

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ (descriptive correlation research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่าย ผลิตภาพและความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับผลิตภาพของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์พยาบาลจำนวน 240 คนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากการแบ่งชั้นตามสัดส่วนของจำนวนอาจารย์พยาบาลที่มีอยู่ในแต่ละวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และได้กลุ่มตัวอย่างจาก 9 วิทยาลัยพยาบาล โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาควิชาที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของแมสแลช (The Maslach Burnout Inventory : MBI, Maslach & Jackson, 1981) ได้รับการแปลโดยสิริยา สัมมาวาจ (2532) และดัดแปลงโดยผู้วิจัย แบ่งกลุ่มอาการที่ต้องประเมินเป็น 3 กลุ่ม คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล มีจำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบวัดผลิตภาพ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการ มีจำนวน 17 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านตรวจสอบทั้งในด้านความตรงตามเนื้อหา และเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อ โดยถือข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อย 4 ใน 5 คนในแต่ละข้อ หลังผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ขึ้น ก่อนนำไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัย

พยาบาลบรมราชชนนีพะเยา จำนวน 20 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดผลิตภาพโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชเท่ากับ 0.95 ส่วนแบบวัดความเหนื่อยหน่ายได้ค่าความเชื่อมั่นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล เท่ากับ 0.75, 0.48 และ 0.80 ตามลำดับ จากนั้นจึงนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 10 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS / PC+ โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล อาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 193 คน พบว่ามีอายุเฉลี่ย 33.22 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 9.24 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 92.20 สถานภาพโสด ร้อยละ 55.44 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 60.10 สังกัดภาควิชาพื้นฐานการพยาบาลมากที่สุด ร้อยละ 21.76 เงินเดือนระดับ 4 (7,380-8,820 บาท) มากที่สุด ร้อยละ 25.39
2. อาจารย์พยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการลดความเป็นบุคคลในผู้อื่นและด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ
3. อาจารย์พยาบาลมีผลิตภาพด้านการสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีค่าร้อยละ 117 ผลิตภาพด้านการวิจัยและผลิตภาพด้านการบริการต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีค่าร้อยละ 51 และร้อยละ 68 ตามลำดับ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับผลิตภาพ พบว่า ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลิตภาพด้านการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารได้รับข้อมูลประกอบการจัดการกับปัญหาความเหนื่อยหน่าย และผลิตภาพของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเกี่ยวกับการจัดการกับปัญหาความเหนื่อยหน่าย และผลิตภาพที่เกิดขึ้นของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อจำกัดในการทำวิจัย

1. การกำหนดเกณฑ์ภาระงานในแต่ละบทบาทของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัยได้มีการระบุไว้อย่างชัดเจน เกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้จากเกณฑ์บางส่วนของทบวงมหาวิทยาลัยและเกณฑ์ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ค่าผลิตภาพที่คำนวณได้ เป็นค่าผลิตภาพส่วนหนึ่งของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ทำการวัดจากตัวชี้วัดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ป้องกันมิให้ความเหนื่อยหน่ายของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้น ดังต่อไปนี้

1.1 มีการสำรวจ และประเมินความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นในอาจารย์พยาบาลเป็นระยะๆ พร้อมทั้งหาสาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และหาวิธีแก้ไข

1.2 เผยแพร่วิธีการประเมินความเหนื่อยหน่ายในตนเอง ตลอดจนวิธีการดูแลเอาใจใส่ตนเองอย่างเพียงพอ

1.3 จัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่าการแข่งขัน ส่งเสริมให้เกิดแรงสนับสนุนทางสังคมทั้งจากผู้บริหารและจากเพื่อนร่วมงานเป็นต้น

1.4 เสริมสร้างบุคลิกภาพของอาจารย์พยาบาลให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคงอยู่เสมอ รู้จักสร้างความพึงพอใจให้กับตนเองที่ไม่ก่อให้เกิดความเครียดที่อาจนำไปสู่การเกิดความเหนื่อยหน่าย

2. ส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น

2.1 ส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การทำวิจัย เพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านการสอน และด้านการทำวิจัยให้แก่อาจารย์พยาบาล

2.2 จัดสิ่งแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ และจิตสังคม รวมทั้งการจัดสรรภาระงานเพื่อให้โอกาสอาจารย์พยาบาล และส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในแต่ละบทบาทที่รับผิดชอบ

2.3 ควรให้ผลตอบแทนกับอาจารย์พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในแต่ละบทบาทที่มากกว่าเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้ เช่น ประกาศให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการสมนาคุณในรูปแบบต่างๆ

2.4 สร้างบรรยากาศที่ดีทางวิชาการ โดยการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างอาจารย์ภายในหน่วยงานเดียวกัน ระหว่างอาจารย์ในหน่วยงานกับต่างหน่วยงาน เช่น การดำเนินโครงการวิจัยร่วมกันกับอาจารย์ต่างวิทยาลัยพยาบาลที่อยู่ในเครือข่ายเดียวกัน การดำเนินโครงการให้บริการแก่ชุมชนร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ใกล้เคียง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาผลิตภาพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันอื่นๆ
2. ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อผลิตภาพในแต่ละด้านของอาจารย์พยาบาล
3. พัฒนาเครื่องมือวัดความเหนื่อยหน่าย ให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นทางการศึกษาพยาบาลโดยตรง