใจ อันเป็นผลจากการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบสำคัญคือ

1.1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion : EE) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน หดเหี่ยวแรง จิตใจไม่ผ่องใส ตลอดจนความคับข้องใจ และความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อความรู้สึกนี้เกิดขึ้นนานๆ จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้

1.2. การลดความเป็นบุคคล (Depersonalization : DP) หมายถึง ความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การมีเจตนาที่ดีที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จากอาการเฉยเมย ไม่สนใจ หวาดระแวงบุคคลที่เกี่ยวข้องและมองผู้อื่นในแง่ร้าย

1.3. ความสำเร็จส่วนบุคคล (Personal Accomplishment : PA) หมายถึง ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ พอใจในผลงาน ประเมินค่าตนเองในทางที่ดี รู้สึกว่าตนเป็นคนมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง ภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และความสามารถในการให้บริการสังคม

การวัดความเหนื่อยหน่าย ใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของแมสแลช (Maslach Burnout Inventory : MBI) แปลโดย สิริยา สัมมาวาจ (2532) จำนวน 22 ข้อ และผู้วิจัยนำมาสร้างเพิ่มเติมตามแนวทางของ Maslach. (สิริยา อ้างอิงจาก Maslach.) จำนวนทั้งหมด 34 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 อันดับ เกณฑ์ในการพิจารณาระดับความเหนื่อยหน่ายแยกตามองค์ประกอบ 3 ด้าน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง สูง

2. ภาวะครอบครัวย หมายถึง ความรับผิดชอบของพยาบาลที่มีต่อครอบครัวของตนเอง ด้านการเงินและการเลี้ยงดูที่ต้องให้แก่ บิดา มารดา บุตร ญาติพี่น้องหรือบุคคลอื่น แบ่งดังนี้

2.1. ไม่มีภาวะครอบครัวย หมายถึง ไม่มีภาระรับผิดชอบ ในการดูแลครอบครัวในด้านการเงิน หรือการเลี้ยงดู

2.2. มีภาวะครอบครัวยที่ไม่เดือดร้อน หมายถึง มีภาระรับผิดชอบ ในการดูแลครอบครัวในด้านการเงิน หรือการเลี้ยงดู โดยไม่ทำให้รู้สึกกังวลใจ ไม่เดือดร้อน หรือมีความทุกข์ในการประกอบอาชีพ

2.3. มีภาวะครอบครัวยที่เดือดร้อนปานกลาง หมายถึง มีภาระรับผิดชอบ ในการดูแลครอบครัว ในด้านการเงินหรือการเลี้ยงดู ทำให้รู้สึกวิตกกังวลใจ เดือดร้อนและมีความทุกข์ ในการประกอบอาชีพบ้าง เป็นบางครั้งบางคราว

2.4. มีภาวะครอบครัวยที่เดือดร้อนมาก หมายถึง มีภาระรับผิดชอบ ในการดูแลครอบครัวในด้านการเงินหรือการเลี้ยงดู ทำให้รู้สึกวิตกกังวลใจ เดือดร้อน และมีความทุกข์ในการประกอบอาชีพ

3. ปัจจัยการทำงาน หมายถึง สภาพหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพยาบาล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจ ศึกษาการรับรู้ของพยาบาลที่มีต่อองค์ประกอบด้านต่างๆ ได้แก่

3.1. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่พยาบาลปฏิบัติเป็นหน้าที่ปกติ งานที่พยาบาลต้องรับผิดชอบ การดูแลผู้ป่วย การปฏิบัติงานโดยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานพอเพียง งานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน งานที่ยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งแบ่งเป็น

3.1.1. ลักษณะงานหนักมาก ได้แก่ งานที่ไม่แจ้งการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าบ่อย ครั้ง และงานที่ไม่มีอุปกรณ์เครื่องใช้พอเพียง งานที่ยุ่งยากและเป็นงานที่ซับซ้อน งานที่ทำให้เกิดความอ่อนล้าของร่างกายมาก

3.1.2. ลักษณะงานหนักปานกลาง ได้แก่ งานที่ไม่แจ้งการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าเป็นบางครั้ง และงานที่บางครั้งไม่มีอุปกรณ์เครื่องใช้พอเพียง งานที่ไม่ยุ่งยาก แต่เป็นงานที่ซับซ้อน

3.1.3. ลักษณะงานธรรมดา ได้แก่ งานที่ไม่แจ้งการเปลี่ยนแปลงหน้านานๆ ครั้ง หรืองานที่มีอุปกรณ์เครื่องใช้พอเพียง งานที่ไม่ยุ่งยาก งานไม่ซับซ้อน

3.2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ สิ่งที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงาน สภาพห้องทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น

3.2.1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี ได้แก่ มีสิ่งที่สร้างบรรยากาศในการทำงานให้สดชื่น ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงาน มีอากาศโปร่ง สภาพห้องทำงานสะอาด

3.2.2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีปานกลาง ได้แก่ มีสิ่งที่สร้างบรรยากาศในการ ทำงานบางเวลา สภาพแวดล้อมทั่วไป ในแผนกที่ปฏิบัติงานไม่สะอาด สภาพห้องทำงานไม่สะอาด

3.2.3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี ได้แก่ ไม่มีสิ่งสร้างบรรยากาศในการทำงานให้สดชื่น สภาพแวดล้อมทั่วๆ ไปด้านโครงสร้างของตึกทึบ อากาศถ่ายเทไม่ดี สภาพห้องทำงานไม่สะอาด ขาดการดูแล

3.3. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การประสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกัน บรรยากาศในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น

3.3.1. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดี ได้แก่ มีการประสานความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานดีมาก มีการทำงานร่วมกันอย่างดี ทำงานได้ราบรื่น ไม่มีการทะเลาะวิวาท มีการช่วยเหลือกันบ่อยครั้ง หรือเป็นประจำ

3.3.2. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดีปานกลาง ได้แก่ มีการประสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่สม่ำเสมอ มีการทำงานร่วมกันอย่างขอไปที บรรยากาศในการทำงานบางครั้งอึดอัด มีการช่วยเหลือกันบางครั้ง

3.3.3. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี ได้แก่ มีการประสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี การทำงานร่วมกันประสบปัญหาบ่อยครั้ง บรรยากาศในการทำงานอึดอัด ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3.4. การบริหารงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่พยาบาลวิชาชีพประจำการ มีต่อการบริหารงานของหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ในด้านความสามารถบริหารงาน ความยุติธรรม มีเหตุผล ให้โอกาสแสดงความสามารถ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งเป็น

3.4.1. การบริหารงานดี ได้แก่ ความรู้สึกที่พยาบาลวิชาชีพประจำการ มีต่อการบริหารงานของหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ในด้านความสามารถบริหารงาน ความยุติธรรม มีเหตุผล การให้โอกาสแสดงความสามารถและประเมินว่าหัวหน้ามีความสามารถสูง และมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.4.2. การบริหารงานปานกลาง ได้แก่ ความรู้สึกที่พยาบาลวิชาชีพประจำการ มีต่อการบริหารงาน ของหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ในด้านความสามารถบริหารงาน ความยุติธรรม มีเหตุผล และประเมินว่าหัวหน้ามีความสามารถพอควร มีการให้โอกาสแสดงความสามารถบางครั้ง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.4.3. การบริหารงานไม่ดี ได้แก่ ความรู้สึกที่พยาบาลวิชาชีพประจำการ มีต่อการบริหารงานของหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ในความสามารถบริหารงาน ความยุติธรรม การมีเหตุผล และประเมินว่าหัวหน้ามีความสามารถน้อย ขาดการให้โอกาสลูกน้องแสดงความสามารถ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยการทำงาน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากบุคคลในเครือข่ายสังคม ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในด้านสัมพันธภาพและความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ได้แก่ การได้รับข้อมูล และคำแนะนำในการแก้ปัญหา การได้รับแรงสนับสนุนทางอารมณ์ การได้รับความช่วยเหลือเรื่องวัตถุและบริการ

แรงสนับสนุนทางสังคม วัดได้โดยใช้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและดัดแปลงมาจาก ชมนาต วรรณพรศิริ (2535) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ แบรินด์ และไวเนอร์ท์ (Brant & Weinert .1985) โดย ผู้วิจัยได้ปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

5. ความเข้มแข็งในการมองโลก หมายถึง บุคลิกภาพของพยาบาลที่รับรู้ถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เข้ามากระทบต่อตนเองว่า เป็นสิ่งท้าทาย เป็นระบบระเบียบ เป็นเหตุเป็นผล สามารถควบคุม และทำนายสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น มองว่าตนเองสามารถควบคุมแหล่งประโยชน์ในการต่อต้านความเครียด มองเหตุการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตเป็นสิ่งมีคุณค่า

ความเข้มแข็งในการมองโลก วัดได้โดยใช้ แบบซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยปรับปรุงและดัดแปลงตามแนวคิดของแอนโทนีอฟสกี (Antonovsky. 1987) ซึ่งแปลโดยของสมจิต หนูเจริญกุล 0(2532)

6. ความเชื่ออำนาจแห่งตน หมายถึง ลักษณะบุคคลที่มีความเชื่อในลักษณะดังต่อไปนี้ (Rotter . 1988 : 6)

6.1. ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ลักษณะบุคคลที่มีความเชื่อถือ หรือรับรู้ว่ามีอำนาจ หรือความสามารถที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น หรือสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ เชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ตนได้รับ เกิดจากการกระทำของตนเอง

6.2. ความเชื่ออำนาจภายนอกตน หมายถึง ลักษณะบุคคลที่มีความเชื่อ หรือรับรู้ ว่าตน ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม และไม่สามารถควบคุมสภาพการณ์ต่างๆได้ เพราะเชื่อว่าสิ่งต่างๆ นั้น เกิดจากอิทธิพลของปัจจัยภายนอก ที่เขาไม่สามารถเข้าไปเกี่ยวข้องได้ เช่น โชคกลางเคราะห์กรรม ความบังเอิญ อำนาจเหนือธรรมชาติหรืออำนาจของคนอื่น

ความเชื่ออำนาจแห่งตนวัดได้โดยใช้แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างโดยดัดแปลง จากแบบวัดความเชื่ออำนาจภายใน - ภายนอกตน ของ พรศิริ ใจจันทร์นเกียรติ (2535 :179-180) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของรอตเตอร์ โดย ผู้วิจัยได้ปรับปรุงให้ เหมาะสม กับกลุ่มตัวอย่าง

7. รูปแบบพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะดังนี้

7.1. พฤติกรรมแบบเอ(A) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะอย่างน้อย 4 ประการ คือ ความก้าวร้าว โกรธง่าย มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และมีแรงขับอันส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเพื่อมุ่งสัมฤทธิ์สูง

7.2. พฤติกรรมแบบบี(B) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะตรงข้ามกับ พฤติกรรมแบบเอ(A) โดยบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบี จะเป็นคนที่ชอบการพักผ่อน ดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ สบายๆ ไม่เร่งรีบ ไม่ชอบทำงานหนัก และไม่ชอบทำงานในเวลาอันจำกัด มีแรงขับเคลื่อนในการทำงานน้อย แต่มีความสามารถทางด้านการคิดพิจารณา มีความรอบคอบมากกว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ

รูปแบบพฤติกรรมวัดโดยใช้ แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างโดยดัดแปลงและปรับปรุง จากแบบทดสอบ ของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533) ซึ่งแปลจาก แบบรายงานตนเองของเจนกินส์ (Jenkins and others. 1986) และผู้วิจัยปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พยาบาลวิชาชีพประจำการ หมายถึง พยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ที่ปฏิบัติงานที่พยาบาล เวรเช้า (เวลา 8.00-16.00 น.) เวรบ่าย (เวลา 16.00-24.00 น.) เวรดึก (เวลา 24.00- 8.00 น.)

2. โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง โรงพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีเตียงรับผู้ป่วยจำนวน 500-1,000 เตียง ซึ่งมีทั้งหมด 2 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว

4. ปัจจัยด้านการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ต่อลักษณะงาน ในสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม

5. ปัจจัยทางจิตใจ หมายถึง สภาพจิตใจและความรู้สึกของบุคคลที่ประกอบขึ้นเป็นบุคลิกภาพของบุคคล ที่สามารถแสดงออกให้บุคคลทั่วไปมองเห็นและมองไม่เห็น ซึ่งได้แก่ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน และ รูปแบบพฤติกรรมเอ-บี มาศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย
 - 2.1. ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 2.1.1. อายุกับความเหนื่อยหน่าย
 - 2.1.2. สถานภาพสมรสกับความเหนื่อยหน่าย
 - 2.1.3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่าย
 - 2.1.4. ภาระครอบครัวกับความเหนื่อยหน่าย
 - 2.2. ปัจจัยการทำงาน
 - 2.2.1. แรงสนับสนุนทางสังคม
 - 2.3. ปัจจัยทางจิตใจ
 - 2.3.1. ความเข้มแข็งในการมองโลก และงานวิจัย
 - 2.3.2. ความเชื่ออำนาจภายใน - ภายนอกตน และงานวิจัย
 - 2.3.3. พฤติกรรมแบบเอ-พฤติกรรมแบบบี และงานวิจัย

เอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย

ความหมายของความเหนื่อยหน่าย

ตามพจนานุกรมของเว็บสเตอร์(Webster 1966:300) ความเหนื่อยหน่ายเป็นความอ่อนล้าอันเป็นผลที่เกิดจากการทุ่มเทกำลังใจ ในการทำงานสูงเกินกว่าพลังและความเข้มแข็ง ที่ตนจะกระทำได้ ทำให้เกิดความรู้สึกล้าเหลวในการทำงาน

มัลดารี(Muldary.1983:43-80) กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายจะส่งผลต่อการทำงานทางด้านจิตใจ ทำให้สิ้นเรี่ยวแรงทางจิตใจ สูญเสียความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน ขาดกระตือรือร้น และอุดมคติในการทำงาน ส่งผลต่อการทำงานทางด้านอารมณ์ คือ เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย เหน็ดเหนื่อย และหมดหวัง ในขณะที่เดียวกันก็จะมีอารมณ์โกรธอยู่เสมอ และส่งผลต่อพฤติกรรม คือ มักจะหลีกเลี่ยงที่จะติดต่อสังคมกับเพื่อนร่วมงาน มีความอดทน อดกลั้น ต่อสิ่งต่างๆ ได้น้อยลงแสดงอารมณ์ และความเครียดอย่างเปิดเผย

แมสแลช (Maslach. 1986 : 62-63) อธิบายคำว่า ความเหนื่อยหน่าย (Burnout) หมายถึง เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เนื่องจาก ความเครียดทางอารมณ์และจิตใจอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน และกล่าวถึงบุคลิกภาพว่า เป็นปัจจัยภายในที่มีส่วนทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย เช่น บุคลิกภาพที่อ่อนแอ ต้องพึ่งพาผู้อื่นเสมอ มีความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลพวกนี้จะมีอาการท้อแท้ทางอารมณ์ได้สูง บุคคลที่ขาดความอดทน อดกลั้น มักจะมีความคับข้องใจจากอุปสรรคในการทำงาน จึงมีโอกาสจะลดความเป็นบุคคล และก่อความเสียหายต่อผู้รับบริการได้ ม็องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อน หดเหี่ยวแรง จิตใจไม่ผ่อนคลาย ตลอดจนความคับข้องใจ และความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อมีความรู้สึกนั้นนานๆ จะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้

2. การลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) หมายถึง ความรู้สึกเบือนหน้า ต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การมีเจตนาที่ดีที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จาก อาการเฉยเมยไม่สนใจ หวาดระแวง บุคคลที่เกี่ยวข้องและมองผู้อื่นในแง่ร้าย

3. ความสำเร็จส่วนบุคคล (Personal Accomplishment :PA) หมายถึง ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ พอใจในผลงาน ประเมินค่าตนเองในทางที่ดี รู้สึกว่าตนเป็นคน มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จ ของงาน และมีความสามารถในการให้บริการสังคม

บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายมาก จะพบว่ามีความเครียดความเหนื่อยหน่าย ด้านความ อ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคลมาก แต่มีความประสบความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำ

อาการและอาการแสดงของความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่ายเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายมิติ กลุ่มอาการเหนื่อยหน่าย จะมีอาการและอาการแสดง ซึ่งประกอบด้วย อาการทางด้านร่างกาย จิตใจและพฤติกรรม บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายจะแสดงอาการอ่อนเพลีย เมื่อยล้า ตามร่างกาย นอนหลับได้ยาก หรือถ้านอนหลับแล้วก็ไม่อยากจะลุกจากที่นอน มีปัญหาทางระบบต่างๆในร่างกาย ซึ่งเป็นการตอบสนองจากการเกิดความเครียดเรื้อรัง เช่น มีปัญหาทางระบบทางเดินอาหาร คลื่นไส้ วิงเวียนศีรษะ ปวดศีรษะแบบไมเกรน ปวดหลัง ปวดตามกล้ามเนื้อภูมิคุ้มกันโรคลดลง เป็นหวัดบ่อย ติดเชื้อง่าย น้ำหนักเพิ่มหรือลดจากปกติ เนื่องจาก มีอาการเปลี่ยนแปลงนิสัยในการรับประทานอาหาร บุคคลพวกนี้ จะมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งความรู้สึกและทัศนคติทางด้านลบ วิตกกังวล ซึมเศร้า ความคิดสับสน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจลดลง ควบคุมอารมณ์ได้ยาก อารมณ์เสื่อง่าย ขาดสมาธิในการทำงาน มักจะแสดงความโกรธ และพฤติกรรมที่แข็งแกร่ง ปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือ มองเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ลดลง ขาดคุณธรรมและศีลธรรม สูญเสียความเห็นอกเห็นใจ มักจับผิดและตำหนิผู้อื่น ปกป้องตนเอง แยกตัวจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย หลีกเลียงงานเช่น มาทำงานสายแต่กลับเร็ว ใช้เวลาพักนาน ทำงานผิดพลาด ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีความขัดแย้งกับบุคคลรอบข้างทั้งทางด้านครอบครัว ผู้ร่วมงาน และผู้ป่วย ฟังพยายาสารเสฟติด เหล้า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังกล่าวนี จะขัดขวางการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เป็นอุปสรรคในการทำงาน ทั้งทางด้านการบริการผู้ป่วย และการร่วมมือกับผู้ร่วมงาน (Mulday. 1983; 4-5; Mcconnell.1982 : 71-72)

อาการและอาการแสดงของความเหนื่อยหน่ายนี้ เป็นการแสดงความล้มเหลว ในการปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อความเครียด (Snyder 1986 : 440-441)

ระดับของความเหนื่อยหน่าย

แมสแลช แบ่งระดับความเหนื่อยหน่ายออกเป็น 3 ระดับ คือ ความเหนื่อยหน่าย ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ในแต่ละระดับมีลักษณะดังนี้

ผู้มีความเหนื่อยหน่ายสูง จะมีคะแนนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคลมาก แต่มีคะแนนความสำเร็จส่วนบุคคลน้อย

ผู้มีความเหนื่อยหน่ายปานกลางจะมีคะแนนความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้มีความเหนื่อยหน่ายต่ำ จะมีคะแนนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคลน้อย แต่มีคะแนนความสำเร็จส่วนบุคคลมาก

เฟเบอร์และมิลเลอร์ (Faber and Miller, 1981: 237) กล่าวว่า ผลของความเหนื่อยหน่าย จะนำไปสู่อาการต่างๆ ได้แก่ ' ความโกรธ ความกระวนกระวายใจ ความเบื่อ ความรู้สึกผิด รวมไปถึงการใช้สุราและยาเสพติด ในด้านการปฏิบัติงาน ความเหนื่อยหน่ายจะทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง มีการลาหรือขาดงานมากเกินไปกว่าปกติ และลาออกจากงานก่อนกำหนด

มาลินี พงศ์พานิช (2531 : 21-25) ได้แปลหนังสือเรื่อง “ Burn out : The High Cost of High Achievement ” ซึ่งเขียนโดยฟรอยเดนเบอร์เกอร์และเซลสัน ใน ปีค.ศ.1980 โดยใช้ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยว่า “ จิตสลายราคาของความสำเร็จที่แพงลิบ ” ได้ให้ความหมายของความเหนื่อยหน่าย หรือ จิตสลายว่าเป็นการทำให้ทรัพยากรทางกายและใจของคน หมดสิ้นลง การทำให้ตนเองสิ้นเรี่ยวแรง ด้วยการดิ้นรนไขว่คว้าจนเกินไป เพื่อให้บรรลุถึงสิ่งที่ตนเองหรือค่านิยมของสังคมตั้งความหวังอันไม่อาจเป็นจริงเอาไว้ได้ หรือคนที่จิตสลายคือคนที่ตกอยู่ในภาวะของความเหนื่อยหน่าย หรือ ผิดหวังอันเกิดจากการอุทิศตัว ให้แก่ วิถีทาง วิถีชีวิต หรือความสัมพันธ์อันหนึ่งอันใด ที่ไม่เคยให้ผลรางวัลตอบแทนที่เขาคาดหวังไว้

สรุปได้ว่า ความเหนื่อยหน่าย เป็นผลมาจากความเครียดในการทำงาน และบุคคลจะเกิดความเหนื่อยหน่าย เมื่อกลไกการปรับตัวในการเผชิญกับความเครียด ขาดประสิทธิภาพ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย

แอนโทโนฟสกี (Antonovsky, 1987) กล่าวว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น เป็นการแสดงความสามารถในการจัดการ กับสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด แต่เมื่อบุคคล มีความต้องการ การได้รับการตอบสนองมากเกินไป แหล่งประ โยชน์ในการปรับตัวของแต่ละบุคคล ภาวะเครียด จะชักนำให้เกิดภาวะความเจ็บป่วย (Health breakdown) มีกลุ่มอาการทางกายเกิดขึ้น ซึ่งคือ กลุ่มอาการของความเหนื่อยหน่าย (Burnout) ขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม แต่ละบุคคล ต่างมีแหล่งสนับสนุนที่แตกต่างกัน ในการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น แหล่งประโยชน์ที่สำคัญ ได้แก่ บุคลิกภาพที่มีความเข้มแข็งในการมองโลก (Sense of Coherence) และแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support) คนที่มีความเข้มแข็งในการมองโลก จะสามารถประเมินเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

และสามารถดึงเอาแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่มาใช้ ในการเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างเหมาะสมรวมถึงสามารถระดมแหล่งประโยชน์อื่นในการต่อต้านภาวะเครียดที่เกิดขึ้น เช่น แรงสนับสนุนทางสังคม มาช่วยเพิ่มความเข้มแข็งของตน ในการเผชิญกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

เซลเย่ (Selye. 1956 : 31-33) ได้แบ่งการตอบสนองทางร่างกายต่อความเครียดเป็น 3 ขั้นตอนคือ

1. ระเบิดอกเหตุหรือระยะตกใจ (State of Alarm) ระยะเวลาสั้นๆ มนุษย์จะได้ออกสิ่งที่มากระตุ้นในทันทีทันใด ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นจะมีการทำงานของฮอร์โมน ส่วนประกอบของสารเคมี แต่ละระบบประสาททำงานร่วมกัน เพื่อได้ออกสิ่งที่มากระตุ้น จะสังเกตได้ว่าเมื่อมนุษย์ตกใจใหม่ๆจะพบว่า ชีพจรเต้นเร็ว มือเท้าเย็น มีการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆภายในร่างกาย

2. ระยะต่อต้าน (Stage of Resistance) ระยะนี้มนุษย์ได้มีเวลา ในการทบทวนที่มาของความเครียด และคิดหาวิธีที่จะนำมาใช้ ในการปรับตัวเพื่อต่อสู้ กับภาวะเครียด การปรับตัวในระยะนี้ จะมีการแสดงออกทั้งทางร่างกายและจิตใจ พฤติกรรมที่แสดงออกจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับชนิด และความรุนแรงของสิ่งที่กระตุ้นในระยะนี้ หากไม่สามารถเลือกวิธีการหรือกลไกทางจิต ที่จะนำไปใช้ในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และถูกวิธีแล้ว การปรับตัวจะกลายเป็นโทษต่อบุคคลนั้นได้

3. ระยะหมดกำลัง (Stage of Exhaustion) เมื่อความเครียดมีความรุนแรงมากขึ้น หรือเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุในเวลาเดียวกัน หรืออยู่ภายใต้เหตุการณ์ที่มีความเครียดนานๆ มนุษย์ก็ไม่สามารถปรับตัวได้อีกต่อไป และแรงที่ใช้ก็จะหมดไปในที่สุด

แมสแลช (Maslach. 1982 : 75) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า กลุ่มอาการความเหนื่อยหน่าย นี้ เทียบได้กับระยะที่ 3 ของการปรับตัวต่อความเครียด ตามทฤษฎีการปรับตัวของเซลเย่ดังกล่าว

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย

แมสแลชและแคสปาร์ (Maslach. 1986 : 57; Kaspar in McConnel. 1982 :112) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลมี 2 ประการคือ

- 1.ปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า มีตัวแปรทางสังคม ที่มีความสัมพันธ์ กับการเกิดความ เหนื่อย หน่ายของบุคคลมากมาย เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ซึ่งผู้วิจัยสนใจนำมาศึกษาในครั้งนี้

1.1.อายุ มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย บุคคลที่อายุน้อยมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าบุคคลที่มีอายุมาก ทั้งนี้เนื่องจาก อายุเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงควมมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ของบุคคล อายุสะท้อนให้เห็นถึง ประสบการณ์ของบุคคลทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน บุคคลที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สูงขึ้น มีความสุขุม รอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย (Maslach 1986: 60)

แอนโทนอฟสกี (Antonovsky. 1982 :187-189) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายคนอายุน้อยมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าคนที่มีความอายุมาก ทั้งนี้เนื่องจากอายุจะสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์การทำงาน คนที่มีอายุมากมีประสบการณ์มาก มีวุฒิภาวะ สุขุม รู้จักชีวิต สามารถปรับตัวสอดคล้องกับความจริงได้มากขึ้น โอกาสจะเสี่ยงต่อการเกิดความเหนื่อยหน่ายน้อยลง

1.2. เพศ เพศชายและเพศหญิงมีโอกาส เกิด ความเหนื่อยหน่ายได้เหมือนกัน แต่เพศหญิงมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มาก ทั้งนี้เพศหญิงได้รับการคาดหวังว่า เป็นเพศที่มีการพบปะกับผู้คนมากกว่าเพศชาย ให้การยอมรับเลี้ยงดูบุคคลอื่น เข้าสังคมได้ดีและมีความไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น เพศชายจะมีความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคลค่อนข้างสูง เนื่องด้วย เพศชาย ได้รับการคาดหวังว่าเป็นบุคคลที่เข้มแข็ง แข็งแรงบีบั้นเก็บความรู้สึก

1.3.สถานภาพสมรส

แอนโทนอฟสกี(Antonovsky. 1987:111)พิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ผู้ที่เป็นโสดจะมีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม จากคู่สมรสที่มีสัมพันธ์ภาพดีในครอบครัว จะช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ คนที่สมรสแล้วจะไม่ทุ่มเท ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิต เพียงประการเดียวเช่นเดียวกับคนโสด จึงมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานน้อยกว่า (Maslach 1986 : 60-61)

1.4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แอนโทนอฟสกี (Antonovsky 1982:187-189) เชื่อว่าประสบการณ์ในชีวิต มีผลในการพัฒนาความเข้มแข็งในการมองโลกของบุคคล ดังนั้นบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน มีประสบการณ์มากขึ้นจะมีความเข้มแข็งในการมองโลกสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็พบว่า คนที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานจะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าคนที่มีความระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้เพราะวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่มากขึ้น จะทำให้บุคคลมองการณ์กว้างไกล และสุขุมรอบคอบ ยิ่งขึ้น (Maslach. 1986:60)

งานวิจัยอายุกับความเหนื่อยหน่าย

คีน ดูกเซท และแอดเลอร์ (Kene, Ducete. & Adler 1985: 231-232) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ศัลยกรรม อายุรกรรม กับหอผู้ป่วยอื่น จำนวน 96 คน พบว่า พยาบาลที่มีอายุสูงขึ้นจะมีความเหนื่อยหน่ายน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา ญาติบรรพ (2529) ที่ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร สิริยา สัมมาวาจ (2532) ที่ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ และการศึกษาของนวลอนงค์ ศรีธวัชรัตน์ (2534) ที่ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในพยาบาลสังกัดสภาวิชาชีพไทย พบว่า พยาบาลที่มีอายุน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมาก แต่แตกต่างจากการศึกษาของ บุญศรี ชัยจิตามร (2534) ที่ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ พบว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านลดความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยให้เหตุผลว่าเนื่องจากพยาบาลในกลุ่มนี้ อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่มีลักษณะงาน ที่ก่อให้เกิดความเครียดไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างจากการศึกษาของ กังสดาล สุทธิวิธธรรม (2535) ศึกษาพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยทางสังคมด้านอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน

จากผลงานการวิจัยเกี่ยวกับอายุและความเหนื่อยหน่ายที่รวบรวมได้ พบว่า มีความแตกต่างกันแต่มีแนวโน้มว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า มีประสบการณ์น้อยกว่าจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า นั่นคือ อายุน่าจะเกี่ยวข้องและทำนายความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้

งานวิจัยสถานภาพสมรสกับความเหนื่อยหน่าย

จากการศึกษาของคิริบอگاและไบลีย์ (Chiriboga & Bailey 1986 : 8491) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล ในหออภิบาลผู้ป่วยหนักและหอผู้ป่วยอายุรกรรมและศัลยกรรม จำนวน 537 คน พบว่า พยาบาลที่มีคู่สมรสมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานน้อยกว่าพยาบาล ที่เป็นโสด สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริยา สัมมาวาจ (2532) ที่ศึกษาในพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติซึ่งได้ผลการศึกษาเช่นเดียวกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษา ของนวลอนงค์ ศรีธวัชรัตน์ (2534) ที่ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลสังกัดสภาวิชาชีพไทย ซึ่งพบว่า พยาบาลที่เป็นโสด และพยาบาลที่มีคู่สมรส มีความเหนื่อยหน่ายไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโสด ร้อยละ 76.10 และ พบว่าพยาบาลร้อยละ 70.40 พักอยู่ในหอพัก และกังสดาล สุทธิวิธธรรม (2535) ศึกษาพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปในเขตภาคเหนือ พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน

จากการรวบรวมงานวิจัยที่ผ่านมา สถานภาพสมรสเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย และจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเป็นเครื่องยืนยันที่ชี้ให้เห็น แนวโน้มว่า สถานภาพสมรสคู่น่าจะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าสถานภาพสมรสโสด ดังนั้นสถานภาพสมรสน่าจะเกี่ยวข้องและทำนายความเหนื่อยหน่ายได้

งานวิจัยระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่าย

ผลการวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ในวิชาชีพพยาบาลจะเกิดความเหนื่อยหน่ายในช่วง 2 ปีแรกของการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาถึงความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในสหรัฐอเมริกา พบว่า พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐในช่วง 1 ปีแรก มีอัตราการลาออกจากการงานถึงร้อยละ 70 (Lysught cited in Muldary . 1983 : 44) สอดคล้องกับการศึกษาของชิริบอگاและไบเลย์ (Chiriboga. & Bailey. 1982 ศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยและมีประสบการณ์การทำงานเพียง 2-3 ปี มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมาก และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่าการศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในประเทศไทยพบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานมา 1-5 ปีมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานมา 6-10 ปีและ 11 ปีขึ้นไป (จินตนา ญาติบรรพต 2529;สิระยา สัมมาวาจา 2532) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ บุญศรี ชัยชิตามร (2534)ที่ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหอพยาบาลผู้ป่วยหนัก พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายไม่แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า กลุ่มตัวอย่างมีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างจาก กังสดาล สุทธิวิวรรค์. (2535)ศึกษาพยาบาลประจำการในหอพยาบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์/ โรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคเหนือ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน

จากแนวคิดและการศึกษาที่รวบรวม สามารถทราบได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ได้มากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ดังนั้นระยะเวลาในการปฏิบัติงานน่าจะทำนายความเหนื่อยหน่ายได้

ภาระครอบครัวยกับความเหนื่อยหน่าย

ไม่มีผู้ศึกษาภาระครอบครัวต่อความเหนื่อยหน่ายโดยตรง แต่มีการศึกษาภาระครอบครัวต่อความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ปัญหาสมองไหล ความเครียด เช่น การศึกษาความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข ในสังกัดหน่วยงานของรัฐบาล พบว่า ตัวแปรด้านภาระครอบครัว ตัวแปรด้านผลตอบแทนที่ได้รับ เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และพฤติกรรมลาออกจากการงาน บริฟ (ลักษณะ วราสินธุ์. 2537 ;52 อ้างอิงมาจาก ัญญา แก้วศรี 2529 : 26) ศึกษาปัญหาการเข้าและออกจากการงานของพยาบาล พบว่า ตัวแปรด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว ตัวแปรด้านค่าจ้าง เป็นสาเหตุสำคัญต่อการเข้าออกจากการงานของพยาบาล เคอร์ และคนอื่นๆ (Kerr, and others 1990 : 15-18) ศึกษาสาเหตุการละทิ้งงาน ในวิชาชีพ

ของพยาบาล พบว่า เหตุผลของการลาออก แบ่งได้ 3 กลุ่มใหญ่ คือ 1. ปัญหาส่วนบุคคล เช่น ภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 2. ไม่พึงพอใจใน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ขาดอิสระภาพในการตัดสินใจ 3. ปัญหาอื่นๆ เช่น รู้สึกว่าเป็นงานที่เสี่ยงต่อการติดโรค ฐานา ธรรมคุณ (2532) ศึกษาความเครียดของพยาบาลในหอผู้ป่วยหนัก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ภาระครอบครัว เป็นปัจจัยร่วมในการพยากรณ์ความเครียดของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ พรทิพย์ วิโรจน์แสงอรุณ (2528) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความเครียด ของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ ประเทศไทย พบว่า ภาระครอบครัวและปัญหาส่วนบุคคลมีผลต่อความเครียด และเหมือนกับพรทิพย์ เกยุรานนท์ (2527) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาล ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลที่มีภาระครอบครัวมาก มีความเครียดมากกว่าพยาบาลที่มีภาระน้อย แต่ต่างจาก พิมผกา สุขกุล (2535) ศึกษาความเครียด ปัจจัยการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลห้องผ่าตัด ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาระครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

จากแนวคิดและการศึกษารวบรวมสามารถทราบได้ว่า ภาระครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียด และความเครียดที่มีมากจะส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายตามมา ดังนั้นภาระครอบครัวน่าจะทำนายความเหนื่อยหน่ายได้

ปัจจัยการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ก็มีส่วนก่อให้เกิดความกดดัน และส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายมีดังนี้

2.1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียงดังเกินไป การถ่ายเทอากาศไม่ดี การทำงานในหน่วยงานมีคนพลุกพล่าน ทั้งนี้เนื่องจาก มนุษย์มีข้อจำกัดในการปรับตัวต่อ สภาพแวดล้อม

2.2. งานที่รับผิดชอบ เป็นลักษณะงานที่ต้องเผชิญกับสภาพกดดัน มีความคับข้องใจ ในการปฏิบัติพยาบาลเสมอ เช่น พยาบาลหอผู้ป่วยหนักต้องเผชิญกับสภาวะการดูแลผู้ป่วย อย่างใกล้ชิด ต้องช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันทีเมื่อหยุดหายใจ และรับผิดชอบในการดูแลพยาบาลผู้ป่วยรายอื่นๆ การเผชิญกับการดูแลผู้ป่วยใกล้ตายอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความกดดันทางจิตแก่พยาบาล

2.3 ระบบบริหาร พบว่า พยาบาลเกิดความเครียด จากปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ตารางเวรปฏิบัติงานที่ไม่แน่นอน ปัญหาการเขียนรายงานต่างๆ การมอบหมายงานขาดลำดับขั้นตอน ปัญหาความขัดแย้งในกลุ่มบุคลากรทางสุขภาพ ความเห็นของแพทย์และพยาบาลไม่สอดคล้องกัน ในการดูแลผู้ป่วย พยาบาลขาดอิสระในการตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วย ปัญหาแพทย์ขาดความ เชื่อถือในตัวพยาบาล ผู้นำทางการพยาบาลขาดความรับผิดชอบ ขาดการทำงานเป็นทีม บุคลากร ในทีมสุขภาพมักได้รับการประเมินผลการทำงานเฉพาะทางด้านลบเมื่อทำงาน ผิดพลาด ขาดการชมเชยเมื่อผลงานดี และมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับมากมาย ซึ่งจะก่อให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ และนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายได้

งานวิจัยปัจจัยการทำงานกับความเหนื่อยหน่าย

การศึกษาของทอปป์และดิลลอน(Top & Dillon 1988 : 567-572) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเสียงที่ก่อให้เกิดความเครียด กับการเกิดความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหอผู้ป่วยหนัก 100 คน โดยการให้พยาบาลตอบแบบสอบถามวัดความเหนื่อยหน่าย (Maslach Burnout Inventory) และแบบสอบถามวัดความรู้สึกไวต่อเสียง(Weinstein's noise Sensitivity) ผลการศึกษา พบว่า เสียงที่ทำให้เกิดความเครียดในงานอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเกิดความเหนื่อยหน่าย แม้ว่าพยาบาลจะมีความรู้สึกไวต่อเสียงแตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ระดับเสียงที่ศึกษาในหอผู้ป่วยหนักมีปริมาณมากพอที่จะทำให้พยาบาลเกิดความเครียด โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกไวต่อเสียงของแต่ละบุคคล โดยพบว่าเสียงที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้นมาจาก เสียงโทรศัพท์ เสียงเตือนของเครื่องมือ และเสียงการทำงานของเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ช่วยควบคุมการทำงานของร่างกายให้เป็นไปตามปกติ

ราศรี แก้วนพรัตน์และคณะ(2535) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จำนวน 184 ราย พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ในสภาพแวดล้อมขององค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่ ลักษณะสภาพที่ปฏิบัติงาน ลักษณะสัมพันธภาพในการทำงาน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) แต่ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ และเมื่อเพิ่มตัวแปรสภาพแวดล้อมขององค์กรในด้านระบบบริหาร ในสมการทำนายสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 39.97

ดาเรียน สังเมฆ และคณะ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน กับความเครียดของพยาบาลในห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ในเรื่องสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

✧ นิติญญเอี่ยม(2535) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับวิชาชีพ หอผู้ป่วยสามัญและพิเศษอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติ-นรีเวชกรรม และกุมารเวชกรรม จำนวน 113 คน พยาบาลรับรู้ต่อระบบบริหารงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความเหนื่อยหน่ายต่อการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

จากการรวบรวมเอกสารและผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบว่าปัจจัยการทำงานน่าจะเกี่ยวข้องและทำนายความเหนื่อยหน่ายได้

ทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคมและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support) เป็นแหล่งประโยชน์ที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อความเครียดที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Antonovsky. 1982. 189-190. Lazarus & Folman. 1978: 249-259) ได้มีผู้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม ไว้หลายรูปแบบ ซึ่งมีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันดังนี้

แคปแลน คาสเซล และกอร์ (Kaplan, Cassel and Gore 1977: 50-51) กล่าวถึงแรงสนับสนุนทางสังคม ว่าเป็นความพึงพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคมซึ่งได้จากการติดต่อกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

คอบบ์ (Cobb. 1976 :300) ให้ความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นข้อมูลข่าวสาร ที่ทำให้บุคคลเชื่อว่ามีคนให้ความรัก ความเอาใจใส่ ยกย่อง เห็นคุณค่า รวมทั้งรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายสังคมนั้น

ไวสส์ (Weiss. 1974 cited in Tilden 1985 : 199-206) ได้ให้ความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นความรู้สึกอึดใจ หรือพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมจากความสำเร็จในสัมพันธภาพ และแบ่งแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 6 ชนิด คือ

1.ความรักใคร่ผูกพัน (Attachment) เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย มีคนรักเอาใจใส่ ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับจากคู่สมรสและเพื่อนสนิท ถ้าขาดแรงสนับสนุนทางสังคมชนิดนี้ จะทำให้บุคคลรู้สึกอ้างว้างและโดดเดี่ยว

2.การมีส่วนร่วมในสังคม (Social integration) ทำให้บุคคลมีโอกาสผูกมิตรกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมด้วยกัน ถ้าขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลแยกตัวออกจากสังคมและรู้สึกเบื่อหน่ายในการดำรงชีวิต

3.โอกาสในการอบรมเลี้ยงดูหรือให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (Opportunity for nurturance) ได้แก่การที่บุคคลมีความรับผิดชอบในการเลี้ยงดู หรือ ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีความสุข ซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำหน้าที่นี้ จะทำให้รู้สึกว่าชีวิตไม่มีความหมาย

4.ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน (Reassurance of worth) ได้แก่ การที่บุคคลได้รับการเคารพยกย่องและชื่นชม ที่สามารถแสดงบทบาททางสังคม อันเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัวและผู้ร่วมงาน ถ้าได้รับการส่งเสริมจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

5.ความเชื่อมั่นในการเป็นมิตรที่ดี (A sense of reliable alliance) ความรู้สึกเช่นนี้ได้รับจากครอบครัวหรือเครือญาติ ซึ่งสมาชิกแต่ละคนต่างคาดหวังว่าจะได้รับความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ถ้าขาดความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกขาดความ มั่นคงและถูกทอดทิ้ง

6.การได้รับคำชี้แนะ (The obtaining of guidance) เป็นความต้องการในช่วงที่บุคคลเผชิญกับความเครียดหรือภาวะวิกฤต ทำให้ต้องการคำปลอบใจ คำแนะนำจากบุคคลที่ตนศรัทธาและเชื่อมั่น ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้รู้สึกสิ้นหวัง

ฮัมบาร์ด มูเลนแคมป์ และบราวน์ (Hubbard, Muhlenkamp & Brown 1984 : 266) กล่าวถึงแนวความคิดต่างๆ ของผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคมโดยสรุปว่า แรงสนับสนุนทางสังคมเป็นโครงสร้างหลายมิติ ซึ่งประกอบด้วยการติดต่อสื่อสารในด้านดี ทำให้มีความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน โดยคำนึงถึงแหล่งที่มาของแรงสนับสนุนด้วย กล่าวโดยสรุปแรงสนับสนุนทางสังคมหมายถึงการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทาง ด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคมจากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม จะเห็นได้ว่า แรงสนับสนุนทางสังคมเป็นมโนทัศน์คิดหลายมิติ (Multidimension) การศึกษาแรงสนับสนุนทางสังคม จึงต้องคำนึงถึงแหล่งที่มา เกณฑ์ หรือคุณสมบัติในการติดต่อสัมพันธ์กันในกลุ่มสังคมด้วย กลุ่มบุคคลในระบบสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 5 ระบบ (Pender 1987 : 369-379) คือ

1. ระบบการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support System) ได้แก่แหล่งสนับสนุนจากครอบครัว ญาติพี่น้อง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญมากที่สุด (Jones & Dimond. 1982 : 12; Indberg, Hunter & Kruszewski. 1990 : 130) เพราะครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อบุคคลตั้งแต่วัยเด็ก เป็นแหล่งที่ถ่ายทอด ค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรม การปฏิสัมพันธ์ และประสบการณ์ต่างๆ ในชีวิต อันจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนแก่บุคคล

2. ระบบสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน (Peer Support Sytem) เป็นแรงสนับสนุนที่บุคคลได้รับจากผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญในการค้นคว้าหาความต้องการ และมีความสามารถติดต่อชักจูงบุคคลได้โดยง่าย ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จ และสามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่เลวร้ายต่างๆ ในชีวิตได้เป็นอย่างดี

3. ระบบสนับสนุนด้านศาสนาหรือแหล่งอุปถัมภ์ต่างๆ (Religions Organization of nominations) เป็นแหล่งที่จะช่วยให้บุคคล ได้มีการพบปะแลกเปลี่ยน ความเชื่อ ค่านิยม คำสอน คำแนะนำเกี่ยวกับวิถีการดำรงชีวิต และขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ได้แก่ พระนักบวช หมอสอนศาสนา กลุ่มผู้ปฏิบัติธรรม ฯลฯ

4. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพ (Health Professional Support System) เป็นแหล่งสนับสนุนแห่งแรก ที่ให้การช่วยเหลือบุคคล ซึ่งจะมีความสำคัญ ต่อเมื่อแรงสนับสนุนที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนสนิท และกลุ่มเพื่อนไม่เพียงพอ

5. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ (Organized Support System not Directed by Health professionals) เป็นการสนับสนุน จากกลุ่มบริการ อาสาสมัคร กลุ่มช่วยเหลือตนเอง (Self-help groups) เป็นกลุ่มที่เป็นสื่อกลาง ที่ช่วยให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ในทางส่งเสริมให้บุคคลสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในชีวิต เช่น ปัญหาความเจ็บป่วยเรื้อรัง ปัญหาความเจ็บป่วยในระยะสุดท้ายของชีวิต หรือ ปัญหาการเป็นสมาชิกที่พิการของครอบครัว

นอร์เบค(Norbeck.1982:22) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติโครงสร้างเครือข่ายของ กลุ่มสังคม ที่มีผลต่อการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงของกลุ่มสังคม จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาของความสัมพันธ์ของสมาชิก ความถี่ของการติดต่อสัมพันธ์ ว่ามีระยะเวลายาวนานมากน้อยเพียงใด ระยะเวลาที่ใช้ในการติดต่อกัน แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงต่อกัน หากบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างแน่นแฟ้น และคบหากันมาเป็นเวลานาน จะทำให้มีการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันมากขึ้น ส่วนความถี่ในการติดต่อกัน เป็นความบ่อยครั้งที่บุคคลได้ติดต่อกัน ถ้ามีความถี่ในการติดต่อกันสูง จะแสดงให้เห็นว่ากลุ่มสังคมนั้นมีความมั่นคงสูง

2. การยึดเหนี่ยวในกลุ่มสังคม กลุ่มสมาชิกที่รู้จักกันมาก เรียกว่า กลุ่มที่มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้น กลุ่มที่สมาชิกรู้จักกันน้อย เรียกว่า กลุ่มที่มีความสัมพันธ์ไม่แน่นแฟ้น กลุ่มสังคมที่มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้น สมาชิกในกลุ่มจะได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดความจำเป็น ส่วนกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ไม่แน่นแฟ้น เป็นความสัมพันธ์ที่พบได้ในสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชีวิตในเมืองมากกว่าในชนบท เป็นการติดต่อกันด้วยธุรการงาน หรือผลประโยชน์ระยะสั้น เฉพาะหน้า บุคคลไม่มีความห่วงใยหรือผูกพันกับบุคคลอื่นได้อย่างลึกซึ้ง สนใจประโยชน์ที่ตนจะได้เฉพาะหน้าเป็นส่วนใหญ่ จะพบว่าการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมต่ำ

3. จำนวนในกลุ่มสังคม หรือขนาดของกลุ่ม เช่น ถ้ากลุ่มขนาดเล็กก็มีข้อจำกัดมาก ช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มได้น้อย

แมคเนต(Mcnett. 1987: 98-102) พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคมจะมีผลต่อการปรับตัว หรือการตอบสนองต่อภาวะเครียดของบุคคล แรงสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับ ทำให้บุคคลสามารถควบคุมตนเอง และแก้ปัญหาได้ตรงจุดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย หรือไม่ได้รับเลย จะทำให้บุคคลเกิดความเครียดหรือส่งผลลบต่อสุขภาพ

โคเฮนและวิลส์ (Cohen & Wills. 1985 : 310-359) ได้ศึกษาเพื่ออธิบายกลไกของแรงสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อภาวะสุขภาพของมนุษย์ และพบว่าการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมที่ดีทำให้มีสุขภาพดีเนื่องจาก

1. แรงสนับสนุนทางสังคม ทำให้มนุษย์มีกำลังใจมีอารมณ์ที่มั่นคง อันจะส่งผลทำให้ระบบประสาทต่อมไร้ท่อ ระบบภูมิคุ้มกันทำงานดีขึ้น ส่งเสริมให้การต่อสู้ปัญหาของแต่ละคนดีขึ้น สามารถช่วยลดความรุนแรงของปัญหา และส่งผลให้มีการปฏิบัติด้านสุขภาพที่ดี

2.แรงสนับสนุนทางสังคม จะช่วยลดโอกาสการเกิดภาวะวิกฤตในชีวิตโดยเป็นตัวช่วยลดความเครียดซึ่งจะนำไปสู่ภาวะวิกฤต ซึ่งเมื่อมีความเครียดคนเราจะมีความรู้สึกว่า ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ รู้สึกด้อยไม่เห็นคุณค่าของตนเอง จึงเป็นสาเหตุทำให้มีพฤติกรรมที่เสี่ยงและเกิดความล้มเหลวในการดูแลสุขภาพของตนเอง

จากความสำคัญของแรงสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อสุขภาพและพฤติกรรมบุคคล การศึกษาแรงสนับสนุนทางสังคมในสภาวะเครียดของบุคคล จะช่วยให้ทราบว่า บุคคลนั้นมีแรงสนับสนุนทางสังคมอยู่มากน้อยเพียงไร ซึ่งนอร์เบค (Norbeck. 1981: 43-58) กล่าวว่าขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของบุคคลนั้นและสถานการณ์ต่างๆในชีวิตที่บุคคลเผชิญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงสนับสนุนทางสังคม

จากการศึกษาของแมสแลชและไพน (Maslach & Pine. 1979 : 233-237) พบว่าบุคลากรในทีม สุขภาพที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมดี จะมีระดับความเหนื่อยหน่ายต่ำ และจากการศึกษาถึงสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ทำงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก พบว่าการขาดแรงสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน มีผลให้พยาบาลลาออกจากงาน ถึงร้อยละ 20 (Pine & Kanner 1982 : 144)

สกีเลสและฮินสัน (Skiles & Hinson 1987 : 374-378, 387) ศึกษาการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม ของเจ้าหน้าที่ทีมสุขภาพที่ดูแลนักโทษ จำนวน 43 คน ซึ่งมีอายุระหว่าง 26-55 ปี ($M=39$ ปี) มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 12.6 ปี ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงสนับสนุนทางสังคม คือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากขึ้น มีการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมน้อย ซึ่งแตกต่าง จากการศึกษาของมุชเลนแคมป์และเซเลส (Muhlenkamp & Sayles 1986:334-338) ที่ศึกษาในแพทย์ประจำบ้าน 98 คน อายุ 18-67 ปี ($M=29$ ปี) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ $r=-.19$, $p>.05$ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า เป็นผลเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายซึ่งมัก พบว่า มีการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมต่ำกว่าเพศหญิง

ฮัมบาร์ดและคณะ (Hubbard et al. 1984 : 266-270) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคม กับการดูแลตนเองในผู้สูงอายุที่มีสุขภาพปกติ จำนวน 97 คน พบว่าผู้สูงอายุที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม และสามารถดูแลตนเองได้ดีกว่าผู้ที่ยังไม่ได้แต่งงาน

บราวเนอร์ (Browner. 1987: 93-100) ศึกษาผลของแรงสนับสนุนทางสังคมในการทำงานที่มีต่อภาวะสุขภาพ ในนักจิตวิทยาที่ให้การดูแลผู้ป่วยปัญญาอ่อน 26 คน วัดการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม 5 ด้านคือ

1. การได้รับข้อมูล ข่าวสาร ในการแก้ไขปัญหา 2. การได้รับวัตถุประสงค์ของรางวัล 3. การได้รับข้อมูล ในการประเมินตนเอง 4. การได้รับความสนใจดูแลเอาใจใส่ 5. การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ตน รู้สึกมีคุณค่า และได้รับความเชื่อถือจากสังคม ผลการศึกษา พบว่านักจิตวิทยา ที่มีคะแนนการ รับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีสุขภาพจิตดีกว่า นักจิตวิทยาที่มีคะแนนการรับรู้แรงสนับสนุนทาง สังคมต่ำ

✦ อัจฉริยา ปทุมวัน (2534) ศึกษาการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมในผู้ปกครอง เด็กป่วย ด้วยโรคเมะเร็งเม็ดเลือดขาวเฉียบพลัน ชนิดลิมโฟโบลาส ที่มารับการรักษาที่โรงพยาบาล รามาธิบดี จำนวน 100 ราย พบว่า ผู้ดูแลเด็กป่วยที่แต่งงานแล้วจะมีการรับรู้แรงสนับสนุนทาง สังคมสูงกว่า ผู้ดูแลที่เป็นโสด หม้าย หย่า แยก

งานวิจัยแรงสนับสนุนทางสังคมกับความเหนื่อยหน่าย

คิริบอว์และไบเลย์ (Chiribolgs & Bailey. 1986: 84- 91) ศึกษาความเหนื่อยหน่าย ของพยาบาลในหอผู้ป่วยหนัก 217 คน และพยาบาลในหอผู้ป่วยอายุรกรรมและศัลยกรรม 315 คน พบว่า พยาบาลที่ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม จากผู้ตรวจการและเพื่อนร่วมงาน รับรู้ว่ ตนเป็นสิ่งที่ต้องการของผู้ป่วย จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำ และยังพบว่าพยาบาล ที่มี การปรับตัวต่อความเครียดไม่ได้มีสิ่งรบกวนในชีวิตประจำวันสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง

ลินด์เกรน (Lindgren. 1990:469-483) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุน ทางสังคมกับความเหนื่อยหน่ายในผู้ให้การดูแลคนสูงอายุ วัดความเหนื่อยหน่ายโดยใช้ MBI วัดแรง สนับสนุนทางสังคมโดยใช้ NSSQ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลที่ขาดแรงสนับสนุนทางสังคมจะ ไม่สามารถปรับตัวในทางที่ดี ไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ และเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

สตับบ์และรูค (Stubbs & Rooks. 1985 : 31-39) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงสนับสนุนทางสังคม ความเครียดในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล ในหออภิบาล ผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยจิตเวช ห้องผ่าตัดและหอผู้ป่วยอายุรกรรม จำนวน 276 คน วัดความเหนื่อยหน่ายด้วย Staff Burnout Scale for Health Professional (SBS-HP) วัดความ เครียด ในการทำงานด้วย Nursing Stress Scale (NSS) และวัดการรับรู้แรงสนับสนุน ทางสังคมด้วยNorbeck Social Support Questionnaire (NSSQ) ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลทั้ง 4 แผนกมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานไม่แตกต่างกัน พยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในหออภิบาลผู้ป่วยหนักและห้องผ่าตัด ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมมากกว่า พยาบาล ในหอผู้ป่วยจิตเวช พยาบาลที่มีความเครียดในการทำงานน้อย และได้รับแรง สนับสนุนทางสังคม มากจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำ

บุญศรี ชัยจิตามร(2534) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ 5 สังกัด คือ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานครและทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 1,410 คน วัดความเหนื่อยหน่ายด้วยMBI วัดการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม ด้วยแบบวัดแรงสนับสนุนทางสังคมของเฮาส์(House) ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน แรงสนับสนุนทางสังคม จากคู่สมรสเพื่อน หรือญาติไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคมกับความเหนื่อยหน่าย ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง ที่รวบรวมได้เชื่อได้ว่า แรงสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้อง และสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ปัจจัยทางจิตใจกับความเหนื่อยหน่าย

ปัจจัยทางจิตใจ หมายถึง สภาพจิตใจและความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคล ที่ประกอบขึ้นเป็นบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ที่แสดงออกให้บุคคลทั่วไป มองเห็นและมองไม่เห็น

จากการรวบรวมข้อมูล พบว่า ในประเทศไทยมีการศึกษาตัวแปรด้านจิตใจ ต่อความเหนื่อยหน่าย เช่น ราชศรี แก้วนพรัตน์ และคณะ (2535) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า ความเหนื่อยหน่ายกับบุคลิกภาพทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กัน เช่นเดียวกับ บุชรินทร์ บุญรอด (2536) ศึกษาบุคลิกภาพข้างส่วรจกับความทอดอย พบว่า บุคลิกภาพองค์ประกอบด้านอารมณ์ อ่อนไหว - มั่นคง มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายทั้งสามด้าน

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจปัจจัยด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีตัวแปรที่นำศึกษาลายตัวแปร เช่น ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจภายใน -ภายนอกตนเอง แบบพฤติกรรมเอ-บี ผู้วิจัยจึงได้นำมาศึกษา ในครั้งนี้

ความเข้มแข็งในการมองโลกและปัจจัยเกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งในการมองโลกของแอนโทนิฟสกี กล่าวว่า บุคคลที่มีความเข้มแข็งในการมองโลก เป็นบุคคลที่มองโลกในลักษณะดังต่อไปนี้

1. เหตุการณ์หรือสิ่งกระตุ้น จากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกในชีวิตมนุษย์นั้น มีระบบระเบียบ ไม่ยุ่งเหยิง สามารถอธิบายเหตุและผล สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้
2. มนุษย์เรามีแหล่งประโยชน์ที่จะตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดจากสิ่งกระตุ้นนั้น ๆ

3. สิ่งกระตุ้นนั้นทำลาย และค้ำค่าที่จะใช้กำลังกาย และสติปัญญาแก้ไขให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ (Antonovsky:1979 อ้างใน สมจิต หนูเจริญกุล 2532:171)

ความเข้มแข็งในการมองโลก พัฒนามาตั้งแต่วัยเด็กจากประสบการณ์ต่างๆ ในชีวิตที่ได้รับ และจะมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดในวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยของความรู้สึกลึกลับสับสน ต้องการทดลอง ต้องการเรียนรู้ตนเอง และสังคม ไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ในวัยนี้ บุคคลจะเริ่มมีความสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น มีประสบการณ์ชีวิต มีหนทางการเลือกและคิดเพิ่มขึ้น เริ่มพัฒนาความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองและความมั่นคงทางจิตใจเพิ่มขึ้น จนเมื่อเข้าสู่วัยรุ่นผู้ใหญ่ตอนต้น บุคคลจะมีการพัฒนาความเข้มแข็งในการมองโลกไปสู่ระดับที่มีความมั่นคงยิ่งขึ้นจนกระทั่งอายุ 30 ปี ความแตกต่างของ ความเข้มแข็งในการ มองโลกของบุคคลขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ การเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ชีวิตที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใดในช่วงเวลาที่รวดเร็ว จนบุคคลไม่มีเวลาเตรียมตัวเพื่อหาหนทางในการเผชิญความเครียด เช่น การอพยพ การตายบุคคลอันเป็นที่รักการสูญเสียงาน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน จะทำให้เกิดความอ่อนแอของความเข้มแข็งในการมองโลก(Antonovsky 1982 : 187-189)ความเข้มแข็งในการมองโลก มีผลต่อภาวะสุขภาพและการปรับตัวคือ (Antonovsky 1982:129-16)

1.บุคคลที่มีความเข้มแข็งในการมองโลก สามารถที่จะควบคุมแหล่งประโยชน์ในการต่อต้าน ความเครียดได้ มีความยืดหยุ่น และมีความสามารถ ในการแสวงหา แหล่งประโยชน์ ในการแสวงหาแหล่งประโยชน์ในการปรับตัว

2.บุคคลที่มีความเข้มแข็งในการมองโลก จะมองสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดเป็นสิ่งที่ท้าทายสามารถปรับตัวโดยอัตโนมัติต่อความต้องการที่เกิดขึ้น พิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นเป็น เรื่องเพียงเล็กน้อย และแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผล

3.เมื่อสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดชนิดเดียวมากระทบ บุคคลที่มีความเข้มแข็ง ในการมองโลกสูง จะมีความหวัง ตื่นเต้น ในขณะที่บุคคลที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ จะมีความรู้สึกสิ้นหวังและเฉยชา

ความเข้มแข็งในการมองโลกและงานวิจัย

คาร์เมล และเบอร์สเตน (Carmel & Bernstein 1989 : 221-222) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลกับความเข้มแข็งในการมองโลก ในนักศึกษา แพทย์ชาว อิสราเอล โดยใช้รูปแบบการศึกษาแบบติดตามไปข้างหน้า(Perspective Study) วัดความวิตกกังวลและความเข้มแข็งในการมองโลก 3 ครั้ง แต่ละครั้งห่างกัน 6 เดือน ในเวลา 18 เดือน เริ่มศึกษาครั้งแรก ในนักศึกษาแพทย์ 46 คน ซึ่งมีอายุระหว่าง 17-28 ปี (M= 21.6ปี) ผลการศึกษาพบว่าความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเข้มแข็งในการมองโลก และพบว่าระดับความเข้มแข็งในการมองโลกจะเริ่มคงที่ เมื่อเริ่มวัดในครั้งที่ 2 และ 3 (M=151.88 , 143.05, 143.26) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความเข้มแข็งในการมองโลกมีการพัฒนาจนกระทั่งอายุ 30 ปี และบุคคลที่มีความเข้ม แข็งในการมองโลกจะมีความวิตกกังวลต่ำ

คาลิโมและวูลิโอ (Kalimo & Vouli 1990 : 76-89) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคมกับความสามารถ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใหญ่ในฟินแลนด์ เป็นเพศชาย 361 คน เพศหญิง 345 คน มีอายุระหว่าง 31-44 ปี ($M=36$ ปี, $SD=2.8$ ปี) โดยใช้การศึกษาระยะยาวแบบย้อนหลัง (Retrospective Longitudinal Study) วัดความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคมในวัยเด็กและวัยรุ่น วัดความสามารถและความพึงพอใจในการทำงานในวัยผู้ใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าความเข้มแข็งในการมองโลกพัฒนามาตั้งแต่ในวัยเด็ก คนที่มีความเข้มแข็งในการมองโลก และแรงสนับสนุนทางสังคมสูง ในวัยรุ่นจะมีความสามารถ และความพึงพอใจในการทำงานสูง เมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ซึ่งการที่บุคคลมีความสามารถและความพึงพอใจในการทำงานสูง แสดงว่าบุคคลผู้นั้นมีความสุขในชีวิตสูง บุคคลที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ เมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่จะมีความสุขในชีวิตต่ำ แม้ว่า จะได้รับแรงสนับสนุนทาง สังคมมากหรือน้อยก็ตาม แสดงว่าความเข้มแข็งในการมองโลกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในชีวิต และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนทางสังคม

บรุนสวิคและเมอร์เซล (Burnswick & Merzel 1988 : 1207-214) ศึกษาความเข้มแข็งในชีวิต (Life stage Coherence) และการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ภาวะสุขภาพในวัยรุ่นผิวดำ จำนวน 426 คน วัดการเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพ ในด้านการประเมินสุขภาพว่าดีหรือเลว และวัดกลุ่มอาการที่แสดงถึงปัญหาสุขภาพเรื้อรัง เช่น กลุ่มอาการของการเป็นโรคมะเร็ง กลุ่มอาการแสดงถึงการติดยาเสพติด 3 ครั้ง ในเวลา 15 ปี กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 12-17 ปี, 18-23 ปี , 26-31 ปี ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีภาวะสุขภาพเปลี่ยนแปลง ในขณะมีอายุอยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนต้น(12-17 ปี) ถึงวัยรุ่นตอนปลาย (18-23ปี) และจะไม่มีมีการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ภาวะสุขภาพเมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น(26-31ปี) ซึ่งผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึง ความเข้มแข็งในการมองโลกที่มีต่อภาวะสุขภาพในแต่ละช่วงอายุ

สมจิต หนูเจริญกุล ,ประคอง อินทรสมบัติ และพรรณวดี พุทธิวัฒน์ (2531 :179-189)ศึกษาความสัมพันธ์ของสิ่งรบกวนในชีวิตประจำวัน ความเข้มแข็ง ในการมองโลกและการรับรู้ถึงความทุกข์ในชีวิต ของอาจารย์พยาบาลภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 23 คน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ใช้แบบวัดความเข้มแข็งในการมองโลก แบบวัดสิ่งรบกวนในชีวิตประจำวันและแบบวัดความสุขในชีวิต ผลการวิจัยพบว่าความเข้มแข็งในการมองโลก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในชีวิต อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ($p<0.05$) และอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้มแข็งในการมองโลก

ความเข้มแข็งในการมองโลกกับความเหนื่อยหน่าย

กังสดาล สุทธิวิสรรค์ (2535) ศึกษาความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก พบว่าพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคเหนือ จำนวน 185 คน พบว่า ความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) และเมื่อนำตัวแปรทั้งหมดเข้าในสมการถดถอยเพื่อทำนายความเหนื่อยหน่ายโดยรวม พบว่า ความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายโดยรวมได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

จากผลการวิจัยที่รวบรวมมา พบว่า ความเข้มแข็งในการมองโลกเกี่ยวข้องและสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายได้

ความเชื่ออำนาจแห่งตน

ความเชื่ออำนาจแห่งตน หมายถึง ความคิดความเชื่อถือของบุคคล ในลักษณะดังต่อไปนี้ (Rotter.1988:6) ได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง และความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง

ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ลักษณะบุคคลที่มีความเชื่อถือหรือรับรู้ว่าตนมีอำนาจหรือความสามารถที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น เป็นบุคคลที่อยากจะชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผล หรือสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ เชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ตนได้รับเกิดจากการกระทำของตน

ความเชื่ออำนาจภายนอกตน หมายถึง ลักษณะบุคคลที่มีความเชื่อหรือรับรู้ว่าตนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม และไม่สามารถควบคุมสภาพการณ์ต่างๆ ได้ เพราะเชื่อว่า สิ่งต่างๆ นั้น เกิดจากอิทธิพลของปัจจัยภายนอกที่เขาไม่สามารถเข้าไปเกี่ยวข้องได้ เช่น โชคกลางเคราะห์กรรม ความบังเอิญ อำนาจเหนือธรรมชาติ หรืออำนาจของคนอื่น

สตรีกแลนด (Stricklan.1977:221) ให้ความหมายว่าคนที่มีความเชื่อ อำนาจภายในตนหมายถึง คนที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่างๆ ที่ตนได้รับเกิดจากการกระทำของตน ไม่ว่าจะเป็นในด้านดีหรือด้านร้าย ส่วนคนที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน หมายถึง คนที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่างๆ ที่ตนได้รับนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระทำของตน แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุต่างๆ จากภายนอก เช่น โชคชะตาความบังเอิญ คนอื่นๆ หรือลักษณะที่ไม่อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ภายในบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ รอตเตอร์ (Rotter. 1966 : 1) ซึ่งกล่าวว่า คนที่มีความ เชื่ออำนาจภายในตน จะรับรู้ในลักษณะของผล อันเนื่องมาจากการกระทำของตนโดยตรง หรือจากความสามารถในตัวของเขา ส่วนคนที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน จะรับรู้ใน ลักษณะของโชคชะตาเคราะห์กรรมความบังเอิญ มีอิทธิพลของผู้อื่นบังคับทำให้เป็นไป หรือเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดฝันด้วยอำนาจใดๆ ที่อยู่รอบตัวเขา

พจนี จันทรวิระกุล (2515 : 6) กล่าวว่า ทศนคติแบบเชื่ออำนาจภายนอก คือ ความคิดที่เชื่อว่า ความสำเร็จ ความล้มเหลว ความเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตน ขึ้นอยู่กับโชคกลาง ความบังเอิญ หรือขึ้นอยู่กับอำนาจของคนอื่น ส่วนทศนคติแบบเชื่ออำนาจภายในตน เป็นความคิดที่เชื่อว่า ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดกับตนเป็นผลมาจากความสามารถทักษะหรือการกระทำของตนเอง

บำรุง บุญยงค์ (2515 : 8 -9) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจภายนอกตน หมายถึง ความเชื่อ ทศนคติ หรือ ค่านิยมของคนที่รับรู้ว่าสิ่งแวดล้อมเหตุการณ์ หรือการให้รางวัล เกิดจากสิ่งที่มีอำนาจเหนือตนเอง ตนไม่สามารถควบคุมหรือคาดคะเนได้ ส่วนความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความเชื่อ ทศนคติหรือค่านิยมของคนที่รับรู้ว่า สิ่งแวดล้อม เหตุการณ์ แรงเสริม หรือการให้รางวัล เป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง

มนตรี อนันตรักษ์ (2517 : 5) ได้ให้คำจำกัดความว่า ทศนคติแบบควบคุมภายในตนคือ ความรู้สึกหรือความคิดของตนที่ว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง ในทางตรงกันข้าม ทศนคติแบบควบคุมจากภายนอกตน คือ ความรู้สึกหรือความคิดของตนที่ว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เป็นผลมาจากผู้อื่นไม่ใช่ตนเป็นผู้กระทำ เช่น โชคกลาง ความบังเอิญ

อรรถกรณ สุธีธรรมรักษ์ (2517 : 33) อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความเชื่อที่ว่า ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดกับตนเป็นผลมาจากการกระทำ หรือทักษะ หรือความสามารถของตนเอง ส่วนความเชื่ออำนาจภายนอกตน หมายถึง ความเชื่อที่ว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดกับตนขึ้นอยู่กับโชคกลาง ความบังเอิญ หรือขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้อื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปความหมายของความเชื่ออำนาจภายในตนได้ว่า คนที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม หรือการรับรู้ว่า ผลของการกระทำ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเกิดจากการกระทำ หรือความสามารถของตนเอง เป็นสิ่งที่ตนเองสามารถควบคุมได้ ส่วนความเชื่ออำนาจภายนอกตน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม หรือการรับรู้ว่าผลของการกระทำ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือสิ่งอื่นๆ ที่ตนไม่สามารถควบคุมได้

ความเชื่อ มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เมื่อบุคคลมีความเชื่ออย่างไร ความเชื่อนั้นจะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเชื่อ ทั้งๆที่บางครั้ง ความเชื่อนั้น อาจจะไม่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (Rokcach.1970: 214) การที่บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปนั้น ก็เนื่องมาจากความคิด ประสบการณ์ และความเชื่อของแต่ละบุคคล

ซึ่งมีอำนาจในการควบคุมตนเอง ให้ปฏิบัติในลักษณะต่างๆ กันออกไป ความเชื่อที่มีอิทธิพลเช่นนี้ เรียกว่า ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน (Locus of control) (Rotter. 1966 : 1) และรอตเตอร์ (Rotter.1966 :2) ได้อธิบายลักษณะทั่วไปของความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน โดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) โดยอธิบายว่าผลตอบแทน เช่นเดียวกันจากพฤติกรรมของบุคคล ย่อมก่อให้เกิดความหวัง(Expectancy) ที่จะได้รับผลตอบแทนเช่นเดียวกัน จากพฤติกรรมอันใหม่ ในสถานการณ์ที่คล้ายกับสถานการณ์เดิม และถ้าเหตุการณ์เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้ บุคคลจะเกิดความคาดหวังเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่ถ้าผลตอบแทนไม่ได้ เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวัง ก็จะทำให้ความคาดหวังของบุคคลค่อยๆ ลดลง การลดหรือเพิ่มความคาดหวังนี้จะก่อตัวขึ้นจากพฤติกรรมอย่างหนึ่งก่อน แล้วจึงขยาย ครอบคลุมพฤติกรรม หรือเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน หรือเกี่ยวข้องกับสถานการณ์เดิม เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนกลายเป็น บุคลิกภาพที่สำคัญในตัวบุคคล ถ้าประสบการณ์ของบุคคลได้รับการ เสริมแรงบ่อยครั้ง เมื่อแสดงพฤติกรรมเดิม จะทำให้บุคคลนั้นเชื่อว่า สิ่งที่เกิดขึ้นมีผลมาจาก ทักษะหรือความสามารถของตนเองเป็นผู้กระทำให้เกิดขึ้น ซึ่งความเชื่อเช่นนี้เรียกว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal Locus of Control) ในทางตรงกันข้าม หากการกระทำ มิได้รับการเสริมแรง จะทำให้บุคคลรับรู้ ว่า สิ่งที่ได้รับนั้นไม่ใช่ผลจากการกระทำของตน แต่เป็นเพราะ โชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือสิ่งแวดล้อมบันดาลให้เป็นไป ซึ่งความเชื่อเช่นนี้ เรียกว่า ความเชื่ออำนาจภายนอกตน (External Locus of Control) รอตเตอร์ (ทัศนา บุญทอง . 2528 : 5; อ้างอิงมาจาก Rotter. 1956) ได้สรุป พฤติกรรมที่อธิบายถึงความเชื่ออำนาจ ภายในตนในเชิงการ รับรู้จากผลตอบแทนของการกระทำของตนดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นต่อความเป็นไปของสิ่งแวดล้อม อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สำหรับพฤติกรรมในอนาคต
2. พยายามปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมไปตามลำดับขั้น
3. เห็นคุณค่าของทักษะหรือผลสัมฤทธิ์จากความพยายามของตนเอง
4. ยากที่จะชักชวนให้เชื่อโดยไม่มีเหตุผล

ความเชื่ออำนาจแห่งตนและการปรับตัว

ความเชื่ออำนาจแห่งตนเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญของบุคคล ถือว่าเป็นสิ่งเร้า แฝงตาม ทฤษฎีการปรับตัวของรอตเตอร์ อาจจะมีผลต่อการปรับตัวของบุคคลได้ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า

แพลน และไอซ์แมน (Platt and Iceman.1968 :127) ได้ศึกษาเรื่องความเชื่ออำนาจ ภายใน-อำนาจภายนอกตน การรับรู้และความวิตกกังวล พบว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจ ภายในตนจะเป็นผู้กระตือรือร้นเห็นคุณค่าของกาลเวลา สามารถปรับตัวได้ ทุกสถานการณ์และมีความวิตกกังวลน้อย

นาดิช การ์แกน และไมเคิล (Nadis Gargan and Michael. 1975: 252) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนกับสุขภาพจิต ของนักเรียนเตรียมทหาร พบว่า ความเชื่ออำนาจภายนอกตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะซึมเศร้าและการมีความวิตกกังวล ส่วนความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการมีสุขภาพจิตดีและการมีความสุข

จอห์นสัน และคิลแมนน์(Johnson and Kilmnann. 1975 : 55) ได้ศึกษาเรื่อง ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน กับ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการแก้ไขปัญหา ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่า บุคคลที่เชื่ออำนาจภายในตนเอง จะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการแก้ไขปัญหาสูงกว่าบุคคลที่มีความเชื่อ อำนาจภายนอกตน

แอนเดอร์สัน(Anderson.1977:440) ได้ศึกษาเรื่องความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของประชาชนทั่วไป พบว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะใช้วิธีเผชิญความเครียด ด้วยการแก้ไขตามปัญหา ซึ่งจะประสบผลสำเร็จด้วยดี

กรรณิการ์ กันธรักษา(2527: 109) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยกับพฤติกรรมการปฏิบัติตน เพื่อดำรงไว้ซึ่งสภาวะสุขภาพ ในหญิง ตั้งครรภ์ จำนวน 150 คน พบว่า ความเชื่ออำนาจภายในตนเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติตน เพื่อดำรงไว้ซึ่งสภาวะสุขภาพในหญิงตั้งครรภ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนความเชื่ออำนาจภายนอกตนไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การปฏิบัติตนเพื่อดำรงไว้ซึ่งสภาวะสุขภาพในหญิงตั้งครรภ์

วรรณิ บรรเทิง (2527 : 100) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนกับ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดก่อนผ่าตัดในผู้ป่วยเด็กวัยเรียน จำนวน 50คน พบว่า ความเชื่ออำนาจภายใน -ภายนอกตน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดก่อน ผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ เด็กที่มีความเชื่ออำนาจภายในตัวสูง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบยอมรับความจริง มากกว่าเด็กที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน

อัจฉรา พุ่มดวง (2528 : 103) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายใน -ภายนอกตน กับ พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในผู้ป่วยมะเร็ง ที่ได้รับรังสีรักษา จำนวน 120 คน พบว่าผู้ป่วยที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง มีพฤติกรรมการ เผชิญความเครียด แบบใช้เหตุผลได้อย่างเหมาะสม ดีกว่าผู้ป่วยที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง

จากการรวบรวมเอกสาร ไม่พบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย แต่ความเหนื่อยหน่ายกับความเครียดมีความเกี่ยวข้องกัน และจากเอกสารและงานวิจัยข้างต้น ซึ่งกล่าวถึงความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนกับความเครียด ทำให้สามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง น่าจะมีความเหนื่อยหน่ายในการ ทำงานน้อยกว่า พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง ดังนั้นความเชื่ออำนาจภายในภายนอกตนจึงน่าจะ ทำนาย ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้

ทฤษฎีพฤติกรรมแบบเอและพฤติกรรมแบบบี

ประวัติการศึกษาพฤติกรรมแบบเอและบี (Historical Type A-Type B Behavior Patterns) (Jerry. 1982 : 241)

ในปี ค.ศ.1950 แพทย์พบว่า สาเหตุของการเกิดโรคหัวใจ มาจากการที่บุคคลมีระดับของความดันโลหิตสูง เป็นโรคอ้วน ระดับของคลอเลสเตอรอลในกระแสเลือดสูง การไม่ออกกำลังกาย และการสูบบุหรี่ แต่จากสาเหตุดังกล่าว ยังไม่สามารถอธิบายการเกิดโรคหัวใจ ในผู้ป่วยบาง รายได้ (Jenkins. 1971 , 1976) แต่จากการที่แพทย์บางท่าน เริ่มสังเกตพฤติกรรม ของผู้ป่วยโรคหัวใจ และพบว่า มีพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากผู้ป่วยโรคอื่นๆ (Friedman and Roseman. 1974) โดยผู้ป่วยโรคหัวใจจะเป็นคนที่มีลักษณะกระตือรือร้น ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ใช้พลังงานมาก มีแรงขับในการทำงานสูงมากกว่าผู้ป่วยที่ไม่มีปัญหาโรคหัวใจ การค้นพบนี้ นำไปสู่การคาดคะเนทางบุคลิกภาพในแง่ที่ว่าบุคลิกภาพสามารถทำนายการเกิดโรคหัวใจได้ และเรียกบุคลิกภาพแบบนี้ว่า “Coronary-prone behavior pattern” ปัจจุบันบุคลิกภาพนี้เป็นที่รู้จักกันทั่วไป ในรูปแบบของพฤติกรรมแบบเอและบี (Type A-Type B behavior pattern) ซึ่งลักษณะของพฤติกรรมแบบเอเป็นลักษณะเปิดเผย หรือสุดขั้วของการแสดงออก และพฤติกรรมแบบบีจะเป็นลักษณะที่ตรงข้ามกับพฤติกรรมแบบเอ ลักษณะของพฤติกรรมแบบเอ (Type A Behavior) นั้นเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะเปิดเผยหรือสุดขั้ว (Extreme) ของการแสดงออก ลักษณะของผู้มีพฤติกรรมเอ มีดังนี้(Virginia.1982 : 82-108)

(1) มีความทะเยอทะยาน (Ambition) หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต มีอำนาจ มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูง มีความมั่นใจ ร่าเริงมีชื่อเสียง และพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นการพิสูจน์ว่าตนเก่งเป็นผู้ที่มีความสามารถและประสบความสำเร็จในชีวิต

(2) ตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้มาก (Setting Excesively High Performance Standard) หมายถึงการตั้งเป้าหมายของการทำงานที่ว่า เมื่อลงมือจะทำอะไรต้องทำให้ได้ ทำได้ดีที่สุดให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพมากที่สุด

(3) มีแรงขับในการทำงานสูง (Hard Driving Behavior) หมายถึง การที่บุคคลที่มีพฤติกรรมเอ เป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นสูงในการทำงาน ชอบทำงานหนัก มักทำงานตลอดเวลาทำงานให้ได้จำนวนมากๆ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

(4) ชอบการแข่งขัน(Competition) หมายถึง ลักษณะที่ชอบช่วงชิงต่อสู้แข่งขันกับผู้อื่นเพื่อที่ตนจะได้สิ่งที่ต้องการและให้ได้สิ่งที่ดีกว่าผู้อื่น

(5) มีความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นลักษณะพฤติกรรมที่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ทำลายทรัพย์สิน ทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย หรือบาดเจ็บทางด้านร่างกาย หรือทางด้านจิตใจ อาจจะโดยการใช้อาวุธจากผู้อื่น หรือทำให้ผู้อื่นขายหน้า

(6) มีความรีบเร่ง (Time Urgency) เกิดจากความรู้สึกที่ถูกกดดันจากเวลา อยู่ตลอดเวลา บุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ จะรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะกระทำสิ่งต่างๆ

มักจะมองนาฬิกาเพื่อดูเวลาเสมอ จะทำงานตามแผนงานให้เสร็จตามเวลาที่ตั้งไว้ มีความรีบเร่งตลอดเวลา เพื่อใช้เวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อที่จะได้รับค่ายกย่องสรรเสริญ เมื่อทำงานสำเร็จตามที่กำหนดไว้ และทำให้รู้สึกภูมิใจในความสามารถของตนเอง ฟรายด์แมน และโรเซนดแมน (Virginia. 1982 : 103 ; citing Friedman and Rosenman.1959) กล่าวว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ จะรีบเร่งในกิจกรรมธรรมดา หรือกิจวัตรประจำวันทั่วไปเสมอ เช่น เดินเร็ว รับประทานอาหารเร็ว พูดเร็ว เคลื่อนไหวรวดเร็ว ตอบสนอง อิริยาบถ ต่างๆอย่างรวดเร็วและรีบเร่ง ไม่ปราณีต นอกจากนี้ฟรายด์แมนและโรเซนดแมน (Frindman. and Rosenman.. 1977 : 105) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า บุคคลพฤติกรรมแบบเอมักขี้ดเส้นตายในการทำงาน ซึ่งเขาเชื่อว่า การกำหนดวัน ในการทำงานจะทำให้เขาทำงานได้เร็วขึ้น (Ray.1979 : 204) กล่าวว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบี จะมีลักษณะแตกต่างไป จากบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ โดยคนที่มีพฤติกรรมแบบบี จะมีความต้องการเติมเต็มสิ่งต่างๆ น้อยกว่าคนที่มีพฤติกรรมแบบเอ หรืออีกนัยหนึ่งมีความต้องการแบบไม่สิ้นสุดน้อยกว่าพฤติกรรมแบบเอ

(7) มีความอดทนต่ำ (Impatience) หมายถึง ลักษณะที่ไม่อดทนต่อการรอคอย ใจร้อน ขี้เบื่อรำคาญ ซึ่งความอดทนต่ำนี้ มีความสัมพันธ์กับการที่มีความรีบเร่ง และถูกกดดันจากเวลา

(8) มีลักษณะในการสร้างศัตรูกับผู้อื่น (Hostility) หมายถึง ลักษณะชอบแสดงออกในทางข่มขู่ผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย แสดงออกถึงความเป็นศัตรู ต่อต้าน และไม่เป็นมิตรมีความอาฆาตแค้นขาดความเห็นอกเห็นใจคนอื่น

(9) มีลักษณะการพูด และการเคลื่อนไหวรวดเร็ว (Speech and Motor Characteristics) หมายถึง พฤติกรรมการเคลื่อนไหวรวดเร็วแบบเด็ก และมักเคลื่อนไหว กล้ามเนื้อบริเวณ ใบหน้า และตามร่างกาย เช่น ขมวดคิ้ว พูดเร็ว พูดคล่อง พูดเสียงดัง และมักพูดก่อนที่คู่สนทนาจะพูดจบ กำมือและกัดฟันเสมอ มักแสดงพฤติกรรมลืมหืมตา เช่น เลิกคิ้ว ยกไหล่ ห่อปาก เป็นต้น

นอกจากนี้ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 :18 , อ้างอิงมาจาก Friedman and Rosenman.1974) กล่าวถึง ผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเอ ว่าหมายถึงคนที่ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาที่น้อยๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงานอย่างหนึ่ง ให้ประสบความสำเร็จ ฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ได้ความสัมฤทธิ์ผลชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทุนไม่ได้กับการทำงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมเอ(A) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความทะเยอทะยาน ต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ขยันขันแข็งมีความกระตือรือร้นสูงในการทำงาน ชอบทำงานหนัก มักกำหนดเวลาในการทำงาน ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาที่น้อยๆ มีความมานะพยายามในการทำงาน และตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง เมื่อลงมือจะทำอะไรต้องทำให้สำเร็จให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ชอบการต่อสู้แข่งขัน ให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ดีกว่าผู้อื่น มีลักษณะก้าวร้าว มักใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ชอบแสดงออกในทางข่มขู่ผู้อื่น อาฆาตแค้น ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ขาดความอดทน ใจร้อน ขี้เบื่อ ขี้รำคาญ ไม่ปราณีต

มีความเร่งรีบอยู่เสมอแม้ในกิจวัตรประจำวันทั่วไป มักพูดเสียงดัง พูดเร็ว และมีการเคลื่อนไหวของร่างกายที่รวดเร็วแบบเด็ก มักแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว เช่น เลิกคิ้ว ยกไหล่ ห่อปาก ซึ่งลักษณะเหล่านี้ อาจทำให้มีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่น ส่วนทางด้านสุขภาพกาย มักปรากฏอาการโรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง คลอเลสเทอรอลในกระแสเลือดสูง เป็นต้น

พฤติกรรมแบบเอ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะอย่างน้อย 4 ประการ คือ ความก้าวร้าว โกรธง่าย มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และมีแรงขับอันส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเพื่องานสัมฤทธิ์สูง

ลักษณะของพฤติกรรมแบบบี (Type B Behavior)

พฤติกรรมแบบบี เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะตรงข้ามกับ พฤติกรรมเอ (Virginia. 1982 :20;citing Bennett.1875;Jennis.1979) หรือพฤติกรรมบี เป็นพฤติกรรมที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมแบบเอโดยสิ้นเชิง (Virginia. 1982 : 20 ; citing Comer and others. 1976) บุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบี จะเป็นคนที่ชอบพักผ่อน ใช้ชีวิตอย่างสบาย ไม่รีบเร่ง เขาอาจจะทำงานหนัก ในบางโอกาส แต่จะมีแรงขับในการทำงานน้อย (Jerry. 1986 :242) อัจฉราวังศัพนามมงคล(2533:19) กล่าวถึงคนที่มีพฤติกรรมแบบบี ว่าเป็นคนที่มีลักษณะเรื่อยๆ เชื่อยๆ ชอบการพักผ่อน ดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ ไม่ชอบทำงานในเวลาอันรีบเร่ง เมเยอร์และเรย์ (Meyer and Ray.1979 : 204) กล่าวว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบี จะมีลักษณะแตกต่างไปจากบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ โดยคนที่มีพฤติกรรมแบบบี จะมีความต้องการเติมเต็มสิ่งต่างๆ น้อยกว่า คนที่มีพฤติกรรมแบบเอ หรืออีกนัยหนึ่ง มีความต้องการแบบไม่สิ้นสุดน้อยกว่าพฤติกรรมแบบเอในด้านสติปัญญา บุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบีจะมีพอกๆกับ บุคคลพฤติกรรมแบบเอ หรืออาจจะมากกว่า แต่ความสามารถทางด้านการคิดพิจารณาความรอบคอบ การประมาณการณ์ จะมีมากกว่าบุคคลพฤติกรรมแบบเอ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคล พฤติกรรมแบบบี มีลักษณะมั่นคง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและปลอดภัย มากกว่าที่จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าถูกกระตุ้น เกิดความรำคาญ ร้อนรน โกรธไม่พอใจแบบพฤติกรรมแบบเอ กล่าวโดยสรุปพฤติกรรมแบบบี(B) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะตรงข้ามกับพฤติกรรมแบบเอ (A) โดยบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบีจะเป็นคนที่ชอบการพักผ่อนดำเนิน ชีวิตแบบง่ายๆสบายๆ ไม่เร่งรีบ ไม่ชอบทำงานหนัก และไม่ชอบทำงานในเวลาอันจำกัดมีแรงขับในการทำงานน้อย แต่มีความสามารถทางด้านการคิดพิจารณา มีความรอบคอบมากกว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมแบบเอและพฤติกรรมแบบบี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยซึ่งส่วนใหญ่เป็นการศึกษาของต่างประเทศ พบความแตกต่างของ พฤติกรรมแบบเอ และบี ที่สำคัญๆ 3 ประการ คือ ด้านสุขภาพ ทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังรายละเอียดดังนี้

พบว่าม้งงานวิจัยหลายเรื่อง ที่กล่าวถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ และบี ดังเช่นงานวิจัยของแคลลีและเฮาตัน (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 19) อ้างอิงมาจาก (Kelly. and Houston. 1985) ที่ได้ศึกษาความแตกต่างของพฤติกรรมแบบเอและบี ทางด้านลักษณะชีวิตสังคม ภูมิหลัง และการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้านโดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ที่มีพฤติกรรมแบบเอและแบบบี จากการศึกษาโดยใช้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงาน พบว่า หญิงที่มีพฤติกรรมแบบเอ มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีปริมาณงานที่ทำมากกว่า มีแนวโน้มว่า จะมีชั่วโมงการทำงานต่ออาทิตย์มากกว่า และมีรายงานว่า มีความสับสนในบทบาทของการทำงาน มีความตึงเครียดในการทำงาน และ มีความต้องการประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบี

ไฮเวิร์ดและคนอื่นๆ (Jerry . 1986 : 247 ; citing Howard and others. 1977) สํารวจผู้จัดการจากบริษัทใหญ่ 12 แห่ง พบว่า ผู้จัดการส่วนใหญ่(ร้อยละ61)เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเอ และยังพบว่า ผู้จัดการที่มีพฤติกรรมแบบเอมีจำนวนเงินเดือน และจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์สูงกว่าผู้จัดการที่มีพฤติกรรมแบบบี

แมทธิวและคณะ สํารวจพบว่า จำนวนรายงานการวิจัย หรือบทความที่ ลงตีพิมพ์ในวารสารเป็นของจิตแพทย์พฤติกรรมแบบเอ มากกว่าจิตแพทย์พฤติกรรมแบบบี ส่วนกลาสได้ศึกษานักเรียนที่มีพฤติกรรมแบบเอ และแบบบีในโรงเรียน พบว่า นักเรียนที่มี พฤติกรรมแบบเอจะเข้าร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรมากกว่า นักเรียนที่มีพฤติกรรมแบบบี นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียน พฤติกรรมแบบเอมักเล่นกีฬา และเข้าร่วมในกิจกรรมทางสังคมระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย(High School) มากกว่านักเรียนพฤติกรรมแบบบี (Jerry. 1986 :247;citing Matthews and others.1980 and Glass.1977)

ส่วนความสัมพันธ์ของพฤติกรรมแบบเอและบี กับสุขภาพจิตทางด้านความเครียดนั้นพบว่า ม้งงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์นี้ เช่นงานวิจัยของ เทพวัลย์ ชาติ(2530 :91) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลฝ่ายกายของรัฐ ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด จำนวน208 คน ให้กลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามวัดความเครียดวัดพฤติกรรมแบบเอ ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมแบบเอ มีความสัมพันธ์กับความเครียด ของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ฝ่ายกายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากงานวิจัยของแคทลีนและฮุสเซิน(Kathleen and Hossein. 1992 : 260) ในส่วนของสุขภาพจิตพบว่าขณะสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมแบบเอ จะมีความเครียดสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมแบบบี นอกจากนี้ เดวิลลาและคนอื่นๆ(Davilla and others.1990 : 960-962) ศึกษาพฤติกรรมแบบเอและบี และการรายงานตนเองเกี่ยวกับสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 472 คน แบ่งเป็นนักศึกษาพฤติกรรมแบบเอ 257 คน พฤติกรรมแบบบี 215 คน ให้กลุ่มตัวอย่าง

ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความเครียดที่สัมพันธ์กับอาการทั้งหมด 25 ข้อ ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาพฤติกรรมแบบเอ มีความเครียดที่สัมพันธ์กับอาการมากกว่านักศึกษาพฤติกรรมแบบบี ทางด้านความเครียดและการปรับตัว เซาเทอร์แลนด์และคูเปอร์ (Sutherland . and Cooper. 1991 : 195-204) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมแบบเอและบี กับความเครียดและอุบัติเหตุในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นคนงานเจาะพื้นสร้างสถานีรถไฟ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมแบบเอ มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของอุบัติเหตุในการทำงานและรายงานว่าตนเองไม่พอใจในอาชีพ สุขภาพจิตไม่ดี และมีความเครียดทั้งที่ทำงานและที่บ้านสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมแบบบี ไวเซค (Vizek.1987:187192) ศึกษาพฤติกรรม แบบเอกับความเครียดในการทำงาน ของพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจทางสังคมค่อนข้างต่ำ(blue collar) จำนวน 170 คน พบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมแบบเอ จะไม่ยอมอยู่ได้อานาจผู้อื่น พฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งมีสาเหตุมาจาก ความไม่พึงพอใจในอาชีพ ไม่พึงพอใจในชีวิต ซึ่งมีแต่ความทุกข์ยากลำบาก และจะเป็นผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจ เช่นเดียวกับจุมัล (Jumal. 1990 : 727-738) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมแบบเอกับความเครียดจากอาชีพและความเครียดกับลักษณะงานที่ทำ โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลทำงานเต็มเวลา (Full Time) จำนวน 215 คน ให้กลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามวัดความเครียดจากอาชีพ(ความพึงพอใจในอาชีพ และองค์กรของพยาบาล ปัญหาสุขภาพกายและจิต ความเครียดจากลักษณะงาน (บทบาทสับสน งานหนักเกินไป มีความขัดแย้งในการทำงาน ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ) พบว่า พฤติกรรมแบบเอ มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากอาชีพสูง อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้จากการศึกษาของแอน (An.1986:16) ในส่วนของสุขภาพจิตพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมแบบบี มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองน้อยกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเอ และผู้ที่มีพฤติกรรมแบบบียังมองว่า ชีวิตคือความสุข สนุก มีความเข้าใจในตนเอง รู้ถึงความต้องการของตนเองและเข้าใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเอ และจากการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมแบบบี มีรายงานความเครียด และความกดดันในความรู้สึกที่ว่า “ มีสิ่งที่ต้องทำมากมาย ” และมีความไม่พอใจในงานที่ทำน้อยกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเอ ฮิลเบิร์นและฟรายด์เบิร์ก (Heilburn and Friedberg. 1988 :140) ศึกษาพฤติกรรมแบบเอและบีกับการควบคุมตนเองและความไวต่อความเครียด กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชาย จำนวน 40 คน และนักศึกษาหญิง จำนวน 42 คน ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม วัดความเครียด วัดการควบคุม ตนเองและแบบสำรวจบุคลิกภาพของเจนกินส์ Jenkins Activity Surway พบว่า นักศึกษาชายและหญิง พฤติกรรมเอที่มีการควบคุมตนเองต่ำ มีความสัมพันธ์กับความเครียดสูงกว่า นักศึกษาชายและหญิง พฤติกรรมเอที่มีการควบคุมตนเองสูง และพบว่านักศึกษาพฤติกรรมแบบบี การควบคุมตนเองไม่มีผลต่อ ระดับความเครียด ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีพฤติกรรม แบบเอ ที่มีความควบคุมตนเองต่ำ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ คนที่ไม่สามารถปรับตัวได้ดี เท่าที่ควรจะมีความไวต่อความ เครียดนั่นเอง

ส่วนทางด้านความวิตกกังวล งานวิจัยของสมิธ (Smith. 1990 : 3716) ในส่วนของ สุขภาพจิตพบว่า นักศึกษาชาย ที่มีพฤติกรรมแบบเอมีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลอย่างมีนัยสำคัญ แฮร์ลิง (Harling.1968 :4700-B) ศึกษาพฤติกรรมแบบเอกับความวิตกกังวลของนักบริหารธุรกิจระดับสูงเพศหญิง จำนวน 136 คน พบว่าพฤติกรรมแบบเอจะมีความเครียดและความวิตกกังวลในการทำงานสูง แต่มีงานวิจัยบางเรื่องที่ปรากฏผลแตกต่างออกไปบ้าง เช่นงานวิจัยของโลเบล (Lobel.1988 : 134-440) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมแบบเอกับภาวะทางโรคประสาทความวิตกกังวล และลักษณะอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงานวิจัยนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา จำนวน 88 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพฤติกรรมแบบเอและบี โดยแบบสำรวจบุคลิกภาพของเจนกินส์ Jenkins Activity Surway ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมเอมีความสัมพันธ์สูงกับภาวะโรคประสาท ส่วนทางด้านความวิตกกังวล พบว่าพฤติกรรมแบบเอและบีไม่แตกต่างกัน

พฤติกรรมแบบเอ กับสุขภาพจิต

จากผลการวิจัยที่กล่าวมานั้นแสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ เป็นบุคคลที่มีลักษณะเอาการเอางาน จริงจังกับชีวิต มีความทะเยอทะยาน คาดหวังในชีวิตสูง ชอบการต่อสู้แข่งขัน ซึ่งจากลักษณะดังกล่าว ได้ส่งผลให้บุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ เกิดความตึงเครียดขึ้นภายในจิตใจและจากงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ พบว่าพฤติกรรมแบบเอมีความสัมพันธ์กับความเครียด โดยบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอจะมีความเครียดและความวิตกกังวลในการทำงานสูง มีความเครียดที่สัมพันธ์กับอาการ มักมีอาการปวดศีรษะเรื้อรัง ในบุคคลที่มีการควบคุมตนเองต่ำจะมีความไวต่อความเครียด นอกจากนี้พบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอมีการปรับตัวไม่ดี โดยบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ มีความกดดันไม่พอใจในชีวิตและอาชีพการงานไม่ยอมอยู่ได้อานาจผู้อื่น มีความสับสน และความขัดแย้งในการทำงานสูงและมีปัญหาทางจิตใจ

พฤติกรรมแบบบี กับสุขภาพจิต

ส่วนบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบี เป็นบุคคลที่ใช้ชีวิตง่าย ๆ สบาย ๆ ไม่เคร่งเครียดในการทำงาน และจากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ปรากฏว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบี มองว่าชีวิตคือความสุข สนุกสนาน มีความเข้าใจในตนเองรู้ถึงความต้องการของตนเอง และมีความเข้าใจในชีวิต นอกจากนี้พบว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบีมีความเครียดและความกดดัน ความไม่พอใจในงานน้อยกว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ เนื่องจากความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเกี่ยวข้องกันสูงมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมแบบบี มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานน้อยกว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเอ จากเอกสารงานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมด ได้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ มีสุขภาพจิตค่อนข้างต่ำ ซึ่งตรงข้ามกับ ผู้ที่มีพฤติกรรมแบบบีที่มีสุขภาพจิตดี แต่ในขณะเดียวกันผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเอ ก็มีการทำงานบางประเภทสูงกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมแบบบีซึ่งจากงานวิจัยที่กล่าวข้างต้น เป็นงานวิจัยที่ศึกษา สุขภาพจิต

ซึ่งมีผลกระทบมาจากการทำงานของบุคคลที่มี พฤติกรรมแบบเอและบี ในส่วนผลการศึกษา ผลการทำงานโดยตรงของผู้ที่มีผลการทำงานโดยตรงของผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเอและบี ได้มีผู้ศึกษาไว้เป็นเรื่องเฉพาะดังรายละเอียดต่อไปนี้

พฤติกรรมแบบเอและแบบบีกับการปฏิบัติงาน

จากการที่บุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ เป็นผู้ที่มีแรงกระตุ้นในการทำงานสูง และมักจะพยายามควบคุมสถานการณ์ในการทำงาน ไว้เสมอ ผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเอ จึงเป็นคนที่ทำงานหนัก พยายามทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แรงกระตุ้นในการทำงานที่สูง ของคนที่มีพฤติกรรมแบบเอ เสมือนเป็นเงื่อนไข หรือทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ฟรายด์แมนและโรเซนแมน กล่าวว่า งานของคนพฤติกรรมแบบเอ มักจะมีปริมาณมากกว่าคุณภาพ จากการที่คนที่มีพฤติกรรมแบบเอ มีพฤติกรรมที่รีบเร่งอยู่เสมอ อาจเป็นสิ่งที่ทำให้เขาไม่ยอมเสียเวลา ในการที่จะพิจารณาทิศทางเลือกนั้น หรือหาคำตอบที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ส่วนการทำงาน และการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เมทลิน ได้สำรวจพฤติกรรมศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัย พบว่า ศาสตราจารย์ที่มีพฤติกรรมแบบเอ มีความปรารถนาอย่างสูงในการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยต้องการให้มีสถานภาพสูงขึ้นรวดเร็วในสาขาวิชาของตน เมทริวและคนอื่นๆ สำรวจพบว่า จำนวนรายงานการวิจัย หรือบทความที่ลงตีพิมพ์ในหนังสือหรือ วารสาร เป็นของนักจิตแพทย์ พฤติกรรมแบบเอมากกว่าจิตแพทย์พฤติกรรมแบบบี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณภาพในการทำงาน ของบุคคลพฤติกรรมแบบเอ(Jerry.1986: 247 ; citing Mettline.1967 ; Metthews and Other. 1980) ลีและอื่นๆ (Lee and other . 1988 : 263-269) ศึกษาพฤติกรรมแบบเอ กับพฤติกรรม ในการทำงานของผู้จัดการระดับปานกลางและระดับต่ำ จำนวน 191 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้จัดการพฤติกรรมแบบเอจะทำงานมากกว่าผู้จัดการพฤติกรรมแบบบี เนื่องจาก ผู้จัดการ พฤติกรรมแบบเอ จะตั้งเป้าหมายในการทำงานสูงกว่า และทำงานหลายๆ โครงการในเวลาเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้จัดการพฤติกรรมแบบเอ จะรับรู้ในความสามารถของตนเองสูงกว่า ผู้จัดการพฤติกรรมแบบบี อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอจะมีระดับของการแข่งขันสูง จึงคาดได้ว่า จะทำงานหนักมากกว่าคนอื่น ในสถานการณ์การทำงานต่างๆ และปฏิบัติงานในระดับ ที่สูงกว่า และมีแนวโน้มที่จะทำงานเสร็จอย่างรวดเร็วกว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบี แม้ว่างานนั้นจะไม่ถูกเร่งรัดจากเวลาที่กำหนดก็ตาม นอกจากนี้ บุคคลพฤติกรรมแบบเอ ยังชอบค้นหางานที่ทำยากมากกว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบี ยกตัวอย่าง เช่น ถ้าให้เลือกทำงาน บุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ จะเลือกทำงานที่ทำยากมากกว่า ที่บุคคลพฤติกรรมแบบบีเลือกแต่มี งานบางชนิดที่ไม่เหมาะสมกับบุคคลพฤติกรรมแบบเอ ซึ่งผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเอ ไม่ได้ปฏิบัติดีกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมแบบบีเสมอไป พบว่างานต่อไปนี้ บุคคลพฤติกรรมแบบเอทำไม่ได้ดี คือ (นวลละออ สุภาผล. 2534 : 7) งานที่ต้องการความอดทน งานที่ต้องการความระมัดระวัง งานที่ต้องพิจารณาตัดสินใจ ซึ่งลักษณะงานที่บุคคลมีพฤติกรรมแบบเอ ทำไม่ได้ดีดังกล่าวนี้ ได้รับการสนับสนุนจากงานของคาร์เว (Caraway.1988:132) ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมแบบเอและบี

กับคุณภาพในการตัดสินใจ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัย โดยสังเกตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง และความก้าวร้าวที่แสดงออกมาในขณะขับรถ พบว่านักศึกษาที่มีพฤติกรรมแบบบีมีการตัดสินใจที่มีคุณภาพดีกว่านักศึกษาที่มีพฤติกรรมแบบเอ อย่างเชื่อมั่นได้

เนื่องจากบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอ มักทำอะไรลงๆ ไม่ปราณีต ทำด้วยความเร่งรีบ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จอย่างรวดเร็ว และจากการสำรวจวิจัยจำนวนมาก พบว่า จำนวนคนส่วนใหญ่ที่ทำงานในระดับบริหาร มักมีพฤติกรรมแบบบีมากกว่าพฤติกรรมแบบเอ ซึ่งอาจมีองค์ประกอบหลายประการที่เข้ามาสนับสนุนผลดังกล่าว นวลละออ สุภาพล (2534:7) กล่าวไว้ดังนี้

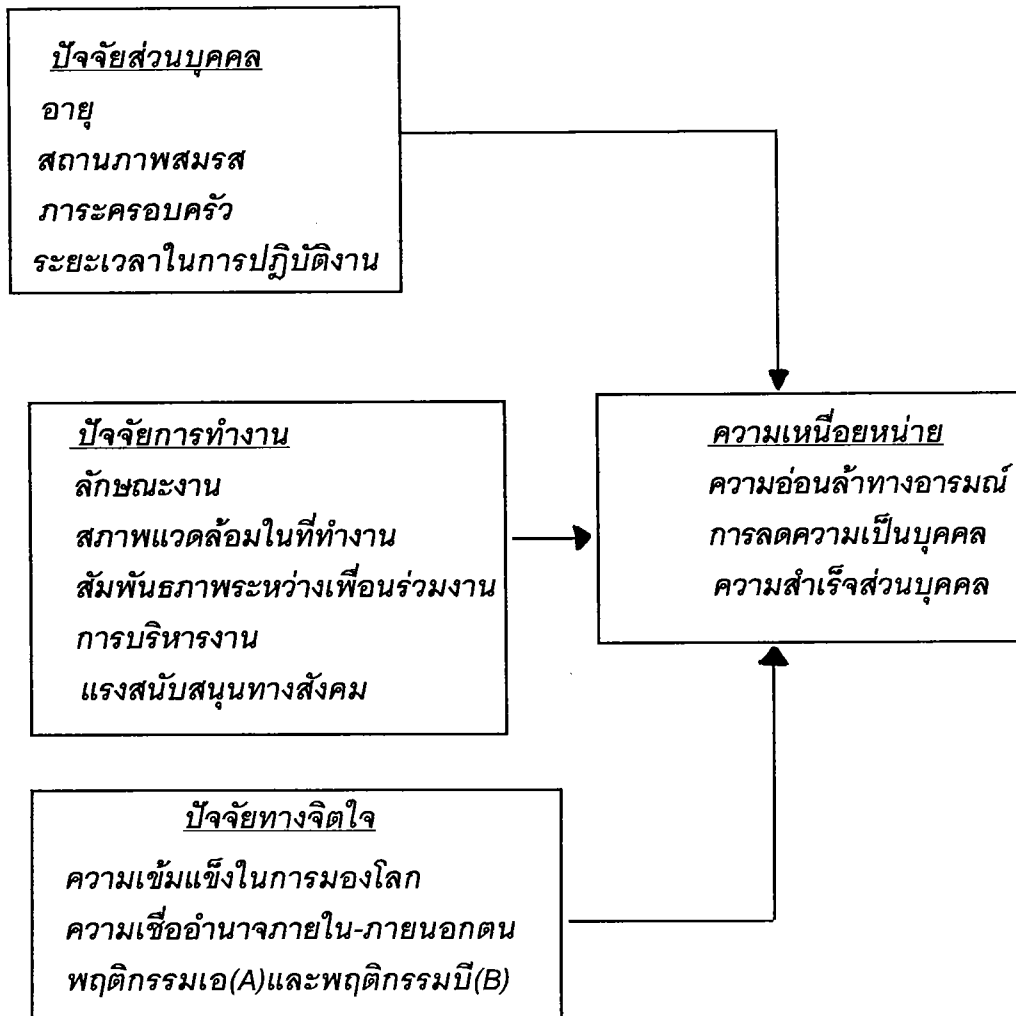
(1) การทำงานให้เสร็จโดยเร็ว ย่อมไม่ใช้เวลานานพอที่จะยกระดับงานให้มีคุณภาพ สูงสุด นอกจากนี้สุขภาพที่เป็นอันตรายดังกล่าวข้างต้น ทำให้มีแนวโน้มที่จะแยกตัวออกจาก การแข่งขัน

(2) การขาดความอดทน คือ มีความรีบเร่งตลอดเวลา ย่อมไม่ตรงกับบทบาทที่ต้องตัดสินใจของผู้บริหาร

(3) ประการสุดท้าย ความไม่อดทน ความก้าวร้าวของผู้ที่มี พฤติกรรมแบบเอ อาจทำให้ผู้ร่วมงานไม่พอใจ ซึ่งสามารถเป็นผลกระทบต้อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมแบบเอมีแนวโน้มที่จะทำงานบางอย่างดีกว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบบี เช่น งานที่มีแรงกดดันจากเวลา งานที่ต้องทำตามลำพัง ส่วนงานที่ทำไม่ดีเท่าบุคคลพฤติกรรมแบบบี คืองานที่จะต้องพิจารณา ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และการทำงานในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มเป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมแบบเอ และบีเกี่ยวข้องและสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้.



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

สมมุติฐานในการค้นคว้า

เพื่อเปรียบเทียบ และทำนายความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำการ โดยจำแนกตามตัวแปรต่างๆ สามารถสร้างสมมุติฐานได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีอายุน้อยกว่า มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า

2. พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสถานภาพสมรส โสด แยกกันอยู่ หย่า / หม้าย มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่

3. พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่ามีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า

4. พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ไม่มีภาระครอบครัว และมีภาระครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาระครอบครัวที่เดือดร้อน และพยาบาลวิชาชีพประจำการมีภาระครอบครัวที่เดือดร้อนมาก

5. พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีลักษณะงานธรรมดา มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานหนักปานกลางและพยาบาลวิชาชีพประจำการลักษณะงานหนักมาก

6. พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี

7. พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มี สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดี มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานปานกลาง และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี

8. พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ได้รับการบริหารที่ดี มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ได้รับการบริหารปานกลาง และ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ได้รับการบริหารไม่ดี

9.พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมสูง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมต่ำ

10.พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ

11.พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน

12.พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีพฤติกรรมแบบบี (B) มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีพฤติกรรมแบบเอ

13. อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน พฤติกรรมเอ (A) และพฤติกรรมบี (B) เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่าย ทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ด้านวิธีการดำเนินการค้นคว้า ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาม ขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1.ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 2.เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่เป็นพยาบาลประจำการ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งโรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี มีพยาบาลวิชาชีพประจำการ 150 คน โรงพยาบาลชลบุรี มีพยาบาลวิชาชีพประจำการ 175 คน รวมทั้งหมดมีจำนวน 325 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่เป็นพยาบาลประจำการ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ถูกเลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้แผนกเป็นชั้น และเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการจับสลากมาจำนวนครึ่งหนึ่ง จากจำนวนพยาบาลวิชาชีพประจำการ ทั้งหมด ในแต่ละแผนก จำนวน 160 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปร ที่เกี่ยวข้องกับ ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกเป็น 8 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1. แบบสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะของประชากร คือ อายุ สถานภาพ สมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว

ฉบับที่ 2. แบบสอบถามความเหนื่อยหน่าย ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับ

ฉบับที่ 3. แบบสอบถามปัจจัยการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับ

ฉบับที่ 4. แบบสอบถามแรงสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับ

ฉบับที่ 5. แบบวัดความเข้มแข็งในการมองโลก ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับ

ฉบับที่ 6. แบบสอบถามความเชื่ออำนาจแห่งตน ซึ่งมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับ

ฉบับที่ 7. แบบวัดพฤติกรรมแบบเอและบี ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับ

แบบสอบถามฉบับที่ 1. แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะครอบครัว ซึ่งเป็นแบบ สอบถามแบบให้เติม ข้อความสั้นๆ ลงไป

ตัวอย่างเช่น

1. อายุตัวปี
2. ระยะเวลาปฏิบัติงานปี
3. สถานภาพสมรส() โสด () คู่ () หม้าย () หย่า

แบบสอบถามฉบับที่ 2 . แบบทดสอบความเหนื่อยหน่าย ที่ผู้วิจัยสร้างและดัดแปลงมาจาก สิริระยา สัมมาวาจ (2532) ซึ่งแปลมาจากแบบทดสอบความเหนื่อยหน่าย (MBI : Maslach Burnout Inventory) ของ Maslach และผู้วิจัยดัดแปลงและปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

แบบทดสอบความเหนื่อยหน่าย เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ ตั้งแต่ "ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย" จนถึง "รู้สึกทุกวัน" โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบ เพียง 1 คำตอบเท่านั้นในแต่ละข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามดังนี้

ความอ่อนล้าทางอารมณ์จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1,2,3, 6,8,13,14,16, 20 ,30, 31 ,34
การลดความเป็นบุคคล จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5,10,11,15,22,23,24,25,26,27,28
ความสำเร็จส่วนบุคคล จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4 ,7,9,12,17,18,19,21,29,32,33

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อความเกี่ยวกับความรู้สึกของท่าน	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือนละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	ทุกวัน
0. ฉันรู้สึกว่าการที่ปฏิบัติทำให้จิตใจห่อเหี่ยว					
00. ฉันรู้สึกหมดแรงเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน					
000. ฉันรู้สึกอ่อนเพลียละเหี่ยวใจเมื่อต้องไปทำงาน ในวันรุ่งขึ้น					

เกณฑ์ในการให้คะแนน

แบบสอบถาม ความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
และการลดความเป็น บุคคล มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย	ได้	0	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2-3 ครั้ง	ได้	1	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง	ได้	2	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	ได้	3	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน	ได้	4	คะแนน

ส่วนเกณฑ์ในการให้คะแนนความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคลมีทิศทาง ตรงกันข้ามดังนี้

ไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย	ได้	4	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2-3 ครั้ง	ได้	3	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง	ได้	2	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	ได้	1	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน	ได้	0	คะแนน

เกณฑ์การตัดสินระดับความเหนื่อยหน่าย

การแบ่งระดับความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน แบ่งเป็น ไม่มีถึงมีระดับต่ำ ระดับ
ปานกลาง ระดับสูง ดังนี้ โดยให้คะแนนรวมของ ความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่ายด้าน	ไม่มีถึงมีระดับต่ำ (คะแนน)	ระดับปานกลาง (คะแนน)	ระดับสูง (คะแนน)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	0 - 15	16 - 30	31 ขึ้นไป
การลดความเป็นบุคคล	0 - 14	15 - 29	30 ขึ้นไป
ความสำเร็จส่วนบุคคล	30 ขึ้นไป	15 - 29	0 - 14

แบบสอบถามฉบับที่ 3. แบบสอบถามปัจจัยการทำงาน เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย ลักษณะงาน 13 ข้อ ทัศนภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 13 ข้อ ทัศนสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน 12 ข้อ วัตรการบริหารงาน 12 ข้อ

แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ เป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก และข้อความที่มีความหมายทางลบ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 อันดับ ตั้งแต่ "จริงมากที่สุด" จนถึง "ไม่จริงเลย" โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 คำตอบเท่านั้นในแต่ละข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
0. ในเวลา 8 ชั่วโมงการทำงานท่านต้องให้ การดูแลผู้ป่วยเกือบตลอดเวลาจนไม่มีเวลาพัก.....					
00. ในหน่วยงานของท่าน มีจำนวนผู้ป่วยมาก. เกินไปไม่สมดุลกับพยาบาล.....					
00. ในการปฏิบัติหน้าที่ให้การพยาบาล ท่าน ต้องอดทน อดกลั้น ต่อการใช้อารมณ์ของ ผู้ป่วยและญาติ.....					
<u>สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน</u>					
0. ท่านมีห้องทำงานที่สะดวกสบายและเป็นสัดส่วน.....					
00. สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีอากาศถ่ายเท สะดวก.....					
<u>สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน</u>					
0. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน.....					
00. ท่านมีการพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการ กับพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้หรือคนงานอยู่เสมอ.....					
<u>การบริหารงาน</u>					
0. ท่านคิดว่าหัวหน้าหน่วยงานให้ลูกน้องปฏิบัติงาน แทนไม่เหมาะสม.....					
00. ท่านพึงพอใจต่อการจัดแบ่งหน้าที่พิเศษเช่น เก็บข้อมูลทางสถิติ ,จัดบอร์ดเผยแพร่.....					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความทางบวกจะให้คะแนน ดังนี้

ถ้าเลือกตอบ "จริงมากที่สุด"	ให้	5	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ "จริง "	ให้	4	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ "ไม่แน่ใจ "	ให้	3	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ "ไม่จริง "	ให้	2	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ "ไม่จริงที่สุด"	ให้	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบ จะให้คะแนนตรงข้ามกับข้อความที่มีความหมายทางบวก คะแนนที่ได้จะเป็นคะแนนรวมในแต่ละมิติ

เกณฑ์การตัดสิน การแบ่งระดับ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ

ลักษณะงานหนักมาก หมายถึง ลักษณะงานที่ได้คะแนนสูงกว่าค่า $X + 1 \text{ S.D.}$

ลักษณะงานหนักปานกลาง หมายถึง ลักษณะงานที่ได้คะแนนระหว่างค่า $X \pm 1 \text{ S.D.}$

ลักษณะงานธรรมดา หมายถึง ลักษณะงานที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่า $X - 1 \text{ S.D.}$

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ได้คะแนนสูงกว่าค่า $X + 1 \text{ S.D.}$

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีปานกลาง หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ได้คะแนนระหว่างค่า $X \pm 1 \text{ S.D.}$

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่า $X - 1 \text{ S.D.}$

สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดี หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ได้คะแนนสูงกว่าค่า $X + 1 \text{ S.D.}$

สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดีปานกลาง หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ได้คะแนนระหว่างค่า $X \pm 1 \text{ S.D.}$

สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่า $X - 1 \text{ S.D.}$

การบริหารงานดี หมายถึง การบริหารงานที่ได้คะแนนสูงกว่า ค่า $X + 1 \text{ S.D.}$

การบริหารงานปานกลาง หมายถึง การบริหารงานที่ได้ คะแนนระหว่าง ค่า $X \pm 1 \text{ S.D.}$

การบริหารงานไม่ดี หมายถึง การบริหารงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า ค่า $X - 1 \text{ S.D.}$

แบบสอบถามฉบับที่ 4. แบบสอบถามแรงสนับสนุนทางสังคม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและดัดแปลงมาจาก ขนาด วรณพรศิริ (2535) ซึ่งแปลมาจาก แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ แบรินต์ และไวเนอร์ท์ (Brant & Weinert .1985) ที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า ชนิด 5 อันดับ จำนวน 33 ข้อ ตั้งแต่ เห็นด้วย ค่อนข้างจะเห็นด้วย ไม่แน่ใจ ค่อนข้างจะไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 คำตอบเท่านั้นในแต่ละข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย	ค่อนข้างจะเห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจะไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
0.	กลุ่มที่ฉันอยู่ให้ความสำคัญกับฉัน.....					
00.	คนอื่นมักจะบอกให้ฉันรู้ว่าฉันทำงานได้ดี.....					
000.	ไม่มีใครที่ฉันพอจะบอกความรู้สึกของฉันได้.....					

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อข้อความ เป็นบวก จะให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง เห็นด้วย	ให้	5	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างจะเห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ค่อนข้างจะไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ไม่เห็นด้วย	ให้	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบ จะให้คะแนน ตรงข้ามกับข้อความที่มีความหมายทาง บวก คะแนนที่ได้จะเป็นคะแนนรวมในแต่ละมิติ

เกณฑ์การตัดสิน การแบ่งระดับแรงสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 3 ระดับ

แรงสนับสนุนทางสังคมสูง หมายถึง แรงสนับสนุนทางสังคมที่ได้คะแนนสูงกว่าค่า $X+1S.D.$
 แรงสนับสนุนทางสังคมปานกลาง หมายถึง แรงสนับสนุนทางสังคมที่ได้คะแนนระหว่าง ค่า $X \pm 1 S.D.$
 แรงสนับสนุนทางสังคมต่ำ หมายถึง แรงสนับสนุนทางสังคมที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่า $X - 1S.D.$

แบบทดสอบฉบับที่ 5. แบบวัดความเข้มแข็งในการมองโลก ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับปรุงและดัดแปลง ตามแนวคิดของแอนโทโนฟสกี (Antonovsky 1987) ซึ่งแปลโดยของสมจิต หนูเจริญกุล (2532)

แบบทดสอบนี้มีทั้งหมด 35 ข้อ ประกอบด้วยข้อความที่มีความหมายทางบวกและข้อความที่มีความหมายทางลบ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “บ่อยครั้งมาก” ถึง “ไม่เคยเลย” โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ เท่านั้นในแต่ละข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อความ	บ่อยครั้ง มาก	บ่อยๆ	เป็นบางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
0. ท่านมองชีวิตว่ามีแต่สิ่งที่น่าจำเจ ซ้ำซาก					
00. ท่านไม่เคยย่อท้อแม้ไม่ได้รับความยุติธรรม					

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความที่มีความหมายทางบวก

ถ้าเลือกตอบ	บ่อยครั้งมาก	ให้	5	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ	บ่อยๆ	ให้	4	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ	เป็นบางครั้ง	ให้	3	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ	นาน ๆ ครั้ง	ให้	2	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ	ไม่เคยเลย	ให้	1	คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางลบ จะให้คะแนนตรงข้ามกับข้อความที่มีความหมายทางบวก คะแนนที่ได้จะเป็นคะแนนรวมในแต่ละมิติ ประกอบด้วย ข้อความที่เป็นบวก 16 ข้อ และข้อความที่เป็นลบ 19 ข้อ

เกณฑ์การตัดสิน การแบ่งระดับความเข้มแข็งในการมองโลก แบ่งเป็น 3 ระดับ

ความเข้มแข็งในการมองโลกสูง หมายถึง ความเข้มแข็งในการมองโลกที่ได้คะแนนสูงกว่าค่า $X + 1 \text{ S.D.}$

ความเข้มแข็งในการมองโลกปานกลาง หมายถึง ความเข้มแข็งในการมองโลกที่ได้คะแนนระหว่างค่า $X \pm 1 \text{ S.D.}$

ความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ หมายถึง ความเข้มแข็งในการมองโลกที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่า $X + -1 \text{ S.D.}$

แบบสอบถามฉบับที่ 6 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจแห่งตน (Locus control Scale) เป็นแบบสอบถามที่สร้างและดัดแปลงมาจาก แบบวัดความเชื่ออำนาจแห่งตน ของ พรศิริ ไรจน์รัตนเกรียรติ (2535 :179-180) สร้างตามแนวคิดของรอตเตอร์

แบบทดสอบนี้มีทั้งหมด 15 ข้อ ประกอบด้วยข้อความที่มีความหมายทางบวกและข้อความที่มีความหมายทางลบ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ เท่านั้นในแต่ละข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
0.ท่านคิดว่าต้องวางแผนไว้ล่วงหน้านาน เพื่อจะได้สิ่ง ที่ท่านต้องการ					
00.ส่วนมากเรื่องเศร้าในชีวิตเป็นผลจากดวงชะตา					

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าคำตอบแสดงถึงความเชื่ออำนาจภายในตนเอง

ถ้าเลือกตอบ จริงที่สุด	ได้	5	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ จริง	ได้	4	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ ไม่แน่ใจ	ได้	3	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ ไม่จริง	ได้	2	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ ไม่จริงเลย	ได้	1	คะแนน

ถ้าคำตอบแสดงถึงความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง

ถ้าเลือกตอบ จริงที่สุด	ได้	5	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ จริง	ได้	4	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ ไม่แน่ใจ	ได้	3	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ ไม่จริง	ได้	2	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ ไม่จริงเลย	ได้	1	คะแนน

เกณฑ์ตัดสิน

การแบ่งกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจภายใน - ภายนอกตน

ผู้ที่เชื่ออำนาจภายในตน หมายถึงผู้ที่ได้คะแนนรวมจาก แบบวัดความเชื่ออำนาจแห่ง ตน สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่ม

ผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอกตน หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดความเชื่ออำนาจแห่งตน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่ม

แบบสอบถามฉบับที่ 7.แบบวัดพฤติกรรมแบบเอและบี ผู้วิจัยสร้างโดยดัดแปลงและปรับปรุงจากแบบทดสอบ ของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533) ซึ่งแปลจากแบบรายงานตนเองของเจนกินส์ (Jenkins and others. 1986) และผู้วิจัยปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

แบบสอบถามมีจำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วย ข้อความที่เป็นประโยคบอกเล่า เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 อันดับ ตั้งแต่ "จริง " จนถึง "ไม่จริง " โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบ เพียง 1 คำตอบเท่านั้นในแต่ละข้อ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
0. เมื่อท่านมีนัดหมาย ท่านมักไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลาเป็นคนแรก					
100. ท่านรู้สึกที่ท่านอยากทำงานให้เสร็จโดยเร็วที่สุด					
200. ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวรอรับบริการ เช่น ที่ทำการไปรษณีย์ หรือที่สำนักงานที่ดิน					

การให้คะแนนมีดังนี้ สำหรับข้อความทางบวกให้คะแนน ดังนี้

ถ้าเลือกตอบ	จริง	ให้	5	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ	ค่อนข้างจริง	ให้	4	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ	ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ	ค่อนข้างไม่จริง	ให้	2	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ	ไม่จริง	ให้	1	คะแนน

สำหรับข้อความทางบวกให้คะแนน ดังนี้

ถ้าเลือกตอบ	จริง	ให้	1	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ	ค่อนข้างจริง	ให้	2	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ	ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ	ค่อนข้างไม่จริง	ให้	4	คะแนน
ถ้าเลือกตอบ	ไม่จริง	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์ตัดสิน ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้สูงเป็นบุคคลที่มีลักษณะพฤติกรรมแบบเอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้ต่ำแสดงว่ามีพฤติกรรมแบบบี การแบ่งกลุ่มสูงและต่ำ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ถือว่ามีพฤติกรรมแบบเอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ถือว่ามีพฤติกรรมแบบบี

การความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้าง และนำเครื่องมือวัดที่มีผู้สร้างไว้มาปรับปรุงข้อความให้เหมาะสมกับกลุ่ม ตัวอย่าง โดยคงเนื้อหาเดิมของเครื่องมือวัดไว้ และในบางตัวแปรก็สร้างเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสม และครอบคลุมกับลักษณะของการวิจัยครั้งนี้ ในการหาคุณภาพเครื่องมือจึงมีรายละเอียดดังนี้

การหาความเที่ยงตรง (Validity) เนื่องจากแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรได้ทำการสร้าง และปรับปรุงขึ้นใหม่ จึงต้องทำการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ มาพิจารณาเนื้อหาแบบวัดในข้อใดที่มีความหมายในทางบวก และทางลบ

การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ในการหาค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือวัด โดยนำเครื่องมือวัดที่ใช้ในการศึกษาไปทดลอง ใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำข้อความมาวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยวิธีการทางสถิติแบบที (t-test) และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด ที่ใช้ในการวิจัยนี้จะหา หลังจากที่ได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญ นำมาหาค่าความ เชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient)(ประคอง กรรณสูตร. 2525)

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาล ชลบุรี และผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

2. ส่งแบบสอบถามไปยังหอผู้ป่วยทุกตึกในโรงพยาบาล ตามการสุ่มด้วยตนเอง

3. ติดต่อรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง พร้อมทั้ง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบ สอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSSX) ซึ่งวิเคราะห์ผลดังนี้

ส่วนที่ 1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเสนอ ข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธ ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยทางจิตใจ ได้แก่ ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน พฤติกรรมแบบเอและบี ตัวแปรตาม คือความเหนื่อยหน่าย

ส่วนที่2.วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยมีตัวแปรเกณฑ์คือ ความเหนื่อยหน่าย ตัวแปรทำนาย คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน พฤติกรรมแบบเอและบี

ในการเข้าสมการทำนายเมื่อใช้ตัวแปร แรงสนับสนุนทางสังคมจะไม่นำตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส มาเข้าร่วมด้วย

ในการเข้าสมการทำนายเมื่อใช้ตัวแปรความเข้มแข็งในการมองโลกจะไม่นำตัวแปร อายุ แรงสนับสนุนทางสังคม มาเข้าร่วมด้วย

ในการเข้าสมการทำนายเมื่อใช้ตัวแปรพฤติกรรมแบบเอ-แบบบีจะไม่นำ ตัวแปร ความเชื่ออำนาจภายใน - ภายนอกตนเอง มาเข้าร่วมด้วย

ส่วนที่3.เปรียบเทียบความแตกต่าง

เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway Analysis of Variance) ใช้สถิติค่า F (F- test) และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็น รายคู่ด้วยวิธีการ student - q - Newman Keul ถ้าพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 1,2,3,4,5,6,8,9,10และ

เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความเหนื่อยหน่าย เมื่อจำแนกตาม ความเชื่ออำนาจแห่งตน พฤติกรรมแบบเอและบี โดยใช้สถิติค่า t-test เพื่อทดสอบ สมมุติฐานข้อ 11,12

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F- Distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t- Distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
X1	แทน	อายุ
X2	แทน	สถานภาพสมรส
X3	แทน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
X4	แทน	ภาระครอบครัว
X5	แทน	ลักษณะงาน
X6	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
X7	แทน	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
X8	แทน	การบริหารงาน
X9	แทน	แรงสนับสนุนทางสังคม
X10	แทน	ความเข้มแข็งในการมองโลก
X11	แทน	ความเชื่ออำนาจแห่งตน
X12	แทน	รูปแบบพฤติกรรม
Y1	แทน	ความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
Y2	แทน	ความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล
Y3	แทน	ความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล
Y4	แทน	ความเหนื่อยหน่ายโดยรวม
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำนายซึ่งทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำนายซึ่งทำนายในรูปคะแนนดิบ

R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	สัมประสิทธิ์ของการทำนายที่เปลี่ยนแปลงไปที่ละตัว
R ² change	แทน	สัมประสิทธิ์ของการทำนายที่เปลี่ยนแปลงไปจากการเพิ่มตัวทำนาย ครึ่งละตัว
Fchange	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ทดสอบ ความมีนัยสำคัญของการเพิ่มตัวทำนายเข้าไปครึ่งละ 1 ตัว
S.E. est	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการทำนาย
*	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่าย ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ เมื่อจำแนกตามตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน บุคลิกภาพแบบเอ - แบบบี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์อำนาจการทำนายความเหนื่อยหน่าย ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โดยใช้ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน บุคลิกภาพแบบเอ-แบบบี เป็นตัวทำนาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา (n=140)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1.ปัจจัยส่วนบุคคล		
1.1 อายุ		
21 - 25 ปี	14	10.0
26 - 30 ปี	39	27.8
31 - 35 ปี	59	42.2
36 - 40 ปี	22	15.7
41 - 45 ปี	6	4.3
1.2 สถานภาพสมรส		
โสด,หม้าย/หย่า	84	60.0
คู่	56	40.0
1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	32	22.8
6 - 10 ปี	46	32.8
11 - 15 ปี	50	35.8
16 - 20 ปี	12	8.6
1.4 ภาวะครอบครัว		
ไม่มีการครอบครัวยุติ	12	7.8
มีการครอบครัวยุติที่ไม่เดือดร้อน	83	59.2
มีการะ, ที่เดือดร้อนปานกลาง / มาก	46	32.9
2.ปัจจัยการทำงาน (เป็นการรับรู้งานในด้าน)		
2.1 ลักษณะงานหนัก.....ธรรมดา	24	17.1
ปานกลาง	93	66.5
มาก	23	16.4
MEAN = 45.50 SD = 8.02 Minimum = 15 Maximum = 65		

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....ดี	21	15.1
ปานกลาง	106	75.8
ไม่ดี	17	12.1
MEAN = 44.61 SD = 5.86 Minimum = 27 Maximum = 59		
2.3 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน.ดี	21	15.0
ปานกลาง	103	73.5
ไม่ดี	16	11.5
MEAN = 43.25 SD = 4.27 Minimum = 31 Maximum = 53		
2.4 การบริหารงาน..... ดี	18	12.8
ปานกลาง	110	78.6
ไม่ดี	12	8.6
MEAN = 46.67 SD = 5.59 Minimum = 30 Maximum = 63		
2.5 แรงสนับสนุนทางสังคม..... สูง	20	14.3
ปานกลาง	95	67.8
ต่ำ	25	17.9
MEAN = 133.24 SD = 16.14 Minimum = 60 Maximum = 166		
3. ปัจจัยทางจิตใจ		
3.1 ความเข้มแข็งการมองโลก..... มาก	25	17.8
ปานกลาง	96	68.6
น้อย	19	13.6
MEAN = 109.96 SD = 8.97 Minimum = 74 Maximum = 128		
3.2 ความเชื่ออำนาจแห่งตน.....ภายในตน	76	54.2
ภายนอกตน	64	45.8
MEAN = 28.00 SD = 4.58 Minimum = 16 Maximum = 39		
3.3 รูปแบบพฤติกรรม.....เอ	68	48.5
บี	72	51.5
MEAN = 82.30 SD = 10.22 Minimum = 54 Maximum = 10		

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน

ความเหนื่อยหน่าย ด้าน	ระดับความ เหนื่อยหน่าย	เกณฑ์คะแนนระดับ ความเหนื่อยหน่าย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความอ่อนล้า ทางอารมณ์	ต่ำ	0 - 15	73	52.0
	ปานกลาง	16 - 30	59	42.1
	สูง	31 ขึ้นไป	8	5.9
MEAN = 16.01 SD = 7.41 Minimum = 0 Maximum = 37				
การลดความ เป็นบุคคล	ต่ำ	0 - 14	125	89.3
	ปานกลาง	15 - 29	14	10.0
	สูง	30 ขึ้นไป	1	0.7
MEAN = 7.42 SD = 5.82 Minimum = 0 Maximum = 37				
ความสำเร็จ ส่วนบุคคล	ต่ำ	34 ขึ้นไป	-	-
	ปานกลาง	15-29	37	26.1
	สูง	0-14	102	73.5
MEAN = 9.46 SD = 6.63 Minimum = 0 Maximum = 26				

จากตาราง 1-2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 140 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 31-35 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 42.2 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่เป็นโสดคือร้อยละ 57.8 สถานภาพสมรสหม้าย/หย่ามีเพียง 3 คน ในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกลุ่มที่ทำงาน 11-15 ปีมีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 35.8 ด้านภาระครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการะครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน ร้อยละ 59.2 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการะที่เดือดร้อนมากมีจำนวน 3 คน

ในด้านปัจจัยการทำงานนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการรับรู้ว่างานที่ตนปฏิบัติเป็นงานที่มีลักษณะงานหนักปานกลาง ร้อยละ 66.5 กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานปานกลาง ร้อยละ 75.8 กลุ่มตัวอย่างมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่ในระดับปานกลางร้อยละ 73.5 และกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ด้านการบริหารงานส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 78.6

เมื่อพิจารณาในเรื่องแรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงสนับสนุนทางสังคมปานกลางร้อยละ 67.8 เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยทางจิตใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเข้มแข็งในการมองโลกปานกลาง ร้อยละ 68.6 สำหรับความเชื่ออำนาจแห่งตน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง ร้อยละ 54.2 และความเชื่อ อำนาจภายนอกตนเอง ร้อยละ 45.8 และด้านรูปแบบพฤติกรรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 51.5 มีแบบพฤติกรรมแบบบี

ในความเหนื่อยหน่ายกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำทุกด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำ ร้อยละ 52.0 แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่ามีค่าเฉลี่ย 16.01 ซึ่งตกอยู่ในระดับความอ่อนล้าทางอารมณ์ปานกลาง ด้านการลดความเป็นบุคคลส่วนใหญ่มีการลดความเป็นบุคคลต่ำร้อยละ 89.3 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและเกณฑ์ที่ใช้ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 7.42 ซึ่งตกอยู่ในระดับต่ำ และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสำเร็จส่วนบุคคลสูง ร้อยละ 73.5 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและเกณฑ์ที่ใช้พบว่ามีค่าเฉลี่ย 9.46 ซึ่งตกอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่าย เมื่อจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน รูปแบบบุคลิกภาพ

2.1. การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีอายุแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า " พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีอายุน้อย กว่า มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและ ความสำเร็จส่วนบุคคล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีอายุมากกว่า " ดังปรากฏผลในตาราง 3 - 4

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามอายุ

ความเหนื่อยหน่าย ด้าน		กลุ่มอายุ (ปี)				
		21-25 n=14	26-30 n=39	31-35 n=59	36-40 n=22	40-45 n=6
ความอ่อนล้า ทางอารมณ์	$\bar{X}$	14.87	16.78	16.35	15.96	10.33
	SD	6.96	6.93	7.36	8.09	9.31
การลดความ เป็นบุคคล	$\bar{X}$	8.04	7.48	7.29	7.91	4.33
	SD	6.44	6.08	5.29	6.73	4.13
ความสำเร็จ ส่วนบุคคล	$\bar{X}$	8.86	9.24	9.14	7.04	14.00
	SD	6.14	6.39	6.36	7.59	9.14

ตาราง 4 วิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	4	244.29	61.07	1.30
	ภายในกลุ่ม	135	7668.69	56.80	
	รวม	139	7912.99		
การลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	72.95	18.24	0.51
	ภายในกลุ่ม	135	4772.05	35.34	
	รวม	139	4845.00		
ความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	124.09	31.02	0.69
	ภายในกลุ่ม	135	6067.15	44.94	
	รวม	139	6191.24		

$$F_{.05} (df = 4, 135) = 2.4344$$

จากตาราง 4 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีอายุน้อยกว่า มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล ในการทำงานไม่แตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีอายุมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1

2.2. การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า " พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสถานภาพสมรส คู่, โสด/หม้าย/หย่า มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล แตกต่างกัน " แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่า มีเพียง 3 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมกลุ่มนี้เข้าไปอยู่ในกลุ่มโสด ในการเปรียบเทียบจึงเป็นกลุ่มโสด/หม้าย/หย่า ดังปรากฏในตาราง 5 - 6

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน ของพยาบาลวิชาชีพ
ประจำการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความเหนื่อยหน่าย ด้าน		สถานภาพสมรส	
		โสด , หม้าย / หย่า n=84	คู่ n=56
ความอ่อนล้า ทางอารมณ์	$\bar{X}$	16.39	15.17
	SD	7.32	7.34
การลดความ เป็นบุคคล	$\bar{X}$	8.06	6.53
	SD	5.86	5.30
ความสำเร็จ ส่วนบุคคล	$\bar{X}$	9.76	8.70
	SD	6.53	6.59

ตาราง 6 เปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

	ตัวแปร	N	$\bar{X}$	SD	t
ความอ่อนล้า ทางอารมณ์	โสด/หม้าย/หย่า	84	16.39	7.32	0.96
	คู่	56	15.17	7.34	
การลดความ เป็นบุคคล	โสด/หม้าย/หย่า	84	8.06	5.86	1.60
	คู่	56	6.53	5.30	
ความสำเร็จ ส่วนบุคคล	โสด/หม้าย/หย่า	84	9.76	6.53	0.65
	คู่	56	8.85	6.59	

จากตาราง 6 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 2

2.3. การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า " พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่ามีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า " ดังปรากฏผล ในตาราง 7 - 9

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความเหนื่อยหน่าย ด้าน		ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
		1 -5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี
ความอ่อนล้า ทางอารมณ์	X	6.32	17.48	14.90	14.39
	SD	7.40	7.74	6.94	7.94
การลดความ เป็นบุคคล	X	8.56	7.40	6.83	6.85
	SD	6.54	6.09	5.06	5.97
ความสำเร็จ ส่วนบุคคล	X	8.09	10.24	8.50	14.25
	SD	6.22	6.44	6.30	7.93

ตาราง 8 วิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F
ความอ่อนล้า ทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	200.48	66.83	1.17
	ภายในกลุ่ม	136	7711.33	56.70	
	รวม	139	7912.99		
การลดความ เป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	66.68	22.22	.63
	ภายในกลุ่ม	136	4778.32	35.13	
	รวม	139	4845.00		
ความสำเร็จ ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	410.91	136.97	3.22*
	ภายในกลุ่ม	136	5780.34	42.50	
	รวม	139	6191.25		

$$F_{.05} (df = 3, 136) = 2.6744$$

จากตาราง 8 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นบุคคลไม่แตกต่างกัน แต่พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จของบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้ Student-q - Statistic แบบ Newman-Keul (SNK) ตรวจสอบ ดังตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลเป็นรายคู่ ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1 - 5 ปี 8.09	11 - 15 ปี 8.50	6- 10 ปี 10.24	16 -20 ปี 14.25
1 - 5 ปี	8.09	-	0.41	2.15	6.16*
11 - 15 ปี	8.50	-	-	1.74	5.75*
6 - 10 ปี	10.24	-	-	-	4.01*
16 - 20 ปี	14.25	-	-	-	-

จากตาราง 9 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี , 11 - 15 ปี , 6 - 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ สมมุติฐานข้อ 3

2.4. การเปรียบเทียบ ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและ ความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 4 ที่ว่า " พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ไม่มีภาระครอบครัว และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาระครอบครัวไม่เดือดร้อน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาระครอบครัวเดือดร้อน และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาระครอบครัวเดือดร้อนมาก " แต่เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีภาระครอบครัวเดือดร้อนมาก มีจำนวนเพียง 3 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงรวมกลุ่มนี้ไปรวมกับพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีภาระเดือดร้อน การวิเคราะห์ปรากฏผล ตามตาราง 10 - 12

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน
ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามภาระครอบครัว

ความเหนื่อยหน่าย ด้าน	ภาระครอบครัว			
		ไม่มี (n=11)	มีที่ไม่เดือดร้อน (n=83)	มีที่เดือดร้อนปานกลาง/มาก (n=46)
ความอ่อนล้า ทางอารมณ์	—			
	X	11.36	15.34	18.01
	SD	6.75	6.93	7.01
การลดความ เป็นบุคคล	X	6.27	7.24	8.05
	SD	5.53	5.72	6.07
ความสำเร็จ ส่วนบุคคล	$\bar{X}$	10.17	8.82	9.50
	SD	6.55	6.58	6.61

ตาราง 11 วิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตามภาระครอบครัว

	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F
ความอ่อนล้า ทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	625.25	312.62	6.07*
	ภายในกลุ่ม	137	7053.47	51.43	
	รวม	139	7678.72		
การลดความ เป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	64.98	32.49	.91
	ภายในกลุ่ม	137	4852.93	35.42	
	รวม	139	4917.91		
ความสำเร็จ ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	206.78	103.39	2.49
	ภายในกลุ่ม	137	5684.88	41.49	
	รวม	139	5891.66		

$$F_{.05} (df = 2, 137) = 3.0644$$

จากตาราง 11 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคลและด้านความสำเร็จของบุคคล ไม่แตกต่างกัน แต่มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาระครอบครัวที่แตกต่างกัน มีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 1 คู่ ที่มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบรายคู่ต่อไปโดยใช้ Student - q -Statistic แบบ Newman -Keul (SNK) ตรวจสอบ ดังตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นรายคู่ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีภาระครอบครัวที่แตกต่างกัน

ภาระครอบครัว		ภาระครอบครัว		
	$\bar{X}$	a1 (11.36)	a2 (15.34)	a3 (18.01)
(a1) ไม่มี	11.36	-	3.98*	6.65*
(a2) มีที่ไม่เดือดร้อน	15.34	-	-	2.67
(a3) มีที่เดือดร้อนปานกลาง /มาก	18.01	-	-	-

จากตาราง 12 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการในกลุ่มที่มีภาระครอบครัวเดือดร้อนปานกลาง/มาก มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ไม่มีภาระครอบครัว และพยาบาลวิชาชีพประจำการกลุ่มที่มีภาระครอบครัวไม่เดือดร้อน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 4 บางส่วน เนื่องจาก ไม่พบความแตกต่างของความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาระครอบครัวไม่เดือดร้อนและพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาระครอบครัวเดือดร้อนปานกลาง / มาก

2.5. การเปรียบเทียบ ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า "พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานหนักมาก มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานหนักปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานธรรมดา " ดังปรากฏตามตาราง 13 -15

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้านของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามลักษณะงาน

ความเหนื่อยหน่ายด้าน		ลักษณะงาน		
		ธรรมดา (n=24)	หนักปานกลาง (n=93)	หนักมาก (n=23)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	$\bar{X}$	10.32	15.44	23.29
	SD	6.22	6.44	6.30
การลดความเป็นบุคคล	$\bar{X}$	5.20	7.41	11.08
	SD	3.00	4.75	8.85
ความสำเร็จส่วนบุคคล	$\bar{X}$	9.88	9.04	11.22
	SD	7.67	6.35	6.49

ตาราง 14 วิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะงาน

	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	2109.13	1054.57	26.24*
	ภายในกลุ่ม	137	5505.33	40.18	
	รวม	139	4614.46		
ความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	90.27	45.14	1.02
	ภายในกลุ่ม	137	6008.38	43.85	
	รวม	139	6098.65		

$$F_{05} (df = 2, 137) = 3.0644$$

จากตาราง 13-14 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน แต่มีพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อหากกลุ่มพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานธรรมดา พนักงานกลาง พนักงานมาก มีคู่ใดบ้างที่มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบต่อโดยใช้ SNK ตรวจสอบดังตาราง 15 สำหรับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล จากตาราง 14 พบว่ามีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกันมาก เมื่อนำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่าความแปรปรวนของลักษณะงานธรรมดา พนักงานกลาง พนักงานมาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงไม่สามารถหาค่า F-test ได้ เนื่องจากผิดข้อตกลงเบื้องต้น

ตาราง 15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นรายคู่ ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

	$\bar{X}$	ลักษณะงาน		
		ธรรมดา	ปานกลาง	พนักงานมาก
		10.32	15.44	23.29
ธรรมดา	10.32	-	5.12*	12.97*
พนักงานกลาง	15.44	-	-	7.85*
พนักงานมาก	23.29	-	-	-

จากตาราง 15 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานพนักงานมากมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานพนักงานกลาง และธรรมดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 5 และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานพนักงานกลาง มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานธรรมดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 6 ที่ว่า " พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี " ดังผลปรากฏในตาราง 16-18

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้านของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความเหนื่อยหน่ายด้าน		สภาพแวดล้อมในการทำงาน		
		ดี(n=24)	ปานกลาง(n=93)	ไม่ดี(n=23)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	$\bar{X}$	20.82	15.49	15.75
	SD	6.63	6.98	9.09
การลดความเป็นบุคคล	$\bar{X}$	9.29	7.24	7.06
	SD	6.27	5.80	5.89
ความสำเร็จส่วนบุคคล	$\bar{X}$	12.35	9.00	9.24
	SD	5.78	6.77	6.47

ตาราง 17 วิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านจำแนกตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	421.02	210.51	4.02*
	ภายในกลุ่ม	137	7106.20	52.27	
	รวม	139	7527.22		
การลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	65.03	32.52	0.95
	ภายในกลุ่ม	137	4687.57	34.21	
	รวม	139	4752.60		
ความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	165.09	82.55	1.91
	ภายในกลุ่ม	137	5918.94	43.20	
	รวม	139	6084.04		

$$F_{.05} (df \ 2,139) = 3.0644$$

จากตาราง 17 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน และเพื่อหากกลุ่มพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ปานกลาง ไม่ดี มีคู่ใดบ้าง ที่มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ SNK หาความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ดังตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นรายคู่ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

		$\bar{X}$	สภาพแวดล้อมในการทำงาน		
			ปานกลาง	ดี	ไม่ดี
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ปานกลาง	15.49	-	0.26	5.33*
	ดี	15.75	-	-	5.07*
	ไม่ดี	20.82	-	-	-

จากตาราง 18 พบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการในกลุ่มที่มีสภาพแวดล้อมไม่ดี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7. การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน เพื่อทดสอบ สมมุติฐานข้อ 7 ที่ว่า " พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดี มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี " ผลปรากฏดังตาราง 19 -22

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน
ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความเหนื่อยหน่าย ด้าน		สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
		ดี (n=21)	ปานกลาง (n=103)	ไม่ดี (n=16)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	$\bar{X}$	18.73	15.89	13.80
	SD	8.59	7.11	7.53
การลดความเป็นบุคคล	$\bar{X}$	9.86	6.50	10.00
	SD	8.16	8.10	8.12
ความสำเร็จส่วนบุคคล	$\bar{X}$	13.15	8.82	9.94
	SD	8.39	6.06	6.73

ตาราง 20 วิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านจำแนกตามสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F
ความอ่อนล้า ทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	239.86	119.93	2.15
	ภายในกลุ่ม	137	7617.95	55.60	
	รวม	139	7857.81		
การลดความ เป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	330.76	165.38	5.04*
	ภายในกลุ่ม	137	4494.01	32.80	
	รวม	139	4824.85		
ความสำเร็จ ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	315.48	157.74	3.74*
	ภายในกลุ่ม	137	5770.31	42.11	
	รวม	139	6085.80		

$$F_{05}(df = 2, 137) = 3.0644$$

จากตาราง 20 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานใดๆ มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีพยาบาลวิชาชีพประจำการในกลุ่มสัมพันธภาพเพื่อนร่วมงานใดๆ อย่างน้อย 1 คน มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบรายคู่โดยวิธีการ ของ SNK ตรวจสอบ ดังตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล
ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน

	$\bar{X}$	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
		ปานกลาง (6.50)	ดี (9.86)	ไม่ดี (10.00)
ปานกลาง	6.50	-	3.36*	3.50*
ดี	9.86	-	-	0.14
ไม่ดี	10.00	-	-	-

จากตาราง 21 พบว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
ไม่ดี และดี มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ
ที่มีสัมพันธภาพระหว่าง เพื่อน ร่วมงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้อง
กับสมมุติฐานบางส่วน

ตาราง 22 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล
ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน

	$\bar{X}$	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
		ปานกลาง (8.82)	ไม่ดี (9.94)	ดี (13.15)
ปานกลาง	8.82	-	0.12	4.44*
ไม่ดี	9.94	-	-	3.21
ดี	13.15	-	-	-

จากตาราง 22 พบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วม
งานดี มีความเหนื่อยหน่ายในงาน ในด้านความสำเร็จของบุคคลน้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ
ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อน ร่วมงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอด
คล้องกับสมมุติฐานข้อ 8 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างกัน

2.8. การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีการรับรู้การ
บริหารงานแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 8 ที่ว่า " พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีการ
บริหารงานดี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และ
ความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีการรับรู้บริหารงานปานกลาง และ
พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีการบริหารงานไม่ดี " ดังผลปรากฏในตาราง 23-24 ตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน
ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามการบริหารงาน

ความเหนื่อยหน่าย ด้าน		การบริหารงาน		
		ดี (n= 18)	ปานกลาง(n=110)	ไม่ดี(n= 12)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	$\bar{X}$	16.50	15.96	16.33
	SD	5.87	7.52	9.40
การลดความเป็นบุคคล	$\bar{X}$	7.45	7.32	9.00
	SD	5.40	5.65	8.17
ความสำเร็จส่วนบุคคล	$\bar{X}$	12.80	8.95	9.46
	SD	8.11	6.10	7.80

ตาราง 24 วิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่าย แต่ละด้านการบริหารงาน

	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F
ความอ่อนล้า ทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	5.78	2.89	0.5
	ภายในกลุ่ม	137	7841.52	57.23	
	รวม	139	7847.30		
การลดความ เป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	30.30	15.15	.435
	ภายในกลุ่ม	137	4761.17	34.75	
	รวม	139	4791.4		
ความสำเร็จ ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	251.22	125.61	2.91
	ภายในกลุ่ม	137	5871.60	42.86	
	รวม	139	6122.82		

$$F_{.05} (df = 2, 139) = 3.0644$$

จากตาราง 24 พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีการบริหารใด ๆ มีความเหนื่อยหน่าย
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 8

2.9. การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 9 ที่ว่า " พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมสูง มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมต่ำ " ดังผลปรากฏในตาราง 25

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามแรงสนับสนุนทางสังคม

ความเหนื่อยหน่าย ด้าน		แรงสนับสนุนทางสังคม		
		สูง(n= 20)	ปานกลาง(n= 95)	ต่ำ(n= 25)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	$\bar{X}$	17.32	16.45	13.24
	SD	7.98	7.55	5.29
การลดความเป็นบุคคล	$\bar{X}$	9.00	7.55	5.96
	SD	6.69	5.44	5.68
ความสำเร็จส่วนบุคคล	$\bar{X}$	12.74	9.79	6.12
	SD	7.53	6.42	5.33

ตาราง 26 วิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตามแรงสนับสนุนทางสังคม

	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	242.79	124.40	2.37
	ภายในกลุ่ม	137	7172.20	52.35	
	รวม	139	7414.99		
การลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	102.43	51.42	1.51
	ภายในกลุ่ม	137	4634.50	33.83	
	รวม	139	4736.53		
ความสำเร็จส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	492.14	246.07	6.13*
	ภายในกลุ่ม	137	5496.02	40.11	
	รวม	139	5988.16		

$$F_{.05} (df = 2, 139) = 3.0644$$

จากตาราง 26 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมสูง ปานกลาง ต่ำ มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมสูง ปานกลาง ต่ำ อย่างน้อย 1 คู่ มีความเหนื่อยหน่ายในงานด้านความสำเร็จของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบรายคู่โดยวิธีการ ของ SNK หาความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จของบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

		X	แรงสนับสนุนทางสังคม		
			ต่ำ(6.12)	ปานกลาง(9.78)	สูง (12.74)
แรงสนับสนุนทางสังคม	ต่ำ	6.12	-	3.86*	6.62*
	ปานกลาง	9.78	-	-	2.96
	สูง	12.74	-	-	-

จากตาราง 27 พบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมสูง และ ปานกลาง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน บางส่วน นอกนั้นไม่พบว่ามีคู่ใดที่มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกัน

2.10. การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกแตกต่างกัน เพื่อทดสอบ สมมุติฐานข้อ 10 ที่ว่า " พยาบาลวิชาชีพ ประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ " ดังผลปรากฏ ในตาราง 28

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน
ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำแนกตามความเข้มแข็งในการมองโลก

ความเหนื่อยหน่าย ด้าน		ความเข้มแข็งในการมองโลก		
		สูง (n=25)	ปานกลาง (n=96)	ต่ำ(n=19)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	$\bar{X}$	18.17	15.80	14.58
	SD	8.33	6.93	8.14
การลดความเป็นบุคคล	$\bar{X}$	9.28	7.38	5.29
	SD	7.18	5.49	4.75
ความสำเร็จส่วนบุคคล	$\bar{X}$	14.47	9.05	6.04
	SD	7.96	5.60	5.81

ตาราง 29 วิเคราะห์ความแปรปรวนความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านจำแนกตามความเข้มแข็ง
ในการมองโลก

ความอ่อนล้า	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F
ทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	135.01	67.50	1.27
	ภายในกลุ่ม	137	7263.57	53.01	
	รวม	139	7398.58		
การลดความ เป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	167.54	83.77	3.15*
	ภายในกลุ่ม	137	3641.46	26.58	
	รวม	139	3909.00		
ความสำเร็จ ส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	779.57	389.78	11.02*
	ภายในกลุ่ม	137	4844.43	35.36	
	รวม	139	5583.99		

$$F_{.05} (df \ 2,139) = 3.0644$$

จากตาราง 29 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลก สูง ปานกลาง ต่ำ มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่มี พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็ง ในการมองโลกต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ มีความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ SNK หาความ แตกต่างระหว่างกลุ่ม ดังตาราง 30 - 31

ตาราง 30 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล ของ
พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกแตกต่างกัน

		ความเข้มแข็งในการมองโลก		
		สูง(5.29)	ปานกลาง(7.38)	ต่ำ(9.28)
สูง	5.29	-	2.09	3.99*
ปานกลาง	7.38	-	-	1.88
ต่ำ	9.28	-	-	-

จากตาราง 30 พบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูง มีความเหนื่อยหน่ายในด้านการลดความเป็นบุคคล สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 10 บางส่วน นอกนั้นไม่พบ ความแตกต่างในความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล ในคู่อื่นๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน

ตาราง 31 เปรียบเทียบ คะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล
ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกแตกต่างกัน

		$\bar{X}$	ความเข้มแข็งในการมองโลก		
			ต่ำ(6.04)	ปานกลาง(9.05)	สูง(14.47)
ความเข้มแข็ง	ต่ำ	6.04	-	3.01*	8.43*
ในการมองโลก	ปานกลาง	9.05	-	-	5.42*
	สูง	14.47	-	-	-

จากตาราง 31 พบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูง มีความเหนื่อยหน่ายในด้าน ความสำเร็จของบุคคล สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ และปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกปานกลาง มีความเหนื่อยหน่ายในด้านความสำเร็จของบุคคลน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.11. การวิเคราะห์ความแปรปรวน ความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความ เป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความ เชื่ออำนาจแตกต่างกัน เพื่อทดสอบ สมมุติฐานข้อ 11 ที่ว่า " พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลด ความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความ เชื่อ อำนาจภายนอกตนเอง " ดังผลปรากฏ ในตาราง 32

ตาราง 32 เปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตามความเชื่ออำนาจแห่งตน ภายนอกและความเชื่ออำนาจภายในตนเอง

ความอ่อนล้า	ตัวแปร	N	X	S.D.	t
ทางอารมณ์	ความเชื่ออำนาจภายนอก	64	17.19	7.48	1.61
	ความเชื่ออำนาจภายใน	76	15.19	7.08	
การลดความ เป็นบุคคล	ความเชื่อในอำนาจภายนอก	64	6.64	4.90	1.92*
	ความเชื่อในอำนาจภายใน	76	8.55	6.43	
ความสำเร็จ ส่วนบุคคล	ความเชื่อในอำนาจภายนอก	64	8.13	5.62	2.46*
	ความเชื่อในอำนาจภายใน	76	10.90	7.24	

$$T_{.05}(df\ 2, 138) = 1.645$$

จากตาราง 32 พบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง และความเชื่ออำนาจภายในตนเอง มีความเหนื่อยหน่ายด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน แต่พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง มีความเหนื่อยหน่าย ด้านการลด ความเป็นบุคคล สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจภายนอก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 11 และพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มี ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง เมื่อพิจารณาในด้านความสำเร็จส่วนบุคคลแล้ว พบว่า มีความ เหนื่อยหน่ายน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง

2.12. เปรียบเทียบ ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความ เป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีพฤติกรรม แบบบี และพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีพฤติกรรมแบบเอ เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 12 ที่ว่า " พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีพฤติกรรมแบบบีมีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีพฤติกรรม แบบเอ " ดังผลปรากฏ ในตาราง 33

ตาราง 33 เปรียบเทียบ ความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน กับพยาบาลวิชาชีพประจำการ
ที่มีพฤติกรรมแบบเอ แลพฤติกรรมแบบบี

	ตัวแปรต้น	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	พฤติกรรมแบบ A	69	16.45	7.33	.73
	พฤติกรรมแบบ B	71	15.54	6.96	
การลดความเป็นบุคคล	พฤติกรรมแบบ A	69	7.54	5.30	-.33
	พฤติกรรมแบบ B	71	7.21	5.98	
ความสำเร็จส่วนบุคคล	พฤติกรรมแบบ A	69	9.23	6.30	.46
	พฤติกรรมแบบ B	71	9.76	6.85	

$$T_{.05} (df 2, 138) = 1.645$$

จากตาราง 33 พบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีพฤติกรรมแบบเอ และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีพฤติกรรมแบบบี มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อ 12

ตอนที่ 3 วิเคราะห์อำนาจการทำนาย ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า " อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน รูปแบบพฤติกรรม สามารถทำนายความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล ความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการได้ "

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ตัวทำนาย 12 ตัว คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน รูปแบบพฤติกรรม โดยมี ความเหนื่อยหน่ายด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล ความสำเร็จส่วนบุคคล เป็นตัวแปรเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนาย และระหว่างตัวเกณฑ์กับตัวทำนายดังแสดงไว้ในตาราง 34

ตาราง 34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวทำนายและระหว่างตัวเกณฑ์กับตัวทำนาย

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Y1	Y2	Y3
X1	1.00	.25*	.92*	.14	.04	-.25*	-.12	-.17	-.10	-.06	-.06	.02	.09	.02	-.14
X2		1.00	.21	.23	-.01	-.13	-.00	-.06	.00	-.02	.10	.00	.04	-.10	.03
X3			1.00	.11	.02	-.20	-.14	-.16	-.06	-.02	-.06	-.01	.08	.02	-.15
X4				1.00	.22	-.11	-.06	.02	-.16	-.11	-.11	.13	.26*	.13	.00
X5					1.00	-.28*	-.06	-.01	-.24*	-.12	-.19	.28*	.62*	.25*	.02
X6						1.00	.28*	.36*	.31*	.21	.09	-.07	-.31*	-.19	.25*
X7							1.00	.48*	.29*	.01	.14	.26*	-.25*	-.14	.15
X8								1.00	.17	.01	.08	.05	-.10	-.08	.19
X9									1.00	.36*	.57*	.08	-.39*	-.49*	.43*
X10										1.00	.41*	-.23*	-.25*	-.35*	.28*
X11											1.00	-.05	-.32*	-.44*	.47*
X12												1.00	.11	.01	.07
Y1													1.00	.57*	-.29*
Y2														1.00	-.49*
Y3															1.00

จากตาราง 34 พบว่า ตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่าย ด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ มี 2 ตัว คือ ภาวะครอบครัว และ ลักษณะงาน แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพ ประจำการที่มี องค์ประกอบของตัวทำนาย 2 ตัวนี้สูง จะมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ถ้ามีองค์ประกอบตัวนี้ต่ำจะมีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ต่ำ สำหรับตัวทำนาย ที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ มี 5 ตัว คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มี สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี แรงสนับสนุน ทางสังคมน้อย ความเข้มแข็งในการมองโลกน้อย ความเชื่ออำนาจภายในตนเองสูง จะมีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มาก ส่วนตัวทำนายอื่น ๆ คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน การบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน การบริหารงาน เป็นตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับ ความเหนื่อยหน่าย ด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์

ตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัว คือ ลักษณะงาน ความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ที่มีองค์ประกอบ ของตัวทำนาย 2 ตัวนี้สูง จะมีความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคลสูง ถ้ามีองค์ประกอบตัวนี้ต่ำ จะมีความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคลต่ำ สำหรับตัวทำนาย ที่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ มี 3 ตัว คือ แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตนเอง แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพ ประจำการที่มีแรงสนับสนุน ทางสังคมน้อย ความเข้มแข็งในการมอง โลกน้อย ความเชื่ออำนาจภายนอกตนเองสูง จะมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล มาก ส่วนตัวทำนายอื่น ๆ คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภาวะครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงาน รูปแบบ พฤติกรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ แสดงว่า อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภาวะครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงาน รูปแบบ พฤติกรรมแบบเอ-บี เป็นตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล

ตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 คือ มี 4 ตัว คือ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ที่มีองค์ประกอบของตัว ทำนาย 4 ตัวนี้สูง จะมีความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลสูง ถ้ามีองค์ประกอบ ตัวนี้ต่ำ จะมีความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำ สำหรับตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 คือ มี 2 ตัว คือ ความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทาง อารมณ์ ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ที่มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อย ความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคลน้อย จะมีความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลมาก ส่วนตัวทำนายอื่นๆ คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงาน รูปแบบพฤติกรรมแบบเอ-บี ไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว สัมพันธภาพ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงาน รูปแบบพฤติกรรมแบบเอ-บี เป็นตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับ ความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายพบผล ดังนี้

ตัวทำนายคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ได้แก่

อายุ	กับ	สถานภาพสมรส
อายุ	กับ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
ภาระครอบครัว	กับ	ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
ลักษณะงาน	กับ	พฤติกรรมแบบเอ-แบบบี
ลักษณะงาน	กับ	ความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	กับ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	กับ	การบริหารงาน
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	กับ	แรงสนับสนุนทางสังคม
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	กับ	การบริหารงาน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	กับ	แรงสนับสนุนทางสังคม
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	กับ	พฤติกรรมแบบเอ-แบบบี
แรงสนับสนุนทางสังคม	กับ	ความเข้มแข็งในการมองโลก
แรงสนับสนุนทางสังคม	กับ	ความเชื่ออำนาจแห่งตน
แรงสนับสนุนทางสังคม	กับ	ความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล
ความเข้มแข็งในการมองโลก	กับ	ความเชื่ออำนาจแห่งตน

ความเข้มแข็งในการมองโลก กับ ความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล
 ความเชื่ออำนาจ แห่งตน กับ ความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล
 ความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ กับ ความเหนื่อยหน่าย
 ด้านการลดความเป็นบุคคล

ตัวทำนายคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ได้แก่

อายุ	กับ	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
ลักษณะงาน	กับ	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
ลักษณะงาน	กับ	แรงสนับสนุนทางสังคม
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	กับ	ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	กับ	ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
แรงสนับสนุนทางสังคม	กับ	ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
แรงสนับสนุนทางสังคม	กับ	ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล
ความเข้มแข็งในการมองโลก	กับ	รูปแบบพฤติกรรม
ความเข้มแข็งในการมองโลก	กับ	ความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
ความเข้มแข็งในการมองโลก	กับ	ความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล
ความเชื่ออำนาจแห่งตน	กับ	ความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
ความเชื่ออำนาจแห่งตน	กับ	ความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล
ความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	กับ	ความเหนื่อยหน่าย ความสำเร็จ ส่วนบุคคล
ความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล	กับ	ความเหนื่อยหน่ายความสำเร็จ ส่วนบุคคล

3.2. วิเคราะห์กลุ่มตัวทำนายที่มีนัยสำคัญ หรือมีประสิทธิภาพสูง ในการทำนายความ เหนื่อยหน่าย ทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล ความสำเร็จส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพวิชาวชิพ โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ทีละ1 ตัวแปร ดังผลปรากฏ ในตาราง 35

ตาราง 35 วิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นทีละ 1 ตัวแปร เพื่อทำนาย ความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Y1) ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ

ขั้นที่	ตัวแปร	b	β	F	R	R ²	R ² change	Fchange
1.	X 5 ค่าคงที่	.52 -7.79	.61 -2.42*	57.33*	.54	.3670	.3844	57.33*
2.	X 5 X 9 ค่าคงที่	.47 -.11 9.61	.54 -.27 1.602	37.38*	.66	.4356	.0512	19.95*
3.	X5 X9 X7 ค่าคงที่	.47 -.09 -.29 19.22	.54 -.22 -.16 2.57*	27..24*	.68	.4624	0.0268	30.09*

ค่าคงที่ (a) = 19.22

รวมร้อยละที่อธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่าย ด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์

(R ² x 100) = 46.00 (ตัวทำนาย 3 ตัว)

R = .68 S.E._{est} = 7.47

ในการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ตัวแปรที่สามารถทำนาย ความเหนื่อยหน่ายทางด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์คือ ลักษณะงาน(X5) ในขั้นที่ 2 แรงสนับสนุนทางสังคม (X9) เป็นตัวแปรที่เพิ่มเข้ามาในสมการ และในขั้นที่ 3 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X7) เป็นตัวแปรสุดท้าย ที่สามารถทำนาย ความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปร ลักษณะงาน เป็นตัวทำนายแรกที่มีอิทธิพล สูงสุด สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจ ในการทำนายร้อยละ 36.70 (R²) ตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงลำดับ 2 คือ แรงสนับสนุน ทางสังคม สามารถร่วมกับลักษณะงาน ทำนายความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทาง อารมณ์ได้ ร้อยละ 43.30 (R²) โดยที่อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้น จากการใช้ตัวทำนายแรกตัว เดียว ร้อยละ 6.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงลำดับที่ 3 สามารถร่วมกับลักษณะงาน และแรงสนับสนุน ทางสังคม ทำนายความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้ร้อยละ 46.00 สามารถ ทำนายเพิ่มขึ้น จากการใช้ตัวทำนาย 2 ตัว ร้อยละ 2.7 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 36 ได้สมการถดถอยพหุคูณดังนี้

$$Y1 = 19.22 + 0.47 X5 - 0.09 X9 - 0.28 X7$$

สมการถดถอยแสดงว่า ความเหนื่อยหน่าย ทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จะสูงขึ้น 1 หน่วย ถ้าคะแนนลักษณะงานเพิ่มขึ้น .47 หน่วย แรงสนับสนุนทางสังคมลดลง .09 หน่วย และความเข้มแข็งในการมองโลกลดลง .28 หน่วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (MULTIPLE REGRESSION COEFFICIENT) $R=.68$ ($R^2 = .46$) แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันทำนายความ เหนื่อยหน่ายด้านอ่อนล้าทางอารมณ์ 46 % โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 7.47

ตาราง 36 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นทีละตัวแปร เพื่อทำนายความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล (Y2) ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ

ขั้นที่	ตัวแปร	b	β	F	R	R^2	R^2 change	F change
1.	X 9	-.16	.03					
	ค่าคงที่	29.14	7.63*	32.41*	.49	.2401	.2401	32.41*
2.	X 9	-.12	-.36					
	X10	-.14	-.24					
	ค่าคงที่	38.63	6.95*	19.58*	.53	.2855	.0388	12.83*

ค่าคงที่ (a) = 38.635

รวมร้อยละที่อธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล

$(R^2 \times 100) = 28.09$ (ตัวทำนาย 2 ตัว)

$R = .53$ S.E._{est} = 5.56

ในการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ตัวแปรที่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายทาง ด้านการลดความเป็นบุคคลคือ แรงสนับสนุนทางสังคม (X9) ในขั้นที่ 2 ความเข้มแข็งทางอารมณ์ (X10) เป็นตัวแปร สุดท้าย ที่เพิ่มเข้ามาในสมการ ที่สามารถทำนาย ความเหนื่อยหน่ายทางด้านการลดความเป็นบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมี แรงสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายแรกที่มีอิทธิพลสูงสุด และมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 24.01 ความเข้มแข็งในการมองโลก เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นลำดับ 2 สามารถร่วมกับแรงสนับสนุนทางสังคมทำนาย ความเหนื่อยหน่ายได้ร้อยละ 28.09 (ตัวทำนาย 2 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ ตัวทำนายแรกตัวเดียว ร้อยละ 4.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2 ได้สมการถดถอยพหุคูณดังนี้

$$Y2 = 38.63 - 0.12 X9 - 0.14 X10$$

สมการถดถอยแสดงว่า ความเหนื่อยหน่าย ทางด้านการลดความเป็นบุคคลจะสูงขึ้น 1 หน่วย ถ้าแรงสนับสนุนทางสังคมลดลง .12 หน่วย และความเข้มแข็งในการมองโลกลดลง .14 หน่วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (MULTIPLE REGRESSION COEFICIENT) $R=.53$ ($R^2=.28$) แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ร่วมกันทำนาย การลดความเป็นบุคคลได้ 28 % โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 5.56

ตารางที่ 37 วิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นทีละตัวแปร เพื่อทำนาย ความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล (Y3) ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ

ขั้นที่	ตัวแปร	b	β	F	R	R^2	R^2 change	F change
1.	X 10	-.34	-.35					
	ค่าคงที่	46.76	7.10*	31.59*	.49	.2419	.2419	31.59*
2.	X 10	-.12	-.35					
	X 9	-.09	-.24					
	ค่าคงที่	48.51	7.47*	19.14*	.53	.2809	.0390	12.45*

ค่าคงที่ (a) = 48.51

รวมร้อยละที่อธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล

$$(R^2 \times 100) = 28 \text{ (ตัวทำนาย 2 ตัว)}$$

$$R = .53 \quad S.E. = 6.49$$

ในการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ตัวแปรตัวแรก ที่สามารถทำนาย ความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จของบุคคลคือ ความเข้มแข็งในการมองโลก (X10) และในขั้นที่ 2 แรงสนับสนุนทางสังคม (X9) เป็นตัวแปรสุดท้ายที่เพิ่มเข้ามาในสมการ ที่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 6.49 จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 38 ได้สมการถดถอยพหุคูณดังนี้

$$Y_3 = 48.51 - 0.24 X_{10} - 0.09 X_9$$

สมการถดถอยแสดงว่า ความเหนื่อยหน่าย ทางด้านความสำเร็จของบุคคลจะสูงขึ้น 1 หน่วย ถ้าความเข้มแข็งในการมองโลกลดลง .24 หน่วย และแรงสนับสนุนทางสังคมลดลง .09 หน่วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (MULTIPLE REGRESSION COEFICIENT) $R=.53$ ($R^2=.28$) แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ร่วมกันทำนาย การลดความเป็นบุคคลได้ 28 % โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 6.49

เมื่อพิจารณาตัวแปรตาม ความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์(Y1) ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล (Y2) ความเหนื่อยหน่ายด้าน ความสำเร็จส่วนบุคคล (Y3) ทั้งหมด ทั้ง 3 ด้านรวมกัน ตัวแปรที่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่าย (Y4) โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังแสดง ตาราง 38

ตาราง 38 วิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นทีละตัวแปร เพื่อทำนาย ความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล(Y3) ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ

ขั้นที่	ตัวแปร	b	β	F	R	R ²	R ² change	F change
1.	X 9	.51	-.55					
	ค่าคงที่	102.08	9.83*	42.63*	.55	.3025	.3025	42.63*
2.	X 9	-.34	-.37					
	X 10	-.53	-.32					
	ค่าคงที่	137.34	9.32*	28.61*	.61	.3721	.0696	14.02*
3.	X9	-.30	-.32					
	X10	-.50	-.30					
	X5	-.40	.21					
	ค่าคงที่	110.91	6.33*	22.48*	.68	.4624	.0903	6.00*

ค่าคงที่ (a) = 110.91

รวมร้อยละที่อธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่ายโดยรวม

$$(R^2 \times 100) = 46.00 \text{ (ตัวทำนาย 3 ตัว)}$$

$$R = .68 \quad S.E._{est} = 17.53$$

ในการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ตัวแปรที่สามารถทำนาย ความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์โดยรวม คือ แรงสนับสนุนทางสังคม(X9) ในขั้นที่ 2 คือ ความเข้มแข็งในการมองโลก(X10)เป็นตัวแปรที่เพิ่มเข้ามาในสมการ และในขั้นที่ 3 คือ ลักษณะงาน (X5) เป็นตัวแปรสุดท้าย ที่สามารถทำนาย ความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปร แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายแรกที่มีอิทธิพลสูงสุด สามารถทำนาย ความเหนื่อยหน่ายได้ และมีอำนาจ ในการทำนายร้อยละ 30.31 (R²) ตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพ สูงลำดับ 2 คือ ความเข้มแข็งในการมองโลกสามารถร่วมกับ แรงสนับสนุนทางสังคมทำนาย ความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์โดยรวมได้ ร้อยละ 28.61 (R²) โดยที่อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนายแรกตัวเดียว ร้อยละ 6.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

ลักษณะงาน เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงลำดับที่ 3 สามารถร่วมกับแรงสนับสนุน และความเข้มแข็งในการมองโลก ทำนายความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์โดยรวม ได้ร้อยละ 46.00 สามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนาย 2 ตัว ร้อยละ 9.03 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 38 ได้สมการถดถอยพหุคูณในขั้นสุดท้ายดังนี้

$$Y4 = 110.91 - 0.30 X9 - 0.50 X10 + 0.40 X5$$

สมการถดถอย แสดงว่า ความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์โดยรวมจะสูงขึ้น 1 หน่วย ถ้าคะแนนแรงสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น .30 หน่วย ความเข้มแข็งในการมองโลกลดลง .50 หน่วย และลักษณะงานเพิ่มขึ้น .40 หน่วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (MULTIPLE REGRESSION COEFFICIENT) $R=.68$ ($R^2=.46$) แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ 46 % โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 17.53

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โดยจำแนกตามตัวแปรด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลา การปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน และปัจจัยทางจิตใจ ได้แก่ ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนเอง บุคลิกภาพแบบ เอ-บี ตลอดจนตรวจสอบดูว่า ตัวแปรใดที่มีความสำคัญในการสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งพอสรุปขั้นตอนและผลการศึกษาค้นคว้า ได้ดังนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อทราบระดับความเหนื่อยหน่าย ของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียง
2. เพื่อเปรียบเทียบ ระดับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ภาระครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน และพฤติกรรมเอ(A)พฤติกรรมบี(B)
3. เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจ ในการทำนายความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่เป็นพยาบาลประจำการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ในภาคตะวันออกเฉียง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ถูกเลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดให้แผนกเป็นชั้น เลือกโดยการจับสลากกลุ่มตัวอย่างมาจำนวนครึ่งหนึ่ง ของจำนวนพยาบาลวิชาชีพประจำการทั้งหมด ในแต่ละแผนก จำนวน 140 คน
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 6 ตอน
- ตอนที่ 1 แบบสอบถามรายละเอียด เกี่ยวกับลักษณะประชากรตามตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาระครอบครัว

ตอนที่ 2. แบบสอบถามความเหนื่อยหน่าย ที่ผู้วิจัยสร้างและดัดแปลงมาจาก ลิระยา สัมมาวาช (2532) ซึ่งแปลมาจากแบบทดสอบความเหนื่อยหน่าย (MBI : Maslach Burnout Inventory) ของ Maslach ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับจำนวน 38 ข้อ ผู้วิจัยนำแบบทดสอบไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ t - test ได้ข้อคำถาม 34 ข้อ แล้วนำมาคำนวณหา ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร α - Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่น .8998

ตอนที่ 3. แบบสอบถามปัจจัยการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นแบบวัดลักษณะงาน มี 15 ข้อ วัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมี 16 ข้อ วัดสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมี 17 ข้อ วัดการบริหารงานมี 16 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 อันดับ ผู้วิจัยนำแบบทดสอบไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติ คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ t - test ได้ข้อคำถาม วัดลักษณะงาน 12 ข้อ วัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 13 ข้อ วัดสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มี 12 ข้อ วัดการบริหารงาน 13 ข้อ สำหรับความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวม เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มี สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วนำมาคำนวณหา ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร α - Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่น .8618

ตอนที่ 4. แบบสอบถามแรงสนับสนุนทางสังคม ที่ผู้วิจัยสร้างและดัดแปลงมาจาก ชมนาด วรณพรศิริ (2535) ซึ่ง แปลมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ แบรินด์ และไวเนิร์ต (Brant & Weinert. 1985) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงให้เหมาะสม กับกลุ่มตัวอย่าง เป็น มาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 อันดับจำนวน 38 ข้อ ผู้วิจัยนำแบบทดสอบไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ t - test ได้ข้อคำถาม 33 ข้อ แล้วนำมาคำนวณหา ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร α - Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่น .8092

ตอนที่ 5. แบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับปรุง และดัดแปลง ตามแนวคิดของแอนโทโนฟสกี (Antonovsky 1987) ซึ่งแปลโดย สมจิต หนูเจริญกุล แบบทดสอบนี้มีทั้งหมด 45 ข้อ เป็นมาตราส่วน ประมาณค่าชนิด 5 อันดับ ผู้วิจัยนำแบบทดสอบไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ต้องการ ศึกษา จำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ t - test ได้ข้อคำถาม 33 ข้อ แล้วนำมาคำนวณหา ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร α - Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่น .9225

ตอนที่ 6. แบบสอบถามความเชื่ออำนาจแห่งตน (Locus of Control) ผู้วิจัยสร้างโดยดัดแปลงจากแบบความเชื่ออำนาจภายใน - ภายนอกตน ของพรศิริ วจนรัตน์เกียรติ(2535 :179-180) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของรอตเตอร์ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 อันดับจำนวน 17 ข้อ ผู้วิจัยนำแบบทดสอบไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ t-test ได้ข้อคำถาม 15 ข้อ แล้วนำมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร α - Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่น .8864

ตอนที่ 7. แบบวัดพฤติกรรมแบบเอและบี ผู้วิจัยสร้างโดยดัดแปลงและปรับปรุงจากแบบทดสอบของอิจิรา วงศ์วัฒนามงคล (2533) ซึ่งแปลงจากแบบรายงานตนเองของเจนกินส์ (Jenkins and others. 1986) และผู้วิจัยปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามมีจำนวน 25 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 อันดับ ผู้วิจัยนำแบบทดสอบไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ t-test ได้ข้อคำถาม 22 ข้อ แล้วนำมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร α - Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่น .8725

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ ซึ่งกำหนดเนื้อหาและตัวสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ใช้สถิติร้อยละ ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยทางจิตใจ ได้แก่ ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน รูปแบบพฤติกรรมเอ(A)พฤติกรรมบี(B)ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหน้อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน เมื่อจำแนกตามตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยทางจิตใจ ได้แก่ ความเข้มแข็งในการมองโลก โดยใช้สถิติเอฟทดสอบ และตรวจสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีนิวแมน-คูลส์ ในกรณีที่พบว่า F-test มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน ความเชื่ออำนาจ

แห่งตน รูปแบบพฤติกรรมเอ(A)พฤติกรรมบี(B) ใช้สถิติที่ทดสอบ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์อำนาจการทำนายความเหนื่อยหน่าย ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โดยใช้ตัวแปรต่างๆ ดังนี้ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน รูปแบบพฤติกรรมเอ(A)พฤติกรรมบี(B) เป็นตัวทำนาย โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหากลุ่มตัวทำนายที่มีนัยสำคัญ ที่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการได้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1

1. ลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 42.2 สถานภาพโสด ร้อยละ 57.8 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี ร้อยละ 35 มีภาระครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน 85 คน ร้อยละ 59.2 มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำคะแนนเฉลี่ย 16.01 การลดความเป็นบุคคลในระดับต่ำคะแนนเฉลี่ย 7.42 และความสำเร็จส่วนบุคคลมีในระดับสูงคะแนนเฉลี่ย 9.46
2. ปัจจัยการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีลักษณะงานธรรมดา ร้อยละ 66.5 มีสภาพแวดล้อมในการทำงานธรรมดา ร้อยละ 75.8 มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานธรรมดา ร้อยละ 73.5 มีการบริหารธรรมดา ร้อยละ 78.5
3. แรงสนับสนุนทางสังคม พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงสนับสนุนปานกลาง ร้อยละ 67.9
4. ปัจจัยทางจิตใจ พบว่า ส่วนใหญ่มีความเข้มแข็งในการมองโลกปานกลาง ร้อยละ 68.6 มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง ร้อยละ 54.2 มีรูปแบบพฤติกรรมบี(B) ร้อยละ 51.0

ส่วนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลกแตกต่างกัน รวมทั้งความเชื่ออำนาจแห่งตนเอง และรูปแบบพฤติกรรมเอ(A) พฤติกรรมบี(B) พบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีอายุมากกว่า มีความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพประจำการที่อายุน้อยกว่า
2. พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสถานภาพโสด มีความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่าง

ต่างกับพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีสถานภาพคู่ และหม้าย/หย่า

3. พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล แตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีอายุ 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พยาบาลวิชาชีพประจำการ มีภาระครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลาง/มาก มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาระครอบครัวไม่เดือดร้อน แต่พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

5. พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีลักษณะงานหนักมาก มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานหนักปานกลาง และงานธรรมดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานหนัก มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานธรรมดามากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานต่างกัน ไม่พบความแตกต่างในความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล

6. พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานธรรมดา มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน ไม่พบความแตกต่างในความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล

พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน ไม่พบความแตกต่างในความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล

7. พยาบาลวิชาชีพประจำการ ประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานธรรมดา มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดีและไม่ดี มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างกัน ไม่พบความแตกต่างในความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

8. พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีการบริหารงานแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่าย ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

9. พยาบาลวิชาชีพประจำการ ประจำการที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมสูง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมต่ำและธรรมดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมธรรมดาและต่ำ มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมต่างกัน ไม่พบความแตกต่างในความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

พยาบาลวิชาชีพประจำการแรงสนับสนุนทางสังคมต่างกัน ไม่พบความแตกต่างในความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล

10. พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูง มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกธรรมดาและต่ำ และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูงและธรรมดา มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคลแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำและธรรมดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกธรรมดาและต่ำ มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่างกัน ไม่พบความแตกต่างในความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

11. พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความ

สำเร็จส่วนบุคคล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจภายในของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12.พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีพฤติกรรมแบบเอ มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีพฤติกรรมแบบบี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีพฤติกรรมแบบเอมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคลมากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีพฤติกรรมแบบบี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีพฤติกรรมแบบบี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีพฤติกรรมแบบเอ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาตัวแปรอิสระ ที่นำมาทำนายความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน รูปแบบพฤติกรรมเอ (A) พฤติกรรมบี(B) พบว่า

4.1 ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญ ในการทำนายความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มี 3 ตัว ได้แก่ ลักษณะงาน แรงสนับสนุนทางสังคม สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีลักษณะงานเป็นตัวทำนายแรกที่มีอิทธิพลสูงสุด สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 36.70 แรงสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงลำดับ 2 สามารถร่วมกับลักษณะงาน ทำนายได้ร้อยละ 43.30 (ตัวทำนาย 2 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้น จากการใช้ตัวทำนายแรกตัวเดียว 6.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงลำดับที่ 3 สามารถร่วมกับลักษณะงานและแรงสนับสนุนทางสังคม ทำนายความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้ร้อยละ 46.00 (ตัวทำนาย 3 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนาย 2 ตัวร้อยละ 2.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่าง ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์กับกลุ่มตัวทำนายทั้ง 3 เป็น .68 ทั้งนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวทำนายทั้ง 3 ได้แก่ ลักษณะงาน แรงสนับสนุนทางสังคม สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่าย หรือสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ร้อยละ 46 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 7.47 และได้สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y1 = 19.22 + 0.47 \times 5 - 0.09 \times 9 - 0.28 \times 7$$

4.2.ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญในการทำนาย ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล มี 2 ตัว ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม และความเข้มแข็งในการมองโลก โดยมี แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายแรกที่มีอิทธิพลสูงสุด สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 24.67 ความเข้มแข็งในการมองโลก เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นลำดับ 2 สามารถร่วมกับแรงสนับสนุนทางสังคมทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ร้อยละ 28.55 (ตัวทำนาย 2 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนายแรกตัวเดียวร้อยละ 3.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล กับกลุ่มตัวทำนายทั้ง 2 เป็น .53 ทั้งนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวทำนายทั้ง 2 ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่าย หรือสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล ได้ร้อยละ 28.55 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 5.56 และได้สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_2 = 38.63 - 0.12 \times 9 - 0.14 \times 10$$

4.3.ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญในการทำนายความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล มี 2 ตัว ได้แก่ ความเข้มแข็งในการมองโลก และแรงสนับสนุนทางสังคม โดยมีความเข้มแข็งในการมองโลก เป็นตัวทำนายแรกที่มีอิทธิพลสูงสุด สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 24.19 แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นลำดับ 2 สามารถร่วมกับความเข้มแข็งในการมองโลก ทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ร้อยละ 28.09 (ตัวทำนาย 2 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้น จากการใช้ตัวทำนายแรกตัวเดียว 3.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล กับกลุ่มตัวทำนายทั้ง 2 เป็น .53 ทั้งนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวทำนายทั้ง 2 ได้แก่ ความเข้มแข็งในการมองโลก และแรงสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่าย หรือสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคลได้ ร้อยละ 28.09 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 6.49 และได้สมการทำนายใน รูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_3 = 48.51 - 0.24 \times 10 - 0.09 \times 9$$

4.4.ตัวทำนาย ที่มีนัยสำคัญในการทำนายความเหนื่อยหน่ายโดยรวม มี 3 ตัว ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ลักษณะงาน โดยมีแรงสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายแรกที่มีอิทธิพลสูงสุด สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 30.31 ความเข้มแข็งในการมองโลก เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นลำดับ 2 สามารถร่วมกับแรงสนับสนุนทางสังคม ทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ร้อยละ 37.11 (ตัวทำนาย 2 ตัว) โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการ ใช้ตัว ทำนายแรกตัวเดียว 6.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลักษณะงาน เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงลำดับที่ 3 สามารถร่วมกับ แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ทำนายความเหนื่อยหน่ายโดยรวม ได้ร้อยละ 46.00 (ตัวทำนาย 3 ตัว) โดยสามารถทำนาย เพิ่มขึ้น จากการใช้ตัวทำนาย 2 ตัว ร้อยละ 10.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์โดยรวม กับ กลุ่มตัวทำนายทั้ง 3 เป็น .68 ทั้งนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ตัวทำนายทั้ง 2 ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ลักษณะงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่าย หรือสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ร้อยละ 46.00 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ 17.53 และได้สมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y4 = 110.91 - 0.30 \times 9 - 0.50 \times 10 + 0.40 \times 5$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ตามลำดับ ดังนี้คือ ความเหนื่อยหน่าย ตัวแปรอิสระต่างๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ภาระครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก ความเชื่ออำนาจแห่งตน รูปแบบพฤติกรรมเอ(A)พฤติกรรมบี(B)

1. ความเหนื่อยหน่าย ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ส่วนใหญ่มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 16.01 ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับต่ำมี คะแนนเฉลี่ย 7.42 และความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล พบว่าอยู่ในระดับสูงมีคะแนนเฉลี่ย 9.46

จากการศึกษาของแมสแลซ ได้แบ่งระดับความเหนื่อยหน่ายไว้ 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ

ผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายสูง จะมีคะแนนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดความเป็นบุคคลมาก แต่มีคะแนนความสำเร็จส่วนบุคคลน้อย

ผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายปานกลาง จะมีคะแนนความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายต่ำ จะมีคะแนนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความเป็นบุคคลน้อย แต่มีคะแนนความสำเร็จส่วนบุคคลมาก

จากแนวคิดนี้ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ กลุ่มนี้มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ หรืออีกในนัยหนึ่งมีความเหนื่อยหน่ายน้อย

ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ญาติบรรทุง ที่ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ ใกล้เคียงกับ การศึกษา เรื่องความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ของกังสดาล สุทธิวิศรีวรรค์ พบว่าพยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคลต่ำ มีการลดความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน สมพันธภาพระหว่างบุคคล และความเหนื่อยหน่ายของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ของ วรนุช กิตสัมบันท์ (2539) พบว่า พยาบาลประจำการมีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ มีความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลด ความเป็นบุคคลต่ำ แต่มีความสำเร็จส่วนบุคคลสูง

แต่อย่างไรก็ตาม การวิจัยในครั้งนี้ ได้ผลแตกต่างจากการศึกษาของ สรียา สัมมาวาจ ที่พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งมีความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความแตกต่างของสถาบัน การปฏิบัติงาน และสภาวะแวดล้อมในการดำรงชีวิตของพยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกัน พยาบาลในโรงพยาบาลรามาริบัติต้องปฏิบัติงานในด้านการบริการควบคู่ไปกับการศึกษาด้านวิชาการที่มีการเปลี่ยนแปลง ความเจริญก้าวหน้าในเรื่องการรักษาพยาบาล และเทคโนโลยีต่างๆ ที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วมาก ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในทีมสุขภาพ ที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ ที่มีความแตกต่างกันหลายระดับ เช่น อาจารย์แพทย์ นักศึกษาแพทย์ นักศึกษาพยาบาล และเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหาร ซึ่งมีจำนวนมากกว่าในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค ประกอบกับสภาวะแวดล้อมในสังคมเมืองหลวงเป็นสังคมที่เต็มไปด้วยความรีบเร่ง แข่งขันกัน ซึ่งแตกต่างกับสังคมในต่างจังหวัดที่มีชีวิตความเป็นอยู่แบบเรียบง่าย สะดวกสบาย ไม่รีบเร่ง ไม่แข่งขัน จึงพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ มีความเหนื่อยหน่ายสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่ประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออก และพบว่า แตกต่าง จากศึกษาในต่างประเทศ เช่น การศึกษาของบาร์ธ และมาโลนี (Bartz & Malony, 1986 : 152)

ที่ศึกษาในพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก พบว่าความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน การศึกษาของแฮร์ พราทท์ และแอนดรูส์ (Hare & Pratt & Andrews, 1988 :105-115) ที่ศึกษาในพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วย ในภาวะวิกฤต และผู้ป่วยที่ต้องการดูแล เป็นระยะเวลายาวนาน พบว่ามีความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เมื่อ เปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากับการศึกษานานต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีการลดความเป็นบุคคลน้อยกว่า และมีความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่า ที่พบจากการศึกษาในต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ประเพณี สถานการณ์และบทบาทในสังคม รวมถึงทัศนคติ และความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง จะเห็นว่าในต่างประเทศ กฎหมายควบคุมด้านการรักษาพยาบาล มีมาตรการในการลงโทษ เชื้อขาดและรุนแรง การให้การดูแลรักษาผู้ป่วย มีลักษณะค่อนข้างเป็นธุรกิจ โครงสร้างเครือข่ายสังคม เป็นลักษณะต้องช่วยเหลือพึ่งพาตนเองอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่สังคมไทย มีพันธมิตร ในหมู่เครือญาติ ผู้ร่วมงานหรือบุคคลที่มีความ เกี่ยวข้องกัน เป็นไปอย่างใกล้ชิดสนิทสนม มีการให้ช่วยเหลือสนับสนุนกันอยู่ตลอดเวลา บุคลากรทางการแพทย์ถูกยกย่อง และให้เกียรติ จาก สังคมว่าเป็นผู้มีความดี และมีความสามารถช่วยให้การดูแลรักษาพยาบาล แก่ผู้ป่วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลไทยมีทัศนคติ ต่อวิชาชีพประจำการในทางที่ดี และมีความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง ในด้านการให้การดูแลผู้ป่วยมากกว่า ในต่างประเทศ ทำให้พบว่า ความเหนื่อยหน่าย ด้านการ ลดความเป็นบุคคลมีระดับต่ำ และความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่า อาจเนื่องจากพยาบาลใน ประเทศไทย มีความรู้สึกสามารถกระทำ กิจกรรมด้านการดูแลผู้ป่วยและผู้ป่วย ให้การยอมรับได้ มากกว่าพยาบาลในต่างประเทศ

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จินตนา ญาติบรรทุง ที่ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ ใกล้เคียงกับการศึกษาเรื่องความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ของกิ่งสาด สุทธิวีระวรรค์ พบว่าพยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคลต่ำ การลดความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความเหนื่อยหน่ายของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ของ วรณัฐ กิตติสัมพันธ์ พบว่า พยาบาลประจำการ มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ มีความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลด ความเป็นบุคคลต่ำ และมีความสำเร็จส่วนบุคคลสูง

2.ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่าย

ในที่นี้ขออภิปรายตัวแปรด้าน อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ร่วมกัน เนื่องจาก บุคคลที่มีอายุมากขึ้น จะเป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากขึ้นตามลำดับ

อายุ ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลประจำการทุกกลุ่มอายุมีความเหนื่อยหน่าย แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ 2

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาเปรียบเทียบการวิจัย พบว่าพยาบาลประจำการ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคลน้อยกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง ระหว่าง 1 - 5 ปี , 6 - 10 ปี และ 11-15 ปี แต่ในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่พบความแตกต่างในความเหนื่อยหน่ายทั้ง 2 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคล ไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ 3 ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานี้ ตัวแปรด้าน อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เป็นตัวกำหนดความ เหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคล แต่พบว่ากลุ่มที่มีระยะ เวลาปฏิบัติงานมาก มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการกลุ่มนี้ เมื่อมีประสบการณ์ในการทำงาน ยาวนานมากขึ้น จะมีความเข้าใจในแนวทางการทำงานของตน จึงมีความรู้สึกว่างานที่ตนกระทำ และคงจะประสบผลสำเร็จในระดับสูง ทำให้สามารถวัดความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง แสดงถึงการมองเห็นตนเองเป็นคนที่มีความสามารถจัดการธุระการงาน ได้ผลสำเร็จสูง

แต่ผลที่ได้ขัดแย้งกับผลการวิจัยอื่นๆซึ่ง พบว่า อายุของพยาบาลวิชาชีพประจำการ มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย เช่น งานวิจัยของจินตนา ญาติบรรทุง พบว่าพยาบาลที่มีอายุมากขึ้น จะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าพยาบาลที่อายุน้อย และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในสหรัฐอเมริกา ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ ใน 1 ปีแรก มีอัตราการลาออกถึงร้อยละ 70 และส่วนใหญ่พยาบาลจะเกิดความเหนื่อยหน่ายในช่วง 2 ปีแรก ของการทำงาน (Muldary 1983 : 44) และ แมสแลช ให้เหตุผล ว่า คนที่มีอายุมากขึ้น ได้สร้างประสบการณ์จากการทำงาน กับบุคคลหลายประเภท มีการมองชีวิตอย่างกว้างไกล ครอบคลุม และลึกซึ้ง มีวุฒิภาวะมากขึ้น ดังนั้นโอกาสจะเสี่ยงต่อการเกิดความเหนื่อยหน่ายน้อย (Maslach 1986 : 60) แต่การที่พยาบาลทุกกลุ่มอายุ มีความเหนื่อยหน่ายทั้งสามด้านไม่แตกต่างกันนั้น อาจจะเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในแต่ละกลุ่มมีปัจจัยอื่นๆ โกล่เคียงกัน เช่น แรงสนับสนุนทางสังคม หน้าที่การงาน และฐานะทางสังคม เป็นต้น

๒. สถานภาพสมรส

ผลการวิจัยพบว่า

พยาบาลประจำการซึ่งมีสถานภาพสมรสแตก

ต่างกัน

จะมีความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 2 ซึ่งผลการศึกษา ได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพประจำการ ประจำการที่มีคู่ และ

อยู่คนเดียว โดยรวมกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพประจำการ หย่า, หม้าย และโสด เป็นกลุ่มเดียวกัน เนื่องจาก ในกลุ่มมีประชากรน้อยและ เมื่อนำมาเปรียบเทียบ ไม่พบความแตกต่าง ในสองกลุ่มนี้ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของสรียา สัมมาวาจ แต่เชอริบการ์และไบเลย์ (Cheriboga & Bailey 1986 : 88) และโคแลน (Doalan 1987 10) การที่พยาบาลซึ่งมีสถานภาพสมรสคู่ มีความเหนื่อยหน่ายไม่แตกต่างจากผู้ที่เป็นโสด อาจจะเนื่องจาก พยาบาลสถานภาพสมรสคู่ ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส และมีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกคับข้องใจ ในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว จะช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ ส่วนคนโสด มีจำนวนไม่น้อย ที่ทุ่มเทชีวิตจิตใจในการทำงาน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (บิดา มารดา พี่น้อง เพื่อน) จะส่งเสริมให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้น้อย

3. ภาวะครอบครัว จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่ากลุ่มที่มีภาวะครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาวะครอบครัวเดือดร้อนปานกลาง มีความเหนื่อยหน่ายมากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการไม่มีภาวะครอบครัว และพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีภาวะ ครอบครัวเดือดร้อนมาก แต่พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาวะครอบครัวต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความรู้สึกว่ามีภาวะครอบครัวปานกลาง จะเป็นผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ไม่มีภาวะครอบครัว และ พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีภาวะครอบครัวเดือดร้อนมาก การ ศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับ สมมุติฐาน ที่ 5 เป็นบางส่วน และแสดงให้เห็นว่าความรู้สึกว่าตนมี ภาวะครอบครัวในระดับหนึ่ง ที่มีไม่มากไม่น้อย จะเป็นต้นเหตุให้บุคคลเกิดความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในการทำงานได้ง่าย มากกว่า ความรู้สึกที่ตนไม่มีภาวะครอบครัว และความรู้สึกว่าตนเองที่รับภาวะ ครอบครัว ใ้มากซึ่งความรู้สึกว่าตนเองไม่มีภาวะครอบครัว อาจทำให้บุคคลสนใจในการทำงาน มาก แต่เมื่อเหตุการณ์ในการทำงานไม่เป็นไปตามที่ตนคิด ทำให้บุคคลเกิดความท้อแท้ และเบื่อหน่ายในการทำงานได้ และบุคคลที่มีความรู้สึกที่ตนมีภาวะครอบครัวเดือดร้อนมาก อาจเป็นบุคคลที่สนใจในตนเองมาก จนอาจลืมความคิดที่จะเบื่อหน่ายในการทำงานของตนก็ได้ และจาก ข้อมูลค่าเฉลี่ยทำให้ทราบว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีภาวะครอบครัวที่เดือด ร้อนปานกลาง จะส่งผล ให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ด้านต่างๆ ได้ง่ายกว่ากลุ่มอื่นๆ

3. ปัจจัยการทำงาน

3.1. ลักษณะงาน ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีลักษณะงานหนักมาก มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานปานกลาง และงานหนักปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่าง ของความเหนื่อยหน่าย

ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ในกลุ่ม ลักษณะงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อตรวจสอบค่าเฉลี่ย ความเหนื่อยหน่าย ทั้ง 3 ด้าน ในกลุ่ม ลักษณะงานต่างๆ จะพบว่า กลุ่มลักษณะงานหนักมาก มีค่าเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคล สูงกว่า กลุ่มลักษณะงานธรรมดาและหนักปานกลาง แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพการประจำการ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่มีลักษณะงานหนักมาก มีความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน สูงกว่าพยาบาล วิชาชีพประจำการ ซึ่งปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่มีลักษณะงานธรรมดา และหนักปานกลาง แต่ไม่พบ ความแตกต่าง ในความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ที่มีลักษณะงานต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 6 แสดงว่า การที่พยาบาล มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะพยาบาลในกลุ่มลักษณะงานหนักมาก ต้องปฏิบัติงานใน ลักษณะที่ต้องเผชิญความกดดัน ความคับข้องใจในการทำงาน เลเวสตี้น กล่าวว่าการดูแล ผู้ป่วยในภาวะวิกฤต ต้องการการตัดสินใจรีบด่วน จะก่อให้เกิดความเครียด และความเครียด เรื่องที่ไม่ได้รับการแก้ไข จะก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้ (Leverstein. 1985 : 44) และผลการศึกษาของแมคครานีและคณะ พบว่าความเครียดในงานโดยเฉพาะ ความเครียด ซึ่งมีสาเหตุจากงานล้นมือมีส่วนในการทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ (McCranie et al 1987 : 374) ผลการศึกษาของแมคคาร์ธี พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับ ความเหนื่อยหน่ายกับบุคคลากรในทีมจิตเวช ซึ่งทำงานในหน่วยงานที่มีความเครียดสูง จะมีความเหนื่อยหน่าย สูง (McCarthy 1985 :308-309)

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษารังนี้พบว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานปานกลางและดี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทาง อารมณ์น้อยกว่า กลุ่มที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่าง ในความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 7 แสดงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถส่งผล ต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ แต่ไม่ส่งผล ต่อความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จ ส่วนบุคคล อธิบายได้ว่า แม้ว่า บุคคลจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีหรือไม่ดี อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมใน การทำงาน จะไม่สามารถส่งผลต่อสภาพจิตใจในการทำงาน ในความ เหนื่อยหน่าย ด้านการ ลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล เนื่องจากว่า ในสถานที่ทำงาน ถ้ามีสภาพสกปรก รก ข้าวของ เก็บไม่เป็ระเบียบ ขาดการได้รับการดูแลเอาใจใส่ บรรยากาศอับ ทึบอากาศถ่ายเทไม่ดี สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงาน จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ง่าย แต่สภาพแวดล้อมน่าจะมีผลต่อบุคคล ในความ เหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เท่านั้น เพราะจากสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป สิ่งแวดล้อมไม่อาจ มีผลต่อความเหนื่อยหน่าย ด้านการ ลดความ ความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลได้ ซึ่งจากการศึกษา วรรณคดียังไม่มีผู้นำ สภาพแวดล้อม ในที่ทำงานมาศึกษาจึงไม่สามารถนำข้อมูลอื่นมาเปรียบเทียบ

3.3 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษารังนี้พบว่า กลุ่มพยาบาล

วิชาชีพประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี มีความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคลสูงกว่า และความสำเร็จส่วนบุคคล แตกต่างจาก กลุ่มที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบ ความแตกต่างในความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 8 แสดงว่า พยาบาลในหอผู้ป่วยที่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี จะมีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล แต่ไม่พบ ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี เมื่อปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดี และปานกลาง ซึ่งให้เห็นว่า พยาบาลที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี จะส่งผลต่อการทำงาน

การศึกษานี้สอดคล้องกับ การศึกษาของ เบนเนอร์และรูเบล กล่าวว่าการศึกษาที่พยาบาลต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัว ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน อยู่ตลอดเวลา นั้นก่อให้เกิดความคับข้องใจ และมีความรู้สึกว่าเป็นฝ่ายที่ถูก เรียกร้องจนไม่อาจจะตอบสนองในฐานะเป็นผู้ให้ต่อไป จึงทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้ (Benner & Wrubel 1989 : 386-387)

3.4 การบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระบบบริหารที่แตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าระบบบริหารของหัวหน้าตึกหรือหัวหน้าแผนก ไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย ทั้ง 3 ด้าน ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพประจำการอธิบายได้ว่า ระบบการบริหารของหัวหน้าไม่ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายทั้ง สามด้านนั้นเกิดจาก การที่พยาบาลในกลุ่มนั้น ส่วนใหญ่มีการรับรู้ระบบบริหารในเกณฑ์ ปานกลาง มีจำนวน 110 คน แต่แยกเป็นกลุ่มบริหารดีมีเพียง 18 คน และกลุ่มบริหารไม่ดีมีเพียง 12 คน ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่า แนวทางการบริหารของหัวหน้ามักมีรูปแบบที่ใกล้เคียงกัน เนื่องจากเป็นแหล่งผลิตนักศึกษาพยาบาล และหน่วยงานมีการอบรมการเป็นผู้บริหารที่ดี สม่าเสมอ ทำให้ไม่พบความแตกต่างของความเหนื่อยหน่ายใน พยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้การบริหารต่างกัน

4. แรงสนับสนุนทางสังคม จากการศึกษาพบว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมสูง มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล สูงกว่า กลุ่มที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมต่ำและธรรมดา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่พบความแตกต่างในความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคล ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 10 ผลวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ว่าพยาบาลส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมค่อนข้างสูง โดยได้จาก บิดา มารดา ผู้บริหาร และที่สำคัญคือ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งเสริมความสำเร็จส่วนบุคคล มากกว่า การลดความเป็นบุคคลและความอ่อนล้าทางอารมณ์ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า แรงสนับสนุนทางสังคม มีบทบาทสำคัญ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายได้ (Maslach 1986)

: 106 - 111) แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ กังสดาล สุทธิวิธรรค์ ที่พบว่า แรงสนับสนุนทาง สังคมสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคลได้

5.ความเข้มแข็งในการมองโลก จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการ มองโลกสูง มีความเหนื่อยหน่าย ในด้านการลดความเป็นบุคคล น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูง มีความเหนื่อยหน่าย ในด้านความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการ มองโลกต่ำและปานกลาง ส่วนพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกปานกลาง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ สอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อ 10 ซึ่งข้อมูล เหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์ชีวิตในการศึกษา และลักษณะงานที่ปฏิบัติอาจเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการส่งเสริมความเข้มแข็งในการมองโลก ในกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ และเมื่อวิเคราะห์ถึงกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา การที่กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความเข้มแข็งในการมองโลก ค่อนข้างสูง อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาอยู่ในระดับดี มีความรักใคร่ผูกพัน ระหว่างบุคคลในครอบครัว อย่างใกล้ชิดสนิทสนม ปฏิบัติงานเป็นพยาบาล ซึ่งเป็นวิชาชีพประจำการที่ได้ รับความคาดหวังจากสังคมสูง ว่าเป็นผู้มีความสามารถให้การดูแลช่วยเหลือผู้ป่วย ให้สามารถ จัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นขณะอยู่ในภาวะเจ็บป่วย การที่ความเข้มแข็งในการมองโลก มีผลต่อการรู้สึกลดความเหนื่อยหน่าย อธิบายได้ว่าในภาวะการณูปกติในการทำงาน ความฉลาด ความรู้และทักษะในการทำงาน เป็นเครื่องตัดสินความสำเร็จในการทำงาน แต่เมื่อเกิดภาวะที่ย่างยากซับซ้อนในการทำงาน ความเข้มแข็งในการมองโลก จะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงาน คนที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูง จะมองเห็นงานเป็นสิ่งท้าทาย มีโครงสร้างที่กำหนดไว้ชัดเจน สามารถค้นหาแหล่งประโยชน์ ในการสนับสนุนที่เหมาะสม กับงาน และสามารถคิดพิจารณาผลที่ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ส่วนคนที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ จะเกิดความรู้สึกลดความสำเร็จในงานที่ทำ (Antonovsky. 1987) ซึ่งส่งผลทำให้ผลทำให้เกิดความคับข้องใจในการทำงาน เกิดความเหน็ดเหนื่อย อ่อนเพลีย นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าลดลง ขาดสัมพันธภาพ และเป้าหมายที่ดี ในการทำงาน เกิดพฤติกรรมหลบหนีจากงาน เช่น ป่วย มาสาย ขาดงาน ลาออก มีทัศนคติทางลบ ในการปฏิบัติงาน ขาดความสนใจและขาดความนับถือต่อผู้รับบริการ สอดคล้องใกล้เคียงกับการศึกษาของ สมจิต หนูเจริญกุล (2532) ที่ศึกษาในอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย พบว่าความเข้มแข็งในการมองโลกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกในชีวิต

6.ความเชื่ออำนาจแห่งตนเอง ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความ เชื่ออำนาจภายนอกตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อ 11 แต่ในความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ

ที่มีความ เชื่ออำนาจภายในตนเอง มีความเหนื่อยหน่าย ด้าน ความ สำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความ เชื่ออำนาจภายนอกตนเอง ผลนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 11 แต่ไม่พบความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความ เชื่ออำนาจแห่งตนแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาดังกล่าว พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความ เชื่ออำนาจภายในตนเอง มากกว่าเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง มีความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคลมากกว่า ซึ่งคัดค้านกับสมมติฐานข้อ 11 ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่า คนที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองจะเป็น บุคคลที่มีความเชื่อถือ และรับรู้ตนเอง มีอำนาจหรือความสามารถที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น เป็นบุคคลที่ยากจะชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผล และสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ เป็นผู้มองว่า ความสำเร็จ หรือล้มเหลว เป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ต่อความเป็นไปของสิ่งแวดล้อม พยายามปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามลำดับขั้น มองเห็นทักษะ หรือผลสำเร็จจากความพยายามของตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลพบกับปัญหาอุปสรรค น่าจะยอมรับและเข้าใจสภาพตามที่ควรจะเป็น นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง น่าจะมีความเหนื่อยหน่าย ทุกด้าน น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง แต่เมื่อผลการวิจัย ได้ผลกลับกันกับสมมติฐาน ผู้วิจัยคาดว่า อาจเกิดจาก สถานภาพของการเป็นพยาบาลที่ต้อง ถูกควบคุมจากสถานการณ์รอบข้าง เช่น สภาวะความตึงเครียดในการให้การพยาบาลผู้ป่วยหนัก การปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงพยาบาล การเผชิญกับสภาวะอารมณ์ของผู้ป่วย-ญาติ และการเผชิญกับ สภาพความเป็น-ความตายของผู้ป่วย เป็นต้น ที่บีบบังคับให้พยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง ซึ่งบุคคลพวกนี้จะมีการ ปรับตัวง่ายกว่า

ในความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง จะมีการยอมรับนับถือตนเอง มีความเข้าใจในตนเอง และคิดว่าตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสบ ผลสำเร็จมากเสมอ จากงานวิจัย พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล น้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความ เชื่ออำนาจภายนอกตนเอง

ความเชื่อมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ เมื่อบุคคลมีความเชื่ออำนาจเช่นไร ความเชื่อนั้นจะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลประพฤติ ปฏิบัติ ตามสิ่งที่ตนมีความเชื่อ ทั้งๆที่ความ เชื่อนั้นไม่อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง

ประจำการที่มีพฤติกรรม แบบเอ-แบบบี มีความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้านคือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ กลุ่มที่นำมาศึกษา แม้ว่าจะมีพฤติกรรมแบบเอหรือแบบบี ก็ไม่พบความแตกต่างในความเหนื่อยหน่าย อาจเนื่องมาจากก่อนจะมาเป็น พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลกลุ่มนี้ได้เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี จากวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 ปี ซึ่งจะมีกฎระเบียบ แนวทางการดำเนินชีวิต และระบบฐานที่ ฐานรอง อีกทั้งได้กล่อมเกลานุคลิกภาพตามแบบฉบับที่พยาบาลควรจะเป็นโดยต้องมีบุคลิกภาพ เช่น มีความรอบคอบ ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว รับผิดชอบ แต่ประณีต มีลักษณะความเป็นมิตร ไม่มีความวิตกกังวลสูง ไม่มีความก้าวร้าว จากบุคลิกภาพข้างต้น เป็นลักษณะรวมระหว่างบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี เมื่อผู้วิจัยนำมาตัวแปรบุคลิกภาพมาทดสอบ แยกกลุ่มทำให้ ไม่พบความแตกต่างของบุคลิกภาพชัดเจน เนื่องจาก การขัดเกลากฎพฤติกรรมในอดีตที่กลุ่มตัวอย่างมีอยู่ ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมแบบเอและแบบบี มีความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แตกต่างจาก จันทรา วิถีปัญญา พบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคลแตกต่างกัน อาจารย์ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีคะแนนความเหนื่อยหน่ายสูงกว่า และไม่ขัดกับแนวคิดของมาสแลช (Maslach.1980 :62-63) ที่ว่า บุคลิกภาพที่อ่อนแอ ต้องพึ่งพาผู้อื่นอยู่เสมอ มีความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความอดทน อดกลั้น จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง ซึ่งบุคลิกภาพที่กล่าวมานั้น เป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพแบบเอ ฟอนตานา และคณะ (Fantana et all.1987: 177) กล่าวว่า บุคคลที่มีแนวโน้มของบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความทะเยอทะยาน ชอบการต่อสู้ การแข่งขันกับบุคคลอื่น ชอบกระทำในลักษณะสร้างศัตรูกับผู้อื่น มีการรอคอยต่ำ ก้าวร้าว เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้สูง และไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ นวลอนงค์ ศรีบุญรัตน์ (2534) พบว่า บุคคลที่มีสภาพอารมณ์อ่อนไหว คือ มีอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย ตื่นเต้น หงุดหงิดง่าย ซึ่งเป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้สูง ส่วนการศึกษาในต่างประเทศ ยังไม่มีการศึกษามาระบุแน่ชัดในตัวแปรตัวนี้

8.การหาสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จากตัวทำนายของตัวแปรต่างๆ โดยการวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ในการศึกษาครั้งนี้ตัวแปรอิสระมี 12 ตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ภาระครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก พฤติกรรมเอ(A)พฤติกรรมบี(B) ความเชื่ออำนาจแห่งตนเอง ปรากฏว่ามีตัวแปรเพียง 4 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย คือ ลักษณะงาน แรงสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และเมื่อนำตัวแปรเข้าสู่สมการทำนาย ซึ่งมีความเหนื่อยหน่าย 3 ด้าน เป็นตัวแปรเกณฑ์ ผลปรากฏดังนี้

ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่าลักษณะงานเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพตัวแรกที่สามารถทำนายเชื่อมั่นได้ร้อยละ 36.7 โดยถ้าลักษณะงานมีคะแนนสูง หมายถึง เป็นลักษณะงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานมากขึ้น และงานที่ยุ้งยากมากขึ้น จะทำให้มีความเหนื่อยหน่ายมากขึ้น เมื่อนำแรงสนับสนุนทางสังคม เข้ามาทำนายร่วมกับลักษณะงาน สามารถทำนายเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 66 และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่ 3 ที่สามารถร่วมทำนายได้ค่าความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นเป็น 2.7 โดยแรงสนับสนุนทางสังคมและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานจะแปรผกผันกันกับความเหนื่อยหน่าย ถ้าแรงสนับสนุนทางสังคมลดลง และการมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลดลง จะก่อให้เกิด ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงขึ้น

ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคล พบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรตัวแรกที่มีประสิทธิภาพสามารถทำนายได้ร้อยละ 24.67 และความเข้มแข็งในการมองโลกเป็นตัวแปรร่วมที่ 2 สามารถทำนาย มีความเชื่อมั่นได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.88 โดยระดับแรงสนับสนุนทางสังคม และระดับความเข้มแข็งในการมองโลก จะแปรผกผันกันกับระดับความเหนื่อยหน่าย เมื่อมีแรงสนับสนุนสังคมและความเข้มแข็งในการมองโลกลดลง จะพบว่ามีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคลสูงขึ้น

ความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล พบว่า ความเข้มแข็งในการมองโลกเป็นตัวแปรตัวแรกที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำนายได้ร้อยละ 24.19 และแรงสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่ร่วมทำนายตัวที่ 2 สามารถทำนายเพิ่มขึ้นได้ร้อยละ 3.9 โดยระดับความเข้มแข็งในการมองโลก และแรงสนับสนุนทางสังคม จะแปรผกผันกันกับระดับความเหนื่อยหน่าย คือเมื่อความเข้มแข็งในการมองโลกและแรงสนับสนุนทางสังคมลดลง จะทำให้มีความเหนื่อยหน่ายสูงขึ้น

ส่วนความเหนื่อยหน่ายโดยรวม พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรตัวแรกที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำนายได้ร้อยละ 30.31 ความเข้มแข็งในการมองโลกเป็นตัวแปรตัวที่ 2 ที่มีประสิทธิภาพสามารถเข้าร่วมแรงสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายได้ความ เชื่อมั่นเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.8 โดยระดับความเข้มแข็งในการมองโลก และแรงสนับสนุนทางสังคม จะแปรผกผันกันกับระดับความเหนื่อยหน่าย คือเมื่อ แรงสนับสนุนทางสังคม และความเข้มแข็งในการมองโลกลดลง จะทำให้มีความเหนื่อยหน่ายสูงขึ้น ส่วนลักษณะงานเป็นตัวแปรตัวที่ 3 ที่มีประสิทธิภาพสามารถเข้าร่วมแรงสนับสนุนทางสังคม และความเข้มแข็งในการมองโลก สามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.89 แต่ลักษณะงานจะแปรตามความเหนื่อยหน่าย โดยถ้ามีคะแนนการรับรู้ลักษณะงานหนักมากขึ้น คือ ลักษณะงานมีความซับซ้อน ยุ้งยากมากขึ้น จะทำให้มีความเหนื่อยหน่ายสูงขึ้น จากสมการข้างต้นอธิบายได้ว่า ตัวแปรด้านปัจจัยการทำงาน คือ ลักษณะงาน และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความเหนื่อยหน่าย เนื่องจากงานของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย 1 คน เป็นงานที่ยุ้งยาก ซับซ้อน และพยาบาลต้องดูแลผู้ป่วย

เป็นจำนวนมาก ต้องเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านความเชื่อในการดูแลตนเอง ปัญหาทางจิตใจ และปัญหาทางเศรษฐกิจของผู้ป่วย เมื่องานมีความซับซ้อนสูงมาก จะทำให้พยาบาล เกิดความเหนื่อยหน่ายมากขึ้น และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่พบว่าเป็นตัวแปรที่ทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจ ในเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน จะช่วยให้สามารถกระทำงานได้มากขึ้น ความเหนื่อยหน่ายก็จะไม่เกิดขึ้น แตกต่างจากสภาพแวดล้อมที่ตึงเครียด จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้สูงขึ้น เช่นการศึกษาของแมสแลช พบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ร้อยละ 3.05 (Hereet ai 1988; 110-113) เช่นเดียวกับ เซอร์โบการ์ และไบเลย์ ที่ศึกษาตัวทำนายความเหนื่อยหน่าย ในพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักศัลยกรรม และอายุรกรรม พบว่า ความเครียดในการทำงานสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ร้อยละ 12 และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกับความเครียดในการทำงานสามารถทำนายได้เพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 23 (Chariboga & Bailey.1986;89-90) เช่นเดียวกับจินตนา ญาติบรรพต ที่ศึกษาตัวทำนาย ความเหนื่อยหน่ายในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ต่อระบบบริหารและลักษณะงานที่รับผิดชอบ และอายุ , สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ร้อยละ 12,14,22 ตามลำดับ แรงสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ ในทุกด้าน อธิบายได้ว่า แรงสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวดูดซับและบรรเทา ผลที่เกิดจากภาวะเครียด ทำให้บุคคลมีกำลังใจ มีอารมณ์มั่นคง ส่งเสริมหน้าที่ในการต่อสู้ปัญหาของแต่ละบุคคลให้ดีขึ้น ช่วยลดความรุนแรงของปัญหา ส่งเสริมให้มีภาวะสุขภาพกายและจิตใจดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของลินด์เกรน (Lindgren 199: 469-483) ที่ศึกษาในดูแลครอบครัว 51 คน พบว่า ผู้ดูแลที่ขาดแรงสนับสนุนทางสังคม จะไม่สามารถปรับตัวในทางที่ดี ไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ และเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

การศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญศรี ชัยชิตาพร (2534) ที่ศึกษาพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก 1,410 คน พบว่า การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ จากหัวหน้าหอผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้พยาบาลสามารถปรับตัว เผชิญกับภาวะความเหนื่อยหน่ายที่เกิดจากการทำงานได้ ความเข้มแข็งในการมองโลก สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายด้าน การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล อธิบายได้ว่า เมื่อมีสิ่งเข้ามากระตุ้น คนเราจะปรับตัวต่อภาวะเครียดที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน เป็นสิ่งที่มากระทบ ความรุนแรงของสิ่งที่มากระทบ บทบาทสถานการณ์ทางสังคมของบุคคล เรียก สภาวะทางจิตใจที่เผชิญความเครียดของบุคคลนั้นได้ว่า ความเข้มแข็งในการมองโลก และเมื่อเกิดความยุ่งยากซับซ้อนในการทำงาน ความเข้มแข็งในการมองโลกสูง จะมองเห็นว่างานเป็นสิ่งท้าทาย สามารถคิดพิจารณา ผลที่ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ส่วนคนที่มีความ เข้มแข็งในการมองโลกต่ำ จะเกิดความรู้สึกลดความสำเร็จในงานที่ทำ (Antonovsky: 1987)

ส่งผลให้เกิดความท้อแท้ใจ เกิดความเหนื่อยหน่ายท้อแท้ หลบหลีกงาน เช่น ป่วย มาสาย ลาออก มีทัศนคติทางลบในการปฏิบัติงาน สอดคล้องใกล้เคียงกับการศึกษาของ กังสดาล สุทธิวิธีสรรค์ (2534) ที่พบว่า ความเข้มแข็งในการมองโลกและแรงสนับสนุนทางสังคมสามารถ ทำนายความเหนื่อยหน่ายโดยรวมได้ โดยแปรผกผันกับ ความเหนื่อยหน่าย จากการศึกษานี้ แสดงให้เห็นว่า ความเหนื่อยหน่ายเป็นปรากฏการณ์ที่มีปัจจัยเกี่ยวข้องมากมาย การศึกษาตัว ทำนายความเหนื่อยหน่าย ในแต่ละกลุ่มตัวอย่างจะเป็นแนวทางในการประเมินความเสี่ยงในการ เกิดความเหนื่อยหน่าย เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญห ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลระดับต่าง ๆ ในโรงพยาบาลของรัฐ และในทบวงมหาวิทยาลัย

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. ไม่สามารถควบคุมอคติของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่จะตอบแบบสอบถามไปในทางที่ คิดว่า ดี ถูกต้อง หรือเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม และในการตอบแบบสอบถาม ที่มีจำนวนข้อทั้งหมดค่อนข้างจำนวนมาก ผู้ตอบอาจตอบแบบขอให้เสร็จเร็วๆ โดยขาดการคิดพิจารณา อีกทั้งเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงที่มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ (กุมภาพันธ์ 2541) ของประเทศ ข้อมูลที่ ได้รับอาจส่งผลต่อตัวแปรต้นไม่เป็นไปตามปกติ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งพบอยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างไปทางต่ำ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหนื่อยหน่าย น้อย แต่เป็นจุดเริ่มแสดงให้เห็นถึงสัญญาณอันตราย ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ควรรีบแก้ไข เนื่องจากค่าเฉลี่ยระดับความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง จะก่อให้เกิดผลกระทบ ในทางลบต่อตัวพยาบาล หน่วยงานต่อไปได้ จะมีผลทำให้คุณภาพการให้การดูแลแก่ผู้ป่วยลดลง พยาบาลทุกคนและผู้บริหารควรร่วมมือหาทางแก้ไขสภาวะการณนี้ เพื่อให้พยาบาล สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พยาบาลต้องมีการสำรวจความรู้สึกและปรับปรุงตัวเองเสมอ เรียนรู้ วิธีผ่อนคลายความเครียด เช่น เล่นกีฬา การพักผ่อน ค้นหา แก้ไข สิ่งที่เกิด ความ เครียดในการทำงาน รวมทั้งหาแหล่งที่จะช่วยในการปรับตัวต่อภาวะความเหนื่อยหน่าย และเนื่อง จากการศึกษ พบว่าลักษณะงานมีผลต่อความเหนื่อยหน่าย ผู้บริหารควรจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน และเพียงพอต่อสภาพงาน จัดตารางปฏิบัติงานที่คำนึงถึงการหยุดพักที่เพียงพอ อาจต้องมีการให้เกิดการโยกย้ายในงานที่สภาพเครียดมาก เพื่อไปปฏิบัติงานในแผนกที่เครียด น้อย โดยอาจมีการโยกย้ายงานทุก 6 เดือน เป็นต้น จะช่วยให้พยาบาลลดความเครียดลงได้ และควรมีการคัดเลือกบุคคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน จัดการอบรม และส่งเสริมให้ พยาบาลมีการฝึกฝนการเผชิญความเครียดในทางสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการพัฒนาความเข้มแข็ง ในการมองโลกให้สูงขึ้น

ด้านการศึกษา

อาจารย์พยาบาล สามารถป้องกันปัญหาความเหนื่อยหน่ายได้ โดยการจัดหลักสูตรการสอนให้มีการพัฒนา ความเข้มแข็งในการมองโลกของนักศึกษาพยาบาล จัดหลักสูตรการศึกษา และประสบการณ์ทางการพยาบาล ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล ถ่ายทอดสภาพความเป็นจริง ปัญหา และอุปสรรคที่จะต้องประสบ รวมทั้งวิธีการที่จะช่วยให้มีการปรับตัวที่มีประสิทธิภาพในทางสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลของรัฐ และเอกชน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โรงพยาบาลของรัฐในสังกัดทบวง และ สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวง และเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายแต่ละภูมิภาค
2. ศึกษาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งในการมองโลก เช่น การอบรมเลี้ยงดู ของบิดา - มารดา ประสบการณ์ในอดีต สังคมประกิต อื่นๆ
3. ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น หออภิบาลผู้ป่วยหนัก ห้องคลอดฉุกเฉิน เป็นต้น
4. ศึกษาเปรียบเทียบ ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลระดับต่าง ๆ ในโรงพยาบาลของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เช่น พยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลประจำ การและอาจารย์พยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยและอาจารย์พยาบาล
5. ศึกษาเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายระหว่างพยาบาลประจำการ และผู้หญิง ซึ่งทำงาน ทางด้านบริการสังคม ในวิชาชีพอื่น เช่นครู นักสังคมสงเคราะห์ แพทย์
6. ศึกษาความเหนื่อยหน่ายและหาตัวทำนายจากตัวแปรอื่นที่น่าสนใจ เช่น ระบบบริหาร บุคลิกภาพ และลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือพยาบาลระดับบริหาร ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นต้น
7. ศึกษาเปรียบเทียบ ผลของวิธีการเพื่อลดความเหนื่อยหน่าย ในพยาบาลประจำการ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดกลุ่มปรึกษา การจัดสัมมนา เกี่ยวกับเรื่องความเหนื่อยหน่าย
8. ศึกษาวิธีการเผชิญปัญหาและความเหนื่อยหน่ายในพยาบาลประจำการ

บรรณานุกรม

- กิตติ แสงเทียนฉาย. การศึกษาความท้าทายและสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ กศ. ม. พิษณุโลก :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก , 2531. ถ่ายเอกสาร.
- กังสดาล สุทธิวีรธรรม. ความเข้มแข็งในการมองโลก แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหอผู้ป่วยหนัก. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2535. จัดสำเนา.
- กานดา พูนลาภทวี. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์, 2530
- จินตนา ญาติบรรพ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, จัดสำเนา.
- จันทร์เพ็ญ แซ่หู่. ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความเหนื่อยหน่ายของญาติผู้ป่วยโรคหลอดเลือดแดง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2536. จัดสำเนา.
- จินดารัตน์ ทองประไพ. พฤติกรรมแบบเอ และบี สุขภาพกาย สุขภาพจิต การปฏิบัติงาน และมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ . กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2539
- ชนนิต วรพรศิริ. ความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายทางสังคม การสนับสนุนทางสังคมและสุขภาพจิตของพยาบาลโรงพยาบาลพระพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ วท.ม เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2535. จัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตน. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2527.
- พัชนี เอมะนาวิน. " ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล " .วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี. 2 (1) : 40-45 ; มกราคม - มิถุนายน 2534.
- พรพนทิพย์ เพชรรัชตะชาติ. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับพฤติกรรมด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของอาจารย์พยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล , 2529 . จัดสำเนา.
- ฟาริดา อิมรานิ. " บรรยากาศที่เสริมสร้างพยาบาลวิชาชีพ " พยาบาล . 29 (3) : 152-162; กรกฎาคม-กันยายน 2523.
- ดาเรียน สังเมฆ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานกับความเครียดของพยาบาลห้องผ่าตัด ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงใต้. วารสารโรงพยาบาลชลบุรี. 1 (มกราคม-เมษายน 2539) : 38-44.
- เตือนใจ ยงพานิช. ปัจจัยบางประการด้านจิตใจและด้านชีวิสังคมที่สัมพันธ์กับภาวะสู่สมองไหลของพยาบาลในโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร , 2529 , จัดสำเนา.

- นิตย์ ภูเขียว. การศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชลบุรี.
วารสารโรงพยาบาลชลบุรี. 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2535) : 55-63.
- นวลอนงค์ ศรีวัชรรัตน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาพยาบาล
สาธารณสุข. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล , 2534
- บุญศรี ชัยชิดามร. สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่าย
ของพยาบาลประจำการ ในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ. วิทยา
นิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม. บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2534.
- บุษรินทร์ บุญรอด. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทอดยกับบุคลิกภาพของช่างสำรวจ สำนัก
งานชลประทานที่ 1,2,3 สังกัดกองสำรวจภูมิประเทศ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยนเรศวร , 2536.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. ความเหนื่อยหน่าย. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ 5. (กรกฎาคม-
กันยายน 2525) :45-46.
- พรทิพย์ เกตุรานนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ
ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาล
สาธารณสุข. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2527
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล , 2531.
- มาลินี พงศ์พานิช. จิตสลาย: วาจาของความสำเร็จที่แพงลิบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
ลาดพร้าว, 2531.
- ยุวดี ฤาชา และคณะ. คู่มือวิจัยทางการพยาบาล.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปก
เจริญผล, 2531.
- วรรณุช กิตติสัมพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ , 2538
- ลัดดาวัลย์ หวังพานิช. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร , 2529
- วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

ราศรี แก้วพรัตน์ และคณะ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. สงขลานครินทร์เวชสาร. 3(กรกฎาคม-กันยายน
2535) : 239-248

รัชนี้ เบญจฉนัง. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความพึงพอใจในชีวิตสตรีโสด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการ
ศึกษามหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร , 2537

สิระยา สัมมาวาจ. ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลรามาธิบดี.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยมหิดล , 2532.

สิริลักษณ์ ต้นชัยสวัสดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ กับความเครียดของ พยาบาล
วิชาชีพ ในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยมหิดล , 2535.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดาวัลย์ รอดมณี. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว
สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2 : กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์ ,
2528 .

อรรวีร์ กิตติเสถียร. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการอยู่เป็นโสดของสตรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2532.

_____. Staff Burnout . 5 th Printing ; England : Sage Publications , Inc . , 1987
_____. and Bailey , J . " Stress ans coping among critical care and medical
surgical nurses : A comparative study ." Critical Care Quaterly 9
(1986) : 84 - 92

_____. " Burnout and professional depression : Relanted concepts . " Journal of
Advanced Nursing 11 (1986) 633 - 641 .

Broillier , C . , Bender, D . , Cyranowski , J . , & Velletri , C. OTR "burnout : A compari
son of clinical practice and direct service time." Occupational Therapy
i
n Mental
Health. 7(1987) , 39-54.

Cheriboga , David A. and Jane Bailey. "" stress and burnout among Critical Case
and Medical Surgical Nurse : A Comparative Study , "" Critical Care Quar
terly. 9(2) :84-92 ; December, 1986.

- Cheriss, C. Staff Burnout : Job Stress in Human Services. New york : Sage Publication ,1980.
- Collins MA. "The relation of work , hardiness , and burnout among fulltime hospital staff nurse." Journal Nurse Staff Development. 12 (2) 1996 , 81-5
- Cobb, S. Social support as moderator of life stress, Psychosomatic Medicine 38 (1976) : 300 - 314 .
- Cohen ,S. and McKay , G. " Social support , stress ,an the buffering hypothesis , " In Handbook of psychology health : A Theoretical analysis (Vol . 4) , pp . 253 - 268 . Edited by A . Baum . , 1984 .
- Constabale , Col Joseph F . , and Ressel , D.W. The effect of social support and work environment upon burnout among nurses. Journal of Human Stress 12 (1986) : 20 - 26 , 32 - 36 .
- Cronin - Stubbs , D . ,and Rocks ,C. A. " The stress, social support , and burnout of critical care nurses : The results of Research." Heart and Lung 14 (1985) : 31 - 39
- Cross . D.G. ,and Kelly, J.G. " Stress and coping strategies in hospital - A comparison of ICU ward nurses : Australian Nurses. Journal 13 (1983) :12 - 43
- Crotty, M. " Burnout and its implications for the continuing education of nurses." Nurse Education Today. 7(1987) , 278-284,
- Dolan,Sister N. "The Relationship between Burnout and Job Satisfaction in Nurse." Journal of Advanced Nurseing 1.(January 1987): 3-12.
- Donohoe , E . , Nawawi , A . , Wilker , L. , schindler, T . , & Jette , D.U." Factors associated with burnout of physical therapist in Massachusetts Rehabilitation Hospitals." Physical Therapy. 73(1993) (750-761).
- Earl A. Simendinger and Terence F. Moore. " Organizational in health Care Facilities." Aspen Systems Cooperation. 1985.
- Edelwich, J. , and Brodsky , A Burnout : Stages for disillusionment in the helping professions . New York : Human Sciences Press, 1980.
- Etzion ,D . " Moderating effect of social support on the stress burnout relationship ." Journal of Applied Psychology 69 (1984) : 615 - 622
- Emener, G. Professional " burnout : Rehabilitation 's hidden handicap". Journal of Rehabilitation 1 (1979) 55-58 .

- Firth, D., et al. " Interpersonal support amongst nurses at work ." Journal Advanced Nursing 11 (1986 A) : 273 -282.
- Freudenberger ,R.H. "" The staff burn-out syndrome in alternative institutions ""
.Psychotherapy : Therapy , Research & Practice ,12 (1975),73-82 .
- Freudenberger , R.H. and G. Richelson. Burn-out : The Hight Cost of Achievement.
 New york : anchor Press , 1983.
- Guadinski , A. Marision . " Coping with Expanding Nursing Practice . Knowledge ,
 and Technology ." In Burnout in the nursing profession : Coping
 strategies ,causes and costs. pp. 146-149. Edited by McConll, Edwina
 A.London : The C.V. Mosby Company. 1982
- Heller,KI , et al. " Component social support process : Comments and
 integration." Journal of consulting and Clinical Psychology 54 (1986)
 :17,466 - 470
- Holahan, C. J. ,and Moos , Rudolf H. " The quality of social supplort : Measures
 of family and work relationships British ." Journal of Clinical Psychology
 22(1983) : 157 - 162.
- Hunnicut, A.W., and macMillan,T.F. "Beating Burn-out : Findings from a three
 year study." Association of Mental Health Administrators Journal 10
 (1985) : 65-80.
- Ivanson-Iveson, J. "Banishing the burnout syndrome." Nursing Mirror 4 May
 1983 : 43.
- LaRocce, J.M. et al. "Social support, occupational stress, and health."
Social Behavior 21 (1980) : 202-218.
- Lindgren,J.B.,Hunter,M.L. and Kruszewski , A.I. Introduction to Nursing: Concepts,
 Issues and opportunities.Philadelphia : J.B.Lippincott Company, 1990.
- Maslach, Christina. "Job Burnout : How people cope." In Burnout in
 the nursing profession : Coping strategies, causes and costs. pp.
 76-77. Edited by McConnell. Ediwina A. London : The C.V. Mosby
 Company, 1982.
- Maslach, Christina and Jackson E. Susan. "Burnout in Organizational
 Settings. " Applied Social Psychology Annual 5. U.S.A. : Sage
 Publications, Inc. , 1984 : 133-153.

- McCarthy, P. "Burnout in Psychiatric Nursing." Journal of Advanced Nursing. 10 3 (July 1985) : 305-310.
- McCranie, et al. "Work Stres,Hardiness, and Bourmout Amoung Hospital Staff Nyrses " .Nursing Research. 36,6 (November - December) 1987 : 374-378.
- Maslach , C. Burned out. Human Behavior, 5 (9) (1976) , 16-22 .
- Maslash,C, and Jackson ,Sason. " The measurement of Experience Burnout." Journal of Occupational Behavior. (March / April 1981) : 99-113.
- Maslach , C.,& Florian , V. "Burnout , job satisfaction , and self-evaluation among rehabilita tion counselors." Rehabilitation psychology. 33 (1988),85-93.
- Maslach , C., and Jackson , S.E. Manual Maslach Burnout Invertoxy (2nd ed.) Novato California : Consulting Psychologists Press, 1986.
- Maslach " Job Burnout : How People Cope." burnout the Profession : Coping Strate gies ,Causes and Costs. St.Louis: The C.V.Mosby Company,1982
- McConnell, E.A. " Burnout in the Nursing Profession : Coping Strategies , Causes, and Costs". St.Louis : The C.V.Mosb Muldary, T.W. Burnout and Health Professionals Manifestations and Management. California Capistra Press ,1983.
- Meier, S.T. "The Construct Validity of Burnout." Journal of Occupational Psychoogy. 57(1984), 211-219.
- Parkes, K., "Occupational stress among student nurses : A nautical experiment." Journal of Applied Psychology 67 (1982): 784-796.
- Perlman, B., and Hartman, E.A. "Bournout : Summary and future Research." Human Relations 35 (1982) : 283-305.
- Pines, A., and Maslach, C. "Characteristics of Staff Bournout in Mental Health Settings." In Bournout in the nursing profession : Coping strategies, causes and costs. pp. 169-175. Edited by McConnell, Edwina A. London : The C.V. Mosby Company, 1982.
- Pines, A., and kanner, D. Allen. "Nurses' Bournout : Lack of Positive conditions and presence of negative conditions as two independent sources of stress." Journal of Psychosocial Nursing 20 (1982): 30-35.

- Pines, A., and Kanner, D. Allen. "Nurses' Burnout : Lack of Positive conditions and presence of negative conditions as two independent sources of stress." In *Burnout in the nursing profession : Coping strategies, causes and costs*. pp. 133-145. Edited by McConnell, Edwina A. London : The C.V. Mosby Company, 1982.
- Randolph, G.L., Price, J.L. and Collins, J.R. "The Effects of Burnout Prevention Training on Burnout Symptoms in Nurse." The Journal of Continuing Education in Nursing 17(March-April 1986), 43-49.
- Ray, B.F., Nichols, M.R. and Perritt, L.J. " Stress and Burnout among Provider London : Haworth Press, 1987.
- Steven, W.D. "Burnout : Signs, Symptoms, Causes and Cures." Behavioral Science. (April-June 1984), 64-68.
- Skiles, L. and Hinson, B. " Occupational Burnout Among Correlation Health Workers." AAOHN Journal 37 (September 1989), 374-378.
- Thomas, J. "Supervisors Get Burned-out, Too." Nursing Management 13 (May 1981), 47-49.
- Yee, B.H. "The Dynamics and Management of Burnout." Nursing Management 12(November 1981), 14-16.

ภาคผนวก

ภาควิชาจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2541

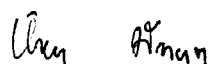
เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวหทัยา มัทยาท นิสิตปริญญาโท กำลังทำ
 ปริญญานิพนธ์ เรื่อง " ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจ ที่เกี่ยว
 ข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียง
 "ปริญญานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ดิฉันจึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบ
 สอบถามทุกหน้า และทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผยในที่ใดๆ
 นอกจากนำเสนอข้อมูลในลักษณะภาพรวม จะไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน
 และคาดว่าคำตอบของท่านจะมีประโยชน์ สามารถนำไปพัฒนางานวิชาชีพพยาบาลต่อไปได้

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
 ในครั้งนี้ และขอขอบคุณที่ท่านได้ให้เวลาและให้ข้อมูลมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวหทัยา มัทยาท)

ฉบับที่ 1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน (.....) และเติมข้อความลงในช่องว่าง.....
ซึ่งตรงกับลักษณะของท่าน ตามความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี

2. ท่านปฏิบัติงานมีระยะเวลา.....ปี.....เดือน

3. สถานภาพสมรส(.....)โสด (.....) คู่ (.....)หม้าย (.....)หย่า

4. ท่านคิดว่าท่านมีภาระครอบครัวเพียงใด (ภาระครอบครัว หมายถึง
ภาระที่ท่านต้องดูแล อุปการะ บุคคลอื่น เช่น บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร ญาติพี่น้อง
หรือบุคคลอื่น ทั้งด้านการเงินและการดูแล)

(.....) ไม่มีภาระครอบครัว

(.....) มีภาระครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน

(.....) มีภาระครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลาง

(.....) มีภาระครอบครัวที่เดือดร้อนมาก

ฉบับที่ 2. แบบสอบถามความเหนื่อยหน่าย

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ตรงกับที่ ท่านเกิดความรู้สึกของท่าน
มาก น้อย ตามความหมาย ดังต่อไปนี้

ไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย	หมายถึง ท่านไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย
มีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2-3 ครั้ง	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2-3 ครั้ง
มีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง
มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง
มีความรู้สึกเช่นนั้นทุกวัน	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นทุกวัน

ข้อความเกี่ยวกับความรู้สึกของท่าน	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือนละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุกวัน
1. ฉันรู้สึกว่การทำงานที่ปฏิบัติทำให้จิตใจห่อเหี่ยว.....					
2. ฉันรู้สึกหมดแรงเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน.....					
3. ฉันรู้สึกอ่อนเพลียละเหี่ยใจเมื่อต้องไปทำงานในวันรุ่งขึ้น.....					
4. ฉันสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้ป่วยที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ได้ง่าย.....					
5. ฉันรู้สึกว่าฉันได้ปฏิบัติต่อผู้ป่วยบางคนเสมือนเขาเป็นสิ่ง ไร้ชีวิตจิตใจ.....					
6. การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการคนตลอดวันเป็นสิ่งตึง เครียดสำหรับฉัน.....					
7. ฉันสามารถแก้ปัญหาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....					
8. ฉันรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงานที่ทำปัจจุบัน.....					
9. ฉันแน่ใจว่างานที่ฉันทำมีผลทางบวกต่อชีวิตผู้อื่น.....					
10. ฉันรู้สึกเปลี่ยนเป็นคนหยาบกระด้างต่อผู้คนมากขึ้น ตั้งแต่ทำงานพยาบาล.....					
11. ฉันวิตกกังวลว่างานพยาบาลที่ทำอยู่ทำให้จิตใจแข็ง กระด้างมากขึ้น.....					
12. ฉันรู้สึกกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน.....					
13. ฉันรู้สึกคับข้องใจในงานที่ทำอยู่.....					
14. ฉันรู้สึกว่ากำลังทำงานที่หนักมากเกินไป.....					
15. ฉันไม่เคยใส่ใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยบางคน.....					
16. การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรงทำให้ฉันรู้สึกเครียดมาก.....					
17. ฉันสามารถสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการพยาบาล.....					

ข้อความเกี่ยวกับความรู้สึกของท่าน	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือนละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุกวัน
18. ฉันรู้สึกเป็นสุขใจเมื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด.....					
19. ฉันได้สร้างสรรค์สิ่งมีคุณค่ามากมายในการปฏิบัติการพยาบาล.....					
20. ฉันรู้สึกสิ้นหวังในการทำงาน.....					
21. ฉันสามารถจัดการกับปัญหาทางอารมณ์ของตนเองในการทำงานได้อย่างสงบ.....					
22. ฉันรู้สึกว่าได้รับการตำหนิจากผู้ป่วยในการปฏิบัติการพยาบาล.....					
23. ฉันรู้สึกว่าตนเป็นคนไร้ความเมตตามากขึ้นตั้งแต่ทำงานพยาบาล.....					
24. ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานไม่เต็มความสามารถ.....					
25. ฉันรู้สึกว่าผู้ป่วยเรียกร้องความช่วยเหลือเกินจำเป็น.....					
26. ฉันรู้สึกว่าปัญหาสุขภาพของผู้ป่วยเป็นเรื่องน่ารำคาญ.....					
27. ฉันรู้สึกว่าญาติและผู้ป่วยมองฉันเป็นคนไม่มีคุณค่า.....					
28. ฉันรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมองฉันเป็นคนไม่มีคุณภาพ.....					
29. งานที่ฉันทำมักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน.....					
30. ฉันรู้สึกอึดใจต่อพฤติกรรมเพื่อนร่วมงานจนไม่อยาก ใส่ใจต่อพฤติกรรมผู้อื่น.....					
31. ฉันรู้สึกสูญเสียพลังงานในการทำงานมาก.....					
32. ฉันสามารถทำงานที่ยุ่งยากให้เรียบร้อยได้.....					
33. ฉันพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในแผนกนี้.....					
34. ฉันรู้สึกหดหู่ขณะทำงาน.....					

ฉบับที่ 3. แบบสอบถามปัจจัยการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านประโยคต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าข้อความนั้น ตรงกับความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วให้ขีด (/) เพียงแห่งเดียวต่อหนึ่งข้อ กรุณาตอบตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริงใจ	ไม่จริงเลย
<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
1. ในเวลา 8 ชั่วโมงของการทำงาน ท่านต้องให้การดูแลผู้ป่วยเกือบตลอดเวลาจนไม่มีเวลาพัก.....					
2. ในหน่วยงานของท่าน มีจำนวนผู้ป่วยมากเกินไป ไม่สมดุลกับพยาบาล.....					
3. ในการปฏิบัติหน้าที่ให้การพยาบาล ท่านต้องอดทนอดกลั้น ต่อการใช้อารมณ์ของผู้ป่วยและญาติ.....					
4. บางครั้งเมื่อเจ็บป่วย ก็ยังต้องขึ้นทำงาน และอยู่เวรกลางคืน โดยไม่ได้พักผ่อน.....					
5. ท่านต้องทำงานแทนเจ้าหน้าที่คนอื่นที่ลาหยุด.....					
6. ท่านต้องดูแลผู้ป่วย ที่มีภาวะแทรกซ้อนรุนแรง.....					
7. ในเวรนอกเวลาราชการ ท่านต้องรับผิดชอบงานมาก.....					
8. ในแต่ละวันที่ปฏิบัติงานท่านมักรับประทานอาหารเลยเวลา.....					
9. งานที่ท่านรับผิดชอบ มักประสบกับปัญหาหลายด้าน.....					
10. ท่านต้องทำงานที่ต้องใช้ความพยายามทำ มากกว่าปกติ.....					
11. ท่านเหน็ดเหนื่อยกับการดูแลผู้ป่วยทุกเวร.....					
12. ขณะปฏิบัติงาน ผู้ป่วยในความดูแลเกิดปัญหาหลายคน.....					
<u>สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน</u>					
1. ท่านมีห้องทำงานที่สะดวก สบายและเป็นสัดส่วน.....					
2. สถานที่ทำงานของท่าน มีอากาศถ่ายเทสะดวก.....					
3. ห้องน้ำของหน่วยงานมีคนดูแล รักษาความสะอาด					
4. หน่วยงานของท่าน มีความสะดวก ในการติดต่อสื่อสารประสานงานกับแผนกอื่นๆ.....					
5. ท่านพอใจที่หน่วยงาน มีการประชุมวิชาการ.....					
6. หน่วยงานของท่าน ได้รับคำชมว่า สะอาด.....					
7. ผู้ป่วยมักหึงเศษขยะ ไว้บนพื้นและตู้ข้างเตียง.....					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
8. หน่วยงานมีห้องที่เป็นสัดส่วน สำหรับให้ท่านใช้รับประทานอาหาร หรือพักผ่อนในเวลาพัก.....					
9. ในห้องพักผ่อนมี อุปกรณ์ เครื่องใช้ อำนวยความสะดวก เช่น เตาไมโครเวฟ , กาต้มน้ำร้อน.....					
10. ห้องพักผ่อนไม่มีความเป็นระเบียบ.....					
11. หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อม ที่มีแสงสว่างเพียงพอ.....					
12. หน่วยงานของท่านได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ.....					
13. ประชุมวิชาการในหน่วยงาน มีผู้เข้าร่วมฟังอย่างสนใจ..... <u>สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน</u>					
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน.....					
2. ท่านมีการพบปะสังสรรค์ อย่างไม่เป็นทางการกับพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ หรือคนงาน อยู่เสมอ.....					
3. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจท่านและขอคำแนะนำเสมอ.....					
4. เพื่อนร่วมงานมีการทะเลาะกันแบบเจียบ ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงาน.....					
5. แพทย์ ให้ความเป็นกันเองกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน.....					
6. หัวหน้าหน่วยงาน ให้ความเป็นกันเองกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน.....					
7. บรรยากาศในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน เป็นไปด้วย ความเป็นมิตร มีไมตรีต่อกัน.....					
8. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและช่วยเหลือท่าน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว.....					
9. เพื่อนร่วมงานจะช่วยท่านทำงาน ถ้าท่านมีงานทำมาก แม้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานไม่มีหน้าที่.....					
10. ท่านได้รับการตำหนิจากเพื่อนร่วมงานต่อหน้าคนอื่น.....					
11. เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่ท่าน.....					
12. เพื่อนร่วมงานจะช่วยส่งข่าวที่เป็นประโยชน์ในการทำงานให้แก่ท่าน.....					

ข้อความ		จริงมากที่สุด	จริงใจ	ไม่แน่ใจ	ไม่จริงเลย
<u>การบริหารงาน</u>					
1.	ท่านรู้สึกว่ หัวหน้าหน่วยงานให้ลูกน้อง ปฏิบัติงาน แทนไม่เหมาะสม.....				
2.	ท่านพึงพอใจต่อการจัดแบ่งหน้าที่พิเศษเช่น เก็บข้อมูล ทางสถิติ ,จัดบอร์ดเผยแพร่ความรู้ ฯ ล ฯ ที่หัวหน้า หน่วยงาน จัดให้แต่ละบุคคล.....				
3.	ท่านพอใจในการแก้ปัญหาที่หัวหน้าหน่วยงาน จัดการ กับปัญหาต่างๆที่เกิดในแผนก.....				
4.	ท่านพอใจวิธีการที่หัวหน้าหน่วยงานตำหนิลูกน้องในแผนก.....				
5.	ท่านพอใจที่หัวหน้าหน่วยงานกำหนด บทบาท หน้าที่ ของบุคคลากรในแต่ละระดับ แต่ละเวรชัดเจน.....				
6.	หัวหน้าหน่วยงาน มีความยุติธรรมในการพิจารณา ความดี ความชอบ.....				
7.	ท่านรู้สึกพอใจที่หัวหน้าหน่วยงาน ให้ท่านมีส่วนร่วม แสดง ความคิดเห็น ด้านการพัฒนาแผนก.....				
8.	ท่านรู้สึกไม่พอใจที่หัวหน้าหน่วยงาน เข้มงวด กวดขัน การทำงานของท่าน.....				
9.	หัวหน้าหน่วยงานมักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันหนึ่งๆ.....				
10.	หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแผนล่วงหน้า.....				
11.	หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้มีความสามารถในการบังคับ บัญชา.....				
12.	หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ถือหลักความยุติธรรมอย่าง เสมอต้นเสมอปลาย.....				
13.	หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประสานความสัมพันธ์ของ เจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน.....				

ฉบับที่ 4. แบบสอบถามแรงสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ตรงกับที่ ท่านเกิดความรู้สึกของท่าน

ข้อความ	เห็นด้วย	ค่อนข้าง จะ เห็นด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ค่อนข้าง จะไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย
1. กลุ่มที่ท่านอยู่ให้ความสำคัญกับท่าน.....					
2. คนอื่นมักจะบอกให้ท่านรู้ว่าท่านทำงานได้ดี.....					
3. ไม่มีใครที่ท่านพอจะบอกความรู้สึกของท่านได้.....					
4. เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถพึ่งพาญาติ พี่น้อง หรือ เพื่อนฝูงให้ช่วยเหลือได้.....					
5. ท่านมีคนใกล้ชิดที่ทำให้รู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย.....					
6. คนส่วนมากคิดว่าท่านไม่ใช่เพื่อนที่ดีเท่าที่ควร.....					
7. ถ้าท่านเจ็บป่วย จะมีคนให้คำแนะนำเรื่องการ ดูแลตนเองแก่ท่านเสมอ.....					
8. ท่านไม่มีโอกาส ในการพบปะกับบุคคลที่ทำให้ท่าน รู้สึกว่าท่านเป็นคนพิเศษ.....					
9. ท่านรู้สึกว่าท่านมีปัญหาที่ไม่มีใครเหมือน.....					
10. ท่านมีความรู้สึกว่าท่านเป็นที่ต้องการของคนอื่น.....					
11. คนส่วนมากทำให้ท่านรู้สึกว่าเขาพอใจที่จะทำงานกับท่าน.....					
12. ท่านไม่มีเวลาที่จะทำกิจกรรมที่ท่านชอบ กับคนที่มีความสนใจเหมือนกับท่าน.....					
13. ภายในกลุ่มเพื่อนของท่าน มีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเสมอ.....					
14. เวลาท่านมีอารมณ์โกรธ ท่านมีคนที่ท่านสามารถ ระบายอารมณ์ได้.....					
15. ท่านมีโอกาที่จะส่งเสริม ให้กำลังใจผู้อื่น ให้พัฒนา ทักษะและความสามารถของเขา.....					
16. ท่านมีโอกาสน้อยที่จะให้ความช่วยเหลือและดูแลผู้อื่น.....					
17. ถ้าท่านมีปัญหาเรื่องการเงิน ท่านสามารถหาความ ช่วยเหลือได้.....					
18. ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นคน สำคัญในครอบครัว.....					

ข้อความ	บ่อยครั้ง มาก	บ่อยๆ	เป็นบางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
17. ท่านมีความรู้สึกว่าจะเกิดขึ้นภายในจิตใจของท่านนั้น ท่านสามารถควบคุมได้.....					
18. ท่านคาดคิดว่าชีวิตส่วนตัวในอนาคตของท่าน จะ ไม่มีเป้าหมายหรือความหมายเลย.....					
19. ท่านรู้สึกจมอยู่ในความทุกข์.....					
20. เมื่อเหตุการณ์ที่ท่านคิดไว้เกิดขึ้นจริง ท่านมักจะพบ ว่าท่านควบคุมเหตุการณ์นั้นได้.....					
21. เมื่อท่านคิดถึงความลำบากที่จะต้องเผชิญ ในส่วนสำคัญ ของชีวิตท่านมีความรู้สึกว่าท่านสามารถเอาชนะอุปสรรคนั้นได้.....					
22. สิ่งที่ท่านกระทำอยู่ในทุกวันนี้ เป็นสิ่งที่ท่านคิดแล้วว่าเป็น การกระทำที่ดีที่สุด.....					
23. ท่านมีความรู้สึกไม่แน่ใจว่า ท่านจะควบคุมสถานการณ์ ต่างๆ ในชีวิตได้.....					
24. ท่านรู้สึกว่าไม่สามารถปรับตัวได้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ใหม่.....					
25. ท่านไม่กล้าพอที่จะแสดงความรับผิดชอบ ในสิ่งที่ ท่านผิดพลาด.....					
26. การประหยัดของท่าน ขึ้นอยู่กับตัวท่าน มิใช่การ กระทำตามแฟ้นนิยาม.....					
27. ท่านรู้สึกว่า การดำเนินชีวิตที่ผ่านมาเป็นสิ่งมีคุณค่า.....					
28. ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ฉุกเฉินในการทำงานได้.....					
29. ท่านชอบอยู่ในโลกแห่งความฝัน.....					
30. ท่านคิดว่าไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการแล้ว ท่านจะไม่ได้.....					
31. ท่านคิดว่าท่านสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ดีเยี่ยม.....					
32. ท่านมักเสียใจภายหลังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของท่าน.....					
33. ถ้ามีโครงการทำงานแล้ว เกิดปัญหาขึ้น ท่านจะล้มเลิกทันที.....					

ฉบับที่ 5. แบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นการถามการมองชีวิตในแง่มุมต่างๆ กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	บ่อยครั้ง มาก	บ่อยๆ	เป็นบาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
1. เมื่อท่านนึกถึงบุคคลที่ท่านติดต่อนอยู่ในชีวิตประจำวัน ท่านรู้สึกว่าพวกเขาเป็นคนแปลกหน้าแต่ก็ทำงานกับเขาได้.....					
2. ท่านรู้สึกว่า เหตุการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมา ท่านช่วยเหลือตนเองไม่ได้.....					
3. ท่านเคยพบกับความแปลกใจในการกระทำของบุคคลที่ท่านรู้จัก แต่ท่านคิดว่าท่านสามารถคบกับเขาได้.....					
4. ท่านเคยรู้สึกบ้างไหมว่าคนที่ท่านไว้วางใจทำให้ท่านต้องผิดหวัง.....					
5. ท่านมองชีวิตว่า มีแต่สิ่งที่น่าจำเจ ซ้ำซาก.....					
6. ท่านคิดว่าชีวิตของท่านมีเป้าหมายชัดเจน					
7. ท่านไม่เคยย่อท้อแม้ว่าท่านจะรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม.....					
8. ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ชีวิตของท่านเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลง ซึ่งท่านรู้สึกสนุกต่อความเปลี่ยนแปลงนั้น.....					
9. ท่านมีความรู้สึกว่าท่านอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคยและไม่ทราบว่าจะทำอะไร.....					
10. เมื่อท่านคิดถึงชีวิตของท่าน ท่านมักจะถามตนเองว่าทำไมจึงต้องมีชีวิตอยู่.....					
11. เมื่อท่านประสบกับปัญหาที่ยุ่งยาก แนวทางแก้ไขของท่านมักจะสับสน และหาทางออกได้ยาก.....					
12. ท่านคิดว่าชีวิตในอนาคตของท่านอาจจะเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงแต่ท่านก็บอกกับตนเองว่าจะอะไรจะเกิดก็ต้องเกิด.....					
13. ในอดีตที่ผ่านมา เมื่อท่านพบกับสิ่งที่ไม่สมหวัง ท่านมักจะบอกกับตนเองว่า เมื่อมันเกิดขึ้นก็จะอยู่กับมันให้ได้และดำเนินชีวิตต่อไป.....					
15. ท่านมีความรู้สึกนึกคิดสับสน.....					
16. เมื่อท่านรู้สึกยินดีในสิ่งที่ท่านได้กระทำลงไป มักจะมีเหตุการณ์อื่นๆ มาแทรกทำให้ท่านเกิดความรู้สึกเปลี่ยนไป.....					

ข้อความ	บ่อยครั้ง	บ่อยๆ	เป็นบางครั้ง	นานๆ	ไม่เคย
	มาก		ครั้ง	ครั้ง	เลย
17. ท่านมีความรู้สึกว่าจะเกิดขึ้นภายในจิตใจของท่านนั้น ท่านสามารถควบคุมได้.....					
18. ท่านคาดคิดว่าชีวิตส่วนตัวในอนาคตของท่าน จะ ไม่มีเป้าหมายหรือความหมายเลย.....					
19. ท่านรู้สึกจมอยู่ในความทุกข์.....					
20. เมื่อเหตุการณ์ที่ท่านคิดไว้เกิดขึ้นจริง ท่านมักจะพบ ว่าท่านควบคุมเหตุการณ์นั้นได้.....					
21. เมื่อท่านคิดถึงความลำบากที่จะต้องเผชิญ ในส่วนสำคัญ ของชีวิตท่านมีความรู้สึกว่าท่านสามารถเอาชนะอุปสรรคนั้นได้.....					
22. สิ่งที่ท่านกระทำอยู่ในทุกวันนี้ เป็นสิ่งที่ท่านคิดแล้วว่าเป็น การกระทำที่ดีที่สุด.....					
23. ท่านมีความรู้สึกไม่แน่ใจว่า ท่านจะควบคุมสถานการณ์ ต่างๆ ในชีวิตได้.....					
24. ท่านรู้สึกว่าไม่สามารถปรับตัวได้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ใหม่.....					
25. ท่านไม่กล้าพอที่จะแสดงความรับผิดชอบ ในสิ่งที่ ท่านผิดพลาด.....					
26. การประหยัดของท่าน ขึ้นอยู่กับตัวท่าน มิใช่การ กระทำตามแฟชั่นนิยม.....					
27. ท่านรู้สึกว่า การดำเนินชีวิตที่ผ่านมาเป็นสิ่งมีคุณค่า.....					
28. ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ฉุกเฉินในการทำงานได้.....					
29. ท่านชอบอยู่ในโลกแห่งความฝัน.....					
30. ท่านคิดว่าไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการแล้ว ท่านจะไม่ได้.....					
31. ท่านคิดว่าท่านสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ดีเยี่ยม.....					
32. ท่านมักเสียใจภายหลังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของท่าน.....					
33. ถ้ามีโครงการทำงานแล้ว เกิดปัญหาขึ้น ท่านจะล้มเลิกทันที.....					

แบบสอบถามฉบับที่ 6. แบบสอบถามความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน

ต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับความรู้สึกทั่วไป ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในชีวิตประจำวัน ของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่อง ตรงตามความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว ในแต่ละข้อ

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ท่านคิดว่าจำเป็นต้องวางแผนล่วงหน้าไว้นานๆ เพราะจะช่วยให้ท่านได้สิ่งที่ท่านต้องการ.....					
2. ส่วนมากเรื่องเศร้าในชีวิตคนเรา เป็นผลมาจากดวงชะตา.....					
3. ท่านจะมีสุขภาพดีหรือไม่ดีในภายภาคหน้า ขึ้นอยู่กับ พันธุกรรม มากกว่าการดูแลตนเอง.....					
4. สิ่งดี ๆ ที่ท่านได้รับส่วนมากมาจากความโชคดีของท่าน.....					
5. ถ้ามีสิ่งไม่ดีเกิดขึ้น ท่านไม่สามารถหยุดยั้งมันได้.....					
6. ไม่มีใครสามารถฝันพรหมลิขิตได้.....					
7. การบูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ จะช่วยให้ท่านปลอดภัยจากอันตราย ทั้งปวง.....					
8. ท่านคิดว่าโรคทุกโรคหายได้ถ้าใจสู้.....					
9. เมื่อท่านทำสิ่งผิดพลาดไปท่านพร้อมรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้น.....					
10. ความตั้งใจจริง ช่วยให้เกิดผลดีกับท่าน.....					
11. ท่านมักใช้การโยนหัว โยนก้อย ในการตัดสินใจบ่อยๆ.....					
12. ความล้มเหลวในชีวิต เป็นผลมาจากความผิดพลาดที่ คนเราก่อเอง.....					
13. คนส่วนมากมักสืมว่า ชีวิตของเราขึ้นอยู่กับโชคไม่น้อย.....					
14. การเชื่อคำทำนาย ไม่ให้ผลดีต่อท่านเท่ากับการตัดสินใจ ด้วยตัวเอง.....					
15. การได้รับพิจารณาความดี ความชอบ เป็นเพราะเจ้านายชอบมากกว่าทำงานดี.....					

แบบสอบถามฉบับที่ 7. แบบวัดพฤติกรรมแบบเอ และบี

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1. เมื่อท่านมีนัดหมาย ท่านมักไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลาเสมอ.....					
2. ท่านรู้สึกที่ท่านอยากทำงานให้เสร็จโดยเร็วที่สุด.....					
3. ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวรอรับบริการ เช่น ที่ทำการไปรษณีย์ หรือร้านขายอาหาร.....					
4. ท่านรู้สึกอารมณ์เสียถ้ามีคนมาขัดจังหวะเวลาทำงาน.....					
5. ท่านต้องทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา.....					
6. ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลามาก ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น.....					
7. ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า.....					
8. ท่านเป็นคนที่มีต้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้เสร็จอย่างรวดเร็ว.....					
9. ท่านชอบทำงานไปเรื่อย ๆ.....					
10. ท่านรู้สึกว่าไม่มีใครทำงานถูกใจท่าน.....					
11. ท่านไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของท่าน.....					
12. ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานกับคนที่ทำงานอย่างขอไปที.....					
13. คนในที่ทำงานเห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงานมาก.....					
14. ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดพร่ำเพรื่อ.....					
15. ถ้าท่านจำเป็นต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จบ ท่านจะรู้สึกอึดอัดมาก.....					
16. ท่านเป็นคนที่ต้องทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ให้เสร็จเร็ว ก่อนกำหนดเวลาเสมอ.....					
17. เมื่อท่านฟังคนพูดไร้สาระ ท่านมักรู้สึกเบื่อและหาทางเลี่ยง ออกมาทันทีเสมอ.....					
18. ท่านเป็นคนที่ทำสิ่งต่างๆด้วยความรวดเร็วว่องไว.....					
19. เมื่อท่านฟังคนที่พูดซ้ำๆ ท่านรู้สึกรำคาญ.....					
20. ท่านคิดว่าบุคคลควรแสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน.....					
21. ท่านมักตำหนิลูกน้อง, เพื่อนร่วมงาน ที่ปฏิบัติงานไม่ถูกใจเสมอ.....					
22. ท่านชอบทำงานที่ใครๆว่าเป็นงานยากงานมหาโหด.....					
23. ท่านเลือกทำงานมากกว่าไปร่วมงานสังสรรค์.....					

ภาคผนวก ข.
แสดงค่าสถิติของเครื่องมือ

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-Value) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามความเหนื่อยหน่าย

ข้อ	t-Value	ข้อ	t-Value
1	3.3021	18	3.4541
2	2.8944	19	3.9442
3	3.5955	20	4.7385
4	5.1531	21	3.2141
5	3.6095	22	4.7661
6	3.4564	23	3.7824
7	4.1221	24	6.2266
8	4.4583	25	4.1273
9	2.6429	26	4.3084
10	3.5343	27	4.0792
11	3.3122	28	2.9531
12	3.5563	29	5.0222
13	4.3010	30	5.2155
14	2.9980	31	4.0767
15	4.8554	32	5.6341
16	6.1433	33	3.5821
17	4.2321	34	2.5422
Alpha - Coefficient = .8998			

ตาราง 41 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-Value) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามปัจจัยการทำงาน

ด้านลักษณะงาน			ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		
ข้อ	t-Value	r	ข้อ	t-Value	r
1	4.6388	.6915	1	3.8209	.5285
2	2.2250	.7584	2	2.4547	.7462
3	2.2633	.7462	3	3.5641	.6743
4	3.4162	.6507	4	2.5468	.7026
5	2.8260	.7462	5	2.1627	.7279
6	2.118	.4679	6	5.0000	.7279
7	3.925	.6099	7	2.6792	.5862
8	3.921	.7427	8	5.5090	.7395
9	5.510	.63333	9	3.5648	.5002
10	2.6462	.3190	10	4.3215	.6589
11	2.9961	.5689	11	3.7955	.6541
12	5.4409	.6412	12	2.3938	.5002
			13	4.5843	.6147
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน			การบริหารงาน		
ข้อ	t-Value	r	ข้อ	t-Value	r
1	2.5468	.5201	1	5.1510	.5689
2	1.8741	.5874	2	2.1613	.3432
3	4.9710	.7054	3	7.0741	.6330
4	3.825	.6542	4	4.3344	.6592
5	2.3764	.5671	5	2.5636	.4002
6	3.8650	.6375	6	2.5037	.4963
7	3.6010	.5442	7	2.2345	.4903
8	3.1305	.5541	8	3.1629	.6641
9	3.8654	.6521	9	3.1162	.4561
10	2.1609	.4421	10	2.2339	.4463
11	2.0181	.5941	11	3.5716	.5864
12	4.2444	.7002	12	3.5390	.6452
			13	3.8625	.5645

Alpha - Coefficient = .8616

ตาราง 42 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-Value) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามแรงสนับสนุนทางสังคม

ข้อ	t-Value	ข้อ	t-Value
1	5.1024	18	3.4541
2	4.0215	19	3.1250
3	3.3564	20	3.658
4	3.9814	21	3.2491
5	3.309	22	2.895
6	2.9641	23	3.984
7	3.5841	24	3.698
8	2.9561	25	2.920
9	2.5731	26	3.333
10	5.4329	27	3.691
11	3.3651	28	5.2471
12	4.3210	29	3.6451
13	3.2584	30	5.6329
14	3.4431	31	3.2671
15	5.2187	32	2.9671
16	4.2150	33	4.1023
17	3.2581	Alpha - Coefficient = .8092	

ตาราง 43 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-Value) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก

ข้อ	t-Value	ข้อ	t-Value
1	3.4547	17	2.0004
2	3.1317	18	2.0161
3	2.9868	19	2.3437
4	3.2115	20	2.9302
5	2.4978	21	3.6325
6	3.3823	22	4.8487
7	4.9190	23	5.4530
8	3.3353	24	3.3467
9	2.0328	25	3.5656
10	2.6792	26	3.4743
11	2.5933	27	2.2361
12	2.0167	28	5.4898
13	2.7593	29	2.8532
14	2.3764	30	3.0000
15	2.1607	31	4.9212
16	2.3761	32	3.0002
Alpha - Coefficient = .9225		33	2.3844

ตาราง 43 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-Value) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม
ความเชื่ออำนาจภายใน -ภายนอกตน

ข้อ	t-Value	ข้อ	t-Value
1	3.4587	8	5.4687
2	5.0148	9	4.2107
3	3.3345	10	2.9017
4	5.7412	11	4.0974
5	2.9910	12	3.4587
6	5.0741	13	4.0148
7	4.0712	14	3.7210
		15	3.7742
Alpha - Coefficient = .8864			

ตาราง 43 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-Value) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามพฤติกรรมแบบเอ -
แบบบี

ข้อ	t-Valueข้อ	ข้อ	t-Value
1	5.0012	12	4.0031
2	3.0754	13	3.2015
3	3.5597	14	3.0145
4	2.0694	15	5.0214
5	3.1195	16	4.0195
6	5.0311	17	3.5410
7	3.8842	18	3.0954
8	3.6543	19	3.0542
9	6.0120	20	3.6495
10	5.3310	21	2.5501
11	4.3201	22	3.8412

Alpha - Coefficient = .8725

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาว หทัยา มัทยาท
เกิด	วันที่ 19 ธันวาคม 2507
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	7/12 ถ. ศรีโสธรตัดใหม่ ตำบล หน้าเมือง อำเภอ เมือง จังหวัด ฉะเชิงเทรา
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลเมือง อำเภอ เมือง จังหวัด ฉะเชิงเทรา
ประวัติการศึกษา	
2525	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียน เบญจมาภรณ์ราษฎร์ อำเภอมือ เมือง จังหวัด ฉะเชิงเทรา
2529	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จาก วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
2541	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจ ที่เกี่ยวข้องกับ
ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียง

บทคัดย่อ
ของ
หัตถยา มัทยาท

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2541

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1.) เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก 2.) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจ 3.) ค้นหาตัวพยากรณ์ที่สำคัญ ในการทำนายความเหนื่อยหน่าย ในด้านต่างๆ จาก ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออก ซึ่งถูกเลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามคุณสมบัติส่วนบุคคล แบบสอบถามความเหนื่อยหน่าย แบบสอบถามปัจจัยการทำงาน แบบสอบถามแรงสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก แบบสอบถามความเชื่ออำนาจแห่งตน แบบสอบถามพฤติกรรมแบบเอและบี สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ การเปรียบเทียบ รายคู่ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ เมื่อค่าเอฟมีนัยสำคัญ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความเหนื่อยหน่าย

พยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ส่วนใหญ่ มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคลต่ำ แต่มีความสำเร็จส่วนบุคคลสูง

การเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการ

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าทุกกลุ่ม พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีภาระครอบครัวและรู้สึกเดือดร้อนปานกลาง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าทุกกลุ่ม ยกเว้นกลุ่มที่มีภาระครอบครัว แต่ไม่รู้สึกเดือดร้อน

ด้านปัจจัยการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีลักษณะงานหนัก มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความเป็นบุคคลสูงกว่าทุกกลุ่ม พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าทุกกลุ่ม พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี มีความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคลสูงกว่ากลุ่มที่มีสัมพันธภาพปานกลาง แต่ไม่ต่างไปจากกลุ่มที่มีสัมพันธภาพดี และพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานปานกลาง มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคลน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดี พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมต่ำ มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีแรงสนับสนุน

สนับสนุนทางสังคมปานกลางและสูง

ด้านปัจจัยทางจิตใจ พบว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ มีความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคลมากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูง พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกต่ำ และปานกลาง มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลน้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเข้มแข็งในการมองโลกสูง พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง มีความเหนื่อยหน่าย ด้านการลดความเป็นบุคคลมากกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง และพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง มีความเหนื่อยหน่าย ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง

ตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายความเหนื่อยหน่าย

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้แก่ ลักษณะงาน (X5) แรงสนับสนุนทางสังคม (X9) และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X7) สามารถทำนายได้ร้อยละ 46.00

ด้านการลดความเป็นบุคคล ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม (X9) และความเข้มแข็งในการมองโลก (X10) สามารถทำนายได้ร้อยละ 28.55

ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ได้แก่ ความเข้มแข็งในการมองโลก (X10) และแรงสนับสนุนทางสังคม (X9) สามารถทำนายได้ร้อยละ 28.09

ความเหนื่อยหน่ายโดยรวม พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคม (X9) ความเข้มแข็งในการมองโลก (X10) และลักษณะงาน (X5) สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายโดยรวมในการทำงานได้ร้อยละ 30.31, 37.11, 46.0 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .55, .61, .68 ตามลำดับ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 17.53

สามารถเขียนสมการทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ดังนี้

$$\text{ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Y1)} = 19.22 + 0.47 X5 - 0.09 X9 - 0.28 X7$$

$$\text{ด้านการลดความเป็นบุคคล (Y2)} = 38.63 - 0.12 X9 - 0.14 X10$$

$$\text{ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล (Y3)} = 48.51 - 0.24 X10 - 0.09 X9$$

$$\text{ความเหนื่อยหน่ายโดยรวม (Y4)} = 110.91 - 0.30 X9 - 0.50 X10 + 0.40 X5$$

**PERSONAL , OFFICIAL AND MIND FOCTORS CONNECTED WITH BURNOUT
OF STAFF REGISTERED NURSES IN THE EASTERN CENTRAL HOSPITALS**

AN ABSTRACT

BY

HATAYA MATAYART

**Presented in partial fulfillment of the requirement for the
Master of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University**

May 1998

The purposes of this research were 1) to study the level of burnout in the aspect of emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment among staff registered nurses, 2) to compare the burnout according to demographic, work and mental factors, and 3) to find the prominent predictors in predicting the burnout from demographic factors, work, and mental factors.

The samples were 140 staff registered nurses in the Eastern Center Hospital. They were selected by using stratified random sampling.

The instruments of this study were subject demographic data, the burnout test, the perception work test, the social support test, the locus of control test, the sense of coherence test and the element A-B. Percentage, mean, standard deviation, one way analysis of variance and Newman keul method, t-test and stepwise multiple regression analysis were used for analyzing data.

The results were as follows:

The burnout level

The burnout of the staff registered nurses in emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment were at the low, low, and high level respectively.

The comparing burnout of the staff registered nurses

Demographic factors: 1-5 year of experience of the staff registered nurses had the least of burnout in the aspect of personal accomplishment. The staff registered nurses who had perceived the burden of family as a medium trouble had the burnout in the aspect of emotional exhaustion more than every group, except the ones who had burden but no problem.

Work factors: The staff registered nurses who had heavily load in working had the least of burnout in the aspect of emotional exhaustion and depersonalization. The staff registered nurses who had unsuitable environment had the least of burnout in the aspect of emotional exhaustion. The staff registered nurses who had low level of relationship with the others had the burnout in the aspect of depersonalization more than the ones who had average level of relationship but were not different with the ones had high level of relationship. The staff registered nurses who had average level of relationship had the burnout of personal accomplishment less than the ones who had high level of relationship. The staff registered nurses who had low social support had the burnout in the aspect of personal accomplishment less than the ones who had average and high social support.

Mental factors : The staff registered nurses who had low sense of coherence had the burnout in aspect of depersonalization more than the ones who had high sense of coherence. The staff registered nurses who had internal locus of control had the burnout of depersonalization more than the ones who had external locus of control. The staff registered nurses who had internal locus of control had the burnout of personal accomplishment less than the one who had external locus of control.

The prominent predictors in predicting the burnout

Emotional Exhaustion : work's characteristic (X5), social support (X9), worker's relationship (X7) could predict for 46.00 percent.

Depersonalization : social support (X9), sence of coherence(X10) could predict for 28.55 percent .

Personal Accomplishment : sense of coherence (X10), Social support (X9) could predict for 28.09 percent.

When all variables were entered into the regression model to predict total burnout , they were found that the social support, sense of coherence , and load working were signifcent predictors and accountted for 46 percent of variance which was statistially signifcient ($p < .05$). The multiple correlation was .55 , .61 , .68 and the standard error of estimate was 17.53 .

The prediction equations were :

Emotional Exhaustion (Y1)	:	$19.22 + 0.47 X 5 - 0.09 X 9 - 0.28 X 7$
Depersonalization (Y2)	:	$38.63 - 0.12 X 9 - 0.14 X 10$
Personal Accomplishment (Y3)	:	$48.51 - 0.24 X 10 - 0.09 X 9$
Total Burnout (Y4)	:	$110.91 - 0.30 X 9 - 0.50 X 10 + 0.40 X 5$