

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

พยาบาลเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่เป็นหลักและกำลังสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีบทบาทและหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน ดูแลรักษา ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของผู้ป่วยที่มารับบริการให้ปลอดภัยจากโรค กลับสู่ครอบครัวอย่างสมบูรณ์มากที่สุด การปฏิบัติงานของพยาบาล จะต้องเกี่ยวข้องกับการเกิด แก่ เจ็บ และตายของมนุษย์ ตลอดรวมทั้งต้องเผชิญกับความทุกข์ทรมาน ทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้ป่วยและญาติ นอกจากนี้ในการปฏิบัติงาน ยังทำให้พยาบาลต้องเสี่ยงต่อการติดเชื้อ โรคต่าง ๆ จากผู้ป่วยรวมทั้งเสี่ยงต่อการได้รับรังสีและสารเคมีต่าง ๆ ที่เป็นอันตรายต่อชีวิต อีกทั้งการทำงานจะต้องดำเนินงานติดต่อกันตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้มีผลกระทบต่อสุขภาพและการดำเนินชีวิตประจำวัน และนอกจากนี้ในสถานะปัจจุบันพบว่า โรงพยาบาลของรัฐส่วนใหญ่จะเผชิญกับปัญหาขาดอัตรากำลังพยาบาล เนื่องจากจำนวนผู้ป่วยไม่สัมพันธ์กับจำนวนพยาบาล ทำให้พยาบาลต้องทำงานหนัก และยังคงแข่งกับเวลาอีกด้วย รวมทั้งต้องทำหน้าที่แทนแพทย์และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในบางครั้งเนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด บางครั้งต้องแก้ไขสถานการณ์ที่จำเป็นเฉพาะหน้าก่อนปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้พยาบาลเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้สังคมยังคาดหวังกับพยาบาลว่าจะต้องเป็นผู้ที่เสียสละอดทน ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีระเบียบเรียบร้อย สุภาพ อ่อนโยน มีความรับผิดชอบ เข้าใจและสนองความต้องการของผู้มา รับบริการได้ตลอดเวลา จะเห็นว่างานพยาบาลอยู่ท่ามกลางความกดดันและความเครียดสูง ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความคิด ทักษะคิด และพฤติกรรม ถ้าไม่สามารถปรับตัวแก้ไขได้ จะก่อให้เกิดความวิตกกังวล ขาดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความเหนื่อยหน่ายท้อแท้ หดหู่กำลังใจในการทำงาน จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าพยาบาล เป็นวิชาชีพที่เสี่ยงต่อการเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานสูง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการวิชาชีพเอง ต่อองค์กรและต่อประชาชนที่มารับบริการ

วิธีแก้ปัญหาคความเหนื่อยหน่ายมีหลายวิธีผู้วิจัยสนใจศึกษาวิธีการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมซีพี เนื่องจากเห็นว่า เป็นวิธีที่บุคคลแต่ละคน สามารถเรียนรู้และฝึกได้ด้วยตนเอง ทำให้สามารถควบคุมจิตใจได้อย่างมีเป้าหมาย เมื่อบุคคลสามารถควบคุมจิตใจได้ รู้จักการผ่อนคลาย

จะไม่ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานดังนั้นส่วนการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริง น่าจะช่วยบรรเทาความเหนื่อยหน่ายได้เช่นกันเพราะช่วยให้บุคคลกล้าเผชิญและยอมรับความจริงเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำในสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป้าหมายและความสำเร็จของตนเอง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงและการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสซีฟ ที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาล

### สมมุติฐานของการวิจัย

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการให้คำปรึกษา และการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสซีฟ กับระยะเวลา ของการทดลอง
2. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีเผชิญความจริง พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบ โปรแกรมสซีฟ มีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าพยาบาลในกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง
3. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีเผชิญความจริง พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบ โปรแกรมสซีฟ มีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าพยาบาลในกลุ่มควบคุมในระยะติดตามผล
4. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีเผชิญความจริง มีความเหนื่อยหน่ายในระยะหลังการทดลอง ต่ำกว่าก่อนการทดลอง
5. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีเผชิญความจริง มีความเหนื่อยหน่ายในระยะติดตามผล ต่ำกว่าระยะก่อนการทดลอง
6. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีเผชิญความจริง มีความเหนื่อยหน่ายในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน
7. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบ โปรแกรมสซีฟ มีความเหนื่อยหน่ายในระยะหลังการทดลองต่ำกว่าก่อนการทดลอง
8. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบ โปรแกรมสซีฟ มีความเหนื่อยหน่ายในระยะติดตามผลต่ำกว่าระยะก่อนการทดลอง
9. พยาบาลกลุ่มที่รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบ โปรแกรมสซีฟ มีความเหนื่อยหน่ายในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลประจำการที่มีการปฏิบัติงานให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรง มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ในโรงพยาบาลชลบุรี หอผู้ป่วยสามัญ แผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม และหอผู้ป่วยหนัก ที่มีคะแนนความเหนื่อยหน่ายมากกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรคือสูงกว่า 40 ขึ้นไป สอบถามความสมัครใจและทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อเข้ากลุ่มทดลอง 2 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม กลุ่มละ 7 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาล
2. โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่ม ตามทฤษฎีเผชิญความจริง
3. โปรแกรมการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสซีฟ

## วิธีการดำเนินการทดลอง

1. ระยะเวลาการทดลอง ผู้วิจัยนำแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาล มาทำการสอบวัดพยาบาลที่มีการปฏิบัติงานให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรง และมีอายุการทำงาน 1-5 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชลบุรี หอผู้ป่วยสามัญ แผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมาร-เวชกรรม หอผู้ป่วยหนัก จำนวน 90 คน หลังจากนั้นหาค่าเฉลี่ยคะแนนความเหนื่อยหน่ายของกลุ่มประชากรทั้งหมดและคัดเลือกพยาบาลที่มีคะแนนความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชานำคะแนนจากแบบวัดความเหนื่อยหน่าย ของพยาบาลที่เต็มใจและสมัครใจมาเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย เลือกคะแนนจากคะแนนมากที่สุดมาน้อย จำนวน 21 คน ทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อเข้ากลุ่มทดลอง 2กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มให้คำปรึกษาตามทฤษฎีเผชิญความจริง และกลุ่มการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสซีฟ กลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม กลุ่มละ 7 คน รวมทั้งหมด 21 คน

คะแนนที่เก็บได้ในครั้งแรกของผู้ทดลองถือเป็นคะแนน ก่อนการทดลอง (pretest)

### 2. ระยะทดลอง

2.1 ผู้วิจัย ได้ดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริง กับกลุ่มทดลองที่ 1 ตามโปรแกรม จำนวน 4 สัปดาห์ๆละ 2 ครั้งๆละ 1 ชั่วโมง 20 นาที ทุกวันจันทร์และวันพุธ โดยเริ่มทดลองวันที่ 24 ธันวาคม 2544 ถึง 16 มกราคม 2545

2.2 ผู้วิจัย ได้ดำเนินการ ฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบ โพรเกรสซีฟ กับกลุ่มทดลองที่ 2 ตามโปรแกรม จำนวน 4 สัปดาห์ ๆ ละ 1 ชั่วโมง ทุกวันอังคาร และ พุธ สบดี โดยเริ่มวันที่ 25 ธันวาคม 2544 ถึง 17 มกราคม 2545

2.3 ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการทดลองด้วยวิธีใดๆ

3. ระยะเวลาหลังการทดลอง ผู้วิจัยให้พยาบาล ผู้เข้าร่วมทดลองทั้งหมดตอบแบบสอบถาม เพื่อวัดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานภายหลังสิ้นสุดการทดลองในวันที่ 18 มกราคม 2545 แล้วเก็บไว้เป็นคะแนนหลังการทดลอง (posttest)

4. ระยะเวลาติดตามผล หลังการทดลอง 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยให้พยาบาลผู้เข้าร่วมการทดลอง ตอบแบบสอบถามวัดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน อีกครั้ง ในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2545 แล้วเก็บไว้เป็นคะแนนระยะติดตามผล (follow up)

5. นำคะแนนที่ได้ทั้ง 3 ระยะ มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup> (statistical packages for social science) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีสองตัวประกอบแบบวัดซ้ำ โดยใช้ two-way analysis variance with repeated measure

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผลที่ได้ปรากฏดังต่อไปนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริง พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบ โพรเกรสซีฟและพยาบาลกลุ่มควบคุมมีความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ในระยะหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน
3. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริง พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบ โพรเกรสซีฟและกลุ่มควบคุมมีความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระยะติดตามผล
4. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงมีคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายในระยะหลังการทดลองต่ำกว่าระยะก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

5. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงมีคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายในระยะติดตามผลต่ำกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงมีความเหนื่อยหน่าย ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน

7. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสซีพีมีความเหนื่อยหน่ายในระยะหลังการทดลองต่ำกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสซีพีมีความเหนื่อยหน่ายในระยะติดตามผลต่ำกว่าในระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. พยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสซีพีมีความเหนื่อยหน่ายในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. เมื่อสิ้นสุดการทดลอง กลุ่มทดลองทั้ง 2 กลุ่ม แสดงความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างไปจากกลุ่มควบคุม

2. ในระยะติดตามผลกลุ่มทดลองทั้ง 2 กลุ่มแสดงความเหนื่อยหน่ายลดลงกว่ากลุ่มควบคุม

3. สองวิธีที่นำมาทดลอง ให้ผลไม่แตกต่างกันในระยะติดตามผล

## อภิปรายผล

จากผลการทดลองสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. เมื่อสิ้นสุดการทดลอง ผลการทดลองพบว่า กลุ่มการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริง กลุ่มการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสซีพี และกลุ่มควบคุมมีความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 จากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่าผลการทดลองที่เกิดขึ้นดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก

1.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง จากลักษณะงาน จากการศึกษาของ โครนินสตัดด์ และโรคส์ (Cronin-stubb & Rooks, 1985 cited in Gillies, 1989, p. 398) พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยเรื้อรัง หอผู้ป่วยอายุรกรรม หอผู้ป่วยฉุกเฉิน รวมทั้งความต้องการการดูแลที่ใกล้ชิดอย่างต่อเนื่องของผู้ป่วย การอยู่ในภาวะวิกฤตของผู้ป่วย การตัดสินใจอย่างรีบด่วนของงาน และปริมาณงานที่มากเกินไป เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง นอกจากนี้ พรทิพย์

เกอรานนท์ (2527) และมัลดารี (Muldary, 1983) กล่าวว่า การทำงานที่ต้องประสบกับปัญหา การขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ แมสแลช (Maslach, 1982, p. 58) และคาสปาร์ (Kaspar, 1983, p. 112) กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ดังเช่นการศึกษาของ จินตนา ญาติบรรทุง (2529) เคน และคณะ (Keane et al., 1985) แมคคาที (McCarthy, 1985) สิริษา สัมมาวาช (2532) และนวลอนงค์ ศรีธีรรัตน์ (2534) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล พบว่า อายุน้อยมีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง และพบว่าพยาบาลที่เป็น โสคจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่มีคู่สมรสและยังพบอีกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพยาบาลที่จบใหม่ในช่วง 2 ปีแรกที่ปฏิบัติงานมักจะเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูงอีกทั้งการทำงานที่ต้องเปลี่ยนเวลาเป็นผลัดไม่มีตารางเวลาที่แน่นอน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานตามมาจากที่กล่าวมาทั้งหมดจะสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้คือเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในหอผู้ป่วย อายุกรรม ศัลยกรรมและหอผู้ป่วยหนักซึ่งต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิดและต้องการการตัดสินใจที่รีบด่วนอีกทั้งมีจำนวนผู้ป่วยมากส่วนจำนวนพยาบาลมีน้อย ทำให้มีปริมาณงานมากรวมทั้งมีการขาดแคลนอุปกรณ์ทางการแพทย์ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้พยาบาลกลุ่มนี้มีอายุการทำงาน 2 ปี สถานภาพโสดซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างบางคนยังไม่สามารถนำวิธีการและกระบวนการกลุ่ม รวมทั้งการผ่อนคลายไปใช้ได้เต็มประสิทธิภาพในระยะแรก ส่งผลให้ความเหนื่อยหน่ายในระยะหลังการทดลองไม่แตกต่างจากกลุ่มควบคุม

1.2 อาจเกิดจากระยะเวลา Pretest ถึง Posttest ซึ่งใช้เวลาทำการทดลอง 4 สัปดาห์ ภายหลังเสร็จสิ้นการทดลองทำการทดสอบ Posttest ทันที อาจเป็นระยะเวลาที่สั้นไป จึงทำให้การทดลองเห็นผลไม่ชัดเจน คือแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผิดกับระยะติดตามผลที่เว้นระยะเวลา 4 สัปดาห์หลังทำ posttest ผลการทดลองพบว่า คะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่าย ในการปฏิบัติงานลดลงคือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

1.3 จากการสังเกตของผู้วิจัยในช่วงให้โปรแกรมพบว่าบางครั้งผู้ร่วมทดลองต้องเสียสละเวลาขณะที่ทำงานมาเข้ากระบวนการกลุ่มซึ่งผู้ร่วมทดลองกำลังอยู่ในสภาพการณ์รัดตัว เรื่องเวลาและมีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ทำให้ไม่มีความพร้อมอาจเป็นไปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างจึงมีคะแนนความเหนื่อยหน่ายในระยะหลังการทดลองไม่แตกต่างจากกลุ่มควบคุมซึ่งผิดจากระยะติดตามผลที่ ผู้ร่วมทดลองมีความพร้อมไม่ต้องกังวลเรื่องเวลาและความเหนื่อยล้าจากการ

ทำงานซึ่งอาจมีส่วนให้คะแนนความเหนื่อยหน่ายในระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างเห็นได้ชัด

นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมักจะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมไปในทางลบ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองในด้านลบ มีทัศนคติทางลบต่องานที่รับผิดชอบ ต่อผู้ร่วมงานและต่อผู้รับบริการ ถึงแม้ว่าจะได้รับการช่วยเหลือ โดยการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริง ซึ่งเน้นให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายให้มีทักษะในการคิดแก้ปัญหาโดยเผชิญกับความจริง เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ขอมรับในพลังความสามารถของตนเองในการที่จะปรับหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ความมีคุณค่าแห่งตน ความภูมิใจในตนเองให้เหมาะสม โดยฝึกเรียนรู้ภายในกลุ่มท่ามกลางบรรยากาศที่อบอุ่นก่อนที่จะนำไปปฏิบัติจริง รวมทั้งผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายกลุ่มที่ได้รับการช่วยเหลือด้วยการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบ โพรเกรสซีฟ ซึ่งผู้ฝึกจะได้เรียนรู้ระบบการทำงานของระบบประสาท กล้ามเนื้อ ในแต่ละส่วนในขณะเกร็งและคลาย รวมทั้งสามารถแยกแยะความรู้สึกขณะเกร็งและคลายกล้ามเนื้อแต่ละส่วนได้ ตลอดจนทั้งได้เรียนรู้การควบคุมความคิด ความรู้สึกของตนเองให้รู้ตัวมากขึ้น จะเห็นว่าวิธีการทดลองทั้งสองวิธีต้องใช้การเรียนรู้เข้ามาเกี่ยวข้อง แต่เนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในสมองและการเรียนรู้ก็เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แต่การที่คนหรือสัตว์เกิดการเรียนรู้แล้วนั้น มิได้มีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมหรือการกระทำโดยทันทีเสมอไป เช่น บางครั้งเราอ่านหนังสือแล้วเกิดความรู้และความรู้ ซึ่งได้เรียนรู้จากการอ่านนี้ มีผลต่อการกระทำในภายหน้า (โยธิน ศันสนยุทธ, 2533, หน้า 72-73) และคนเราเมื่อมีการเรียนรู้อย่างเข้าใจก็จะเก็บความรู้นั้นไว้ในรูปแบบแผนที่การเรียนรู้ไว้ในใจ และคาดว่าเมื่อมีสิ่งหนึ่งเกิดขึ้นก็จะนำแผนที่การเรียนรู้มาใช้ในสถานการณ์อันจำเพาะนั้น แต่บางครั้งการเรียนรู้ก็เป็นการเรียนรู้แฝง (latent learning) หมายถึงการเรียนรู้ที่มีได้แสดงออกสู่พฤติกรรมภายนอกโดยทันที มักจะพบว่าการเรียนรู้แฝงนั้นมีอยู่ในภาวะที่ผู้เรียนมีแรงขับต่ำ เมื่อผู้เรียนมีแรงขับสูงหรือได้แรงเสริมที่เหมาะสมก็จะนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ในแผนที่การเรียนรู้มาตอบสนองได้ทันที (โยธิน ศันสนยุทธ, 2533, หน้า 87) ในทำนองเดียวกันกับกลุ่มพยาบาลที่ได้รับการทดลองในครั้งนี้ ซึ่งหลังจากเสร็จสิ้นการทดลอง ผู้วิจัยได้ประเมินผลการวิจัยพบว่า ในช่วงแรกภายหลังการทดลอง การเรียนรู้ที่เกิดจากการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อและการเข้ากลุ่มปรึกษาตามทฤษฎีเผชิญความจริง ยังไม่ทำให้กลุ่มทดลองทั้งสองมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอะไรมาก แต่พบว่าช่วงหลังในระยะติดตามผลจะเห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานเป็นไปในทางบวกมากขึ้น ทำให้ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในระยะติดตามผลลดลง สิ่งขับเคลื่อนที่ทำให้พยาบาลมีการนำกระบวนการเรียนรู้มาใช้ อาจ ได้แก่ นโยบายของโรงพยาบาล

ที่เปลี่ยนไป เช่น นำเอามาตรการ 30 บาทรักษาทุกโรคมารใช้ในการให้บริการ การพิจารณาตนเองให้ออกนอกระบบของโรงพยาบาล รวมถึงมาตรการในเรื่องการจัดอัตราค่าจ้างโดยจะไม่มี การเพิ่มอัตราค่าจ้างหลังจากที่บุคลากรเกษียณอายุราชการ หรือลาออกไป เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ อาจทำให้พยาบาลกลับมาพิจารณาถึงความจริงที่ปรากฏว่าจะทำงานให้มีประสิทธิภาพหรือจะตก งาน ทำให้มีการปรับปรุงพฤติกรรมของตัวเอง และนำการเรียนรู้ที่ได้รับจากการเข้ากลุ่มและการ ฝึกผ่อนคลายมาใช้เพื่อให้ตัวเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจอธิบายได้ด้วย เหตุผลของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของเบนคูรา (สม โภชน์ เอี่ยมสุภามิต, 2536, หน้า 48-53) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ไม่จำเป็นที่จะต้องพิจารณาในแง่ของการแสดงออก หากแต่ว่า การได้มา ซึ่งความรู้ใหม่ ๆ (acquired) ถือว่ามีการเรียนรู้เกิดขึ้นแล้ว แม้จะยังไม่มีการแสดงออกก็ตาม การ เรียนรู้ของเบนคูรา มักเน้นที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายใน โดยไม่จำเป็นต้องมีการแสดง ออก เบนคูราเชื่อว่าพฤติกรรมของคนไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัจจัยทางสภาพ แวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ว่าจะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย ปัญญา ชีวภาพ และสิ่งภายในอื่น ๆ และการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคล จะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกัน และกัน (reciprocal determinism) กับปัจจัยพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมซึ่งจะต้องใช้เวลาในการ ที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่น เช่นเดียวกับกลุ่มการทดลองทั้งสองกลุ่ม ที่ อาจมีการเรียนรู้เกิดขึ้นแล้ว แต่ยังไม่มีการนำการเรียนรู้ไปใช้เมื่อเวลาผ่านไป ไม่ว่าจะเป็นสภาพ แวดล้อม ปัญญา และชีวภาพ อาจเปลี่ยนไป เช่น นโยบายของโรงพยาบาล การจัดอัตราค่าจ้าง หรือการมีวุฒิภาวะมากขึ้น อาจทำให้บุคคลมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทางบวก เมื่อบุคคลรับรู้ว่าจะ ได้รับผลประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทำให้ผลการทดลองในระยะติดตามผลทั้งสอง กลุ่มทดลอง แสดงความเหนียวแน่นน้อยกว่ากลุ่มควบคุมในระยะเดียวกัน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความ จริงและการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสซีฟ สามารถทำให้ความเหนียวแน่นลดลงได้แต่ ต้องใช้เวลาในการฝึกและปรับตัว จึงจะเห็นการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่ชัดเจน

2. ในระยะติดตามผล ผลการทดลองพบว่าพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่ม ตามทฤษฎีเผชิญความจริงพยาบาลกลุ่มการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสซีฟ และกลุ่มควบคุมมีความเหนียวแน่นในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นผลมาจากความเหนียวแน่น เป็นภาวะที่พัฒนาการมา จากการที่บุคคลปรับตัวต่อความเครียดในการทำงานไม่สำเร็จ กลายเป็นความล้มเหลวในการเผชิญ ปัญหาครั้งแล้วครั้งเล่า (Muldary, 1983) ซึ่งมีความสอดคล้องกับความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของ มนุษย์และความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ของวิลเลียม กลาสเซอร์ ในเรื่องความต้องการที่จะมี

เอกลักษณ์ (identity) สำหรับเอกลักษณ์ ตามความหมายของกลาสเซอร์ มี 2 ทิศทาง คือ เอกลักษณ์ด้านความสำเร็จ (success identity) กับเอกลักษณ์ด้านความล้มเหลว (failure identity) เมื่อคนเรามีเอกลักษณ์ด้านความล้มเหลวอย่างมากทำให้ ไม่มีกำลังใจที่จะเผชิญปัญหา ไม่กล้ารับผิดชอบที่จะมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาดังๆ รู้สึกว่าไม่มีใครรักและต้องการตนเองไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ กลาสเซอร์เชื่อว่าความรักและการยอมรับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาเอกลักษณ์ของมนุษย์ การเปิดโอกาสให้บุคคลรู้สึกว่าเขาประสบความสำเร็จจะช่วยพัฒนาเอกลักษณ์ด้านความสำเร็จ ช่วยให้บุคคลเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองได้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในชีวิต ในการช่วยเหลือบุคคลที่มีเอกลักษณ์แห่งความล้มเหลว ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้เช่น คนที่มีความเบื่อหน่าย ก็คือ การช่วยให้พวกเขาได้เปลี่ยนแปลงการกำหนดเอกลักษณ์ให้กับตนเองใหม่ โดยสอนให้เขาเข้าใจถึงระบบการควบคุมที่เขาใช้ควบคุมชีวิตตนเอง ให้เขายอมรับในพลังของตนเองที่จะกระทำในสิ่งที่ดีกว่า และเริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใหม่ ซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ นอกจากนี้ กลาสเซอร์ (Glasser, 1965 อ้างถึงใน Macinick & Macinick, 1990, p. 248) กล่าวว่า ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อความเหนื่อยหน่ายจะต้องเรียนรู้ที่จะยอมรับความจริง โดยได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนด้วยสัมพันธภาพที่ดีและอบอุ่นรวมทั้งต้องมี ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ตัวเองได้เลือกปฏิบัติ โดยยึดหลักยอมรับในกฎเกณฑ์มีความเข้าใจอย่างถูกต้อง ดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานอยู่ในระเบียบแบบแผนขององค์กรของตนเอง นอกจากนี้ สิริยา สัมมาวาจ (2539, หน้า 13-14) กล่าวว่า การแก้ปัญหา ความเหนื่อยหน่ายในทุกระดับทั้งระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน สามารถทำได้โดยยึดหลัก 3 ประการคือ ความตระหนัก (awareness) บุคคลจะต้องตระหนักถึงธรรมชาติของงาน ความเครียดในงานที่สะสมอย่างเรื้อรัง โดยไม่ได้แก้ไขหมั่นสำรวจความรู้สึกของตนเอง (self monitoring) หาแนวทางผ่อนคลาย ความเครียดและเผชิญปัญหาที่เหมาะสม ความผูกพัน (commitment) มีความตั้งใจจริงและตั้งปณิธานร่วมกันในการแก้ปัญหา การปฏิบัติ (action) ความตระหนักและตั้งใจจะสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อมีการปฏิบัติอย่างจริงจังหลักการดังกล่าวทั้งหมด สอดคล้องกับการศึกษาดังนี้ ที่ใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริง เพื่อลดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานให้เป็นพฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ภายใต้กระบวนการกลุ่มที่มีบรรยากาศของกลุ่มที่เป็นมิตร มีความรู้สึกปลอดภัยและอบอุ่น ตลอดจนมีการยอมรับกันและกันของสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งการทดลองครั้งนี้พยาบาลที่เข้าร่วมการทดลองจะมีคุณสมบัติที่คล้ายกันคือมีประสบการณ์การทำงาน 0-2 ปี มีอายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี สถานภาพโสด เพศหญิง สถานที่

ปฏิบัติงานเป็นหอผู้ป่วยสามัญได้แก่ หอผู้ป่วยอายุรกรรม ศัลยกรรม และหอผู้ป่วยหนัก และส่วนใหญ่จะเป็นเพื่อนร่วมรุ่นที่จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน ทำให้มีความสนิทสนมกันก่อนที่จะเข้ากลุ่ม ในการเข้ากลุ่มได้เปิดโอกาสให้สมาชิกกลุ่ม ได้สำรวจประเมินตนเองรวมทั้งประเมินพฤติกรรมในการทำงาน มีการวางแผนในการพัฒนาปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย และเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งมีการดำเนินการตามแบบแผนของตนเองและกลุ่มได้ช่วยกันวางแผนไว้ นอกจากนี้ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อเรียนรู้ทักษะในการแก้ไขปัญหา และพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีเหตุผล จากนั้นนำไปดำเนินการจริงตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งรายงานให้กลุ่มรับทราบภายหลังการปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่ถูกต้องต่อไป ในการทดลองครั้งนี้พบว่าสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนสามารถเข้าใจปัญหาและพฤติกรรมในการทำงานของตนเอง ได้ชัดเจนขึ้น และมีความกระตือรือร้นที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาคตามแผนที่ได้วางไว้ โดยเฉพาะสิ่งที่ได้เขียนไว้เป็นสัญญา ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองได้เลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกกลุ่มรู้สึกว่าคุณค่าของตนเอง สามารถที่จะพัฒนาชีวิตของตนเองได้ทำให้รู้สึกมีคุณค่า มีความหมายมากขึ้นรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ วัชร ทรัพย์มี (2533, หน้า 180-182) ที่กล่าวว่า การที่มนุษย์ รู้จักตนเองว่ามีความสามารถที่จะทำสิ่งต่างๆ ได้ หรือมีความรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำเร็จจะสร้างกำลังใจให้บุคคลสู้ปัญหา และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนไปสู่สิ่งที่ดีกว่าดังนั้น เมื่อผู้รับคำปรึกษาได้รับการให้คำปรึกษาแล้ว จึงทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง ในด้านความรับผิดชอบ ในการทำงานของตนเอง รวมทั้งสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การทำงานของตนให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้องของพยาบาล

ผลของการศึกษาทดลองครั้งนี้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการศึกษาของ กลิกเคน (Glicken, 1983 อ้างถึงใน ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ, 2541) ที่ว่าการปรึกษาเชิงจิตวิทยามีประสิทธิภาพในการช่วยลดระดับความเหนื่อยหน่ายของคนทำงาน โดยการนิยามเป้าหมายให้ชัดเจนและฝึกฝน พฤติกรรมใหม่ สคัลลี (Scully, 1981) กล่าวว่า กลุ่มระดับประคองจากเพื่อนร่วมงาน เป็นวิธีการที่พยาบาลจะช่วยเหลือกันในการจัดการความเครียด และความเหนื่อยหน่าย กลุ่มจะช่วยในการให้คำแนะนำวิธีการที่จะสำรวจและแก้ไขปัญหาร่วมกันรวมทั้งปัญหาความขัดแย้งในใจ มัลดารี (Muldary, 1983) และ โมรอลส์ (Morales, 1985 อ้างถึงใน ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ, 2541) พบว่าพยาบาลที่เข้ากลุ่มมีความเหนื่อยหน่ายลดลง Maslach กล่าวว่า การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นกุญแจสำคัญ ที่จะช่วยลดความรุนแรงของความเหนื่อยหน่าย ทำให้พยาบาลรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจปัญหาที่เกี่ยวข้องกัน เรียกกระบวนการนี้ว่า ระบบสนับสนุนทางสังคม (social support system) และจากการศึกษาของแคช (Cash, 1988 อ้างถึงใน

ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ, 2541) ได้เสนอว่า การแก้ไขปัญหาคความเหนื่อยหน่ายในระดับหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากกว่าการแก้ไขปัญหาคเป็นรายบุคคล

สรุปได้ว่าเมื่อสมาชิกกลุ่มมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาคและได้รับแรงสนับสนุนจากเพื่อนสมาชิกด้วยกันภายในกลุ่ม ทำให้มีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาค สามารถนำสิ่งที่ได้จากกลุ่มไปใช้ในสถานการณ์จริง มีการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรม ทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จไม่หมกมุ่นอยู่กับความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาค และสะสมความรู้สึกล้มเหลวไว้ จนกลายเป็นความเครียดเรื้อรัง ซึ่งจะพัฒนาไปเป็นความเหนื่อยหน่ายในที่สุด

ในขณะที่พยาบาลกลุ่มได้รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบ โปรเกรสซีฟ ภายหลังได้รับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบ โปรเกรสซีฟ ประกอบด้วย การฝึกหายใจ การฝึกการเกร็งและคลายกล้ามเนื้อทีละส่วนอย่างรู้ตัว ได้เรียนรู้ที่จะแยกแยะความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อกล้ามเนื้อแต่ละส่วนกำลังเกร็ง และกำลังคลาย ตลอดทั้ง ได้เรียนรู้การผ่อนคลายด้วยตนเอง มีผลทำให้สามารถควบคุมความเครียดของตนเองได้ เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย ช่วยลดการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการช่วยผู้ที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เกิดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายของลาซารัส (Lazarus, 1984 อ้างถึงใน ลักษณะ อินทร์กลับ, 2528, หน้า 421-423) ที่ว่าวิธีการผ่อนคลาย (relaxation techniques) โดยเฉพาะการเกร็งกล้ามเนื้อเป็นวิธีช่วยลดความเหนื่อยหน่ายโดยอ้อม ซึ่งช่วยให้ตนเองรู้สึกดีขึ้น ช่วยทำให้มีความสมดุลทางจิตใจ และสามารถเผชิญกับความเครียดและความเหนื่อยหน่ายได้ โกลไฟรด์ และ ดาวิดสัน (Goldfried & Davidson, 1976 อ้างถึงใน ลักษณะ อินทร์กลับ, 2528, หน้า 421-423) กล่าวว่าขณะเกร็งกล้ามเนื้อก็เหมือนอยู่ในภาวะเครียด แต่เมื่อผ่อนคลายกล้ามเนื้อที่เกร็งไว้แล้วจะรู้สึกผ่อนคลาย เป็นการสอนให้ตนเองแยกได้ถึงสภาวะเครียดและการผ่อนคลาย ผลการทดลองครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิลักษณ์ เจริญสมประสงค์ (2537, หน้า 57) ที่ได้ศึกษาพบว่า การฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อช่วยลดความวิตกกังวล ในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของพยาบาลชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรีได้

3. จากผลการทดลองจะเห็นว่าวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎี เจริญความจริงและวิธีการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบ โปรเกรสซีฟ มีผลต่อการเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่าทั้งสองวิธีสามารถลดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ดีเหมือนกัน ดังตาราง 7 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก

3.1 จุดมุ่งหมายในการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎี เจริญความจริงและการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบ โปรเกรสซีฟ ทั้ง 2 วิธี มีจุดมุ่งหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกันคือ เพื่อให้รู้จักตนเอง สามารถควบคุมความคิดความรู้สึกของตนเองได้มากขึ้น รวมทั้งตระหนักในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเองตามความเป็นจริงและถูกต้อง ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความ

ต้องการและตามศักยภาพของแต่ละคน ไม่เกิดความล้มเหลวในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานตามมา ซึ่งผลการทดลองพบว่า วิธีการทดลองทั้ง 2 วิธี สามารถลดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน ดังภาพประกอบ 3 และตาราง 7

3.2 วิธีดำเนินการทดลอง ในการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริง และการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสชีพ แม้วิธีการจะแตกต่างกัน แต่ผู้วิจัยก็มุ่งที่จะให้บรรลุผลทั้ง 2 วิธี โดยผู้วิจัยได้จัดจุดประสงค์ของโปรแกรม การให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริง โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้สำรวจและตระหนักรู้ตนเอง มีความชัดเจนในความคิดหวังและตระหนักถึงความขัดแย้งภายในซึ่งเป็นบ่อเกิดของปัญหาในการทำงาน รวมทั้งสามารถยอมรับตนเองตามสภาพความเป็นจริง ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เรียนรู้การแก้ไขปัญหาและปรับปรุงข้อบกพร่อง มองเห็นความสำคัญที่ต้องปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหา มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการลดและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าว สนับสนุนให้มีความกล้าและมั่นใจที่จะทำพฤติกรรมใหม่และมีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมที่ทำ รวมทั้งรับรู้ข้อตกลงที่จะมีความมุ่งมั่นต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ภายใต้อารมณ์ของกลุ่ที่อบอุ่นเป็นกันเองและไว้วางใจ โดยผู้วิจัยได้จัดสถานที่เป็นส่วนตัวและให้ความเป็นกันเองกับสมาชิกกลุ่ม สำหรับกลุ่มฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสชีพ มีจุดประสงค์เพื่อเรียนรู้ที่จะรับรู้ถึงความเครียดที่เกิดขึ้นในขณะที่เกร็งจนเครียดที่สุด และเรียนรู้ที่จะ รับรู้ถึงความรู้สึกที่จะผ่อนคลาย รวมทั้งสามารถแยกแยะความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ เพราะสภาวะเกร็งมากที่สุด แสดงถึงความเครียดของร่างกาย เมื่อสามารถแยกแยะได้จะสามารถจัดการความเครียดไม่ให้เกิดขึ้น จึงไม่เกิดความเหนื่อยหน่ายตามมา จากเหตุผลที่กล่าวมาอาจเป็นสาเหตุให้ วิธีการทดลองทั้ง 2 วิธี สามารถลดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงกับการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสชีพสามารถลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลได้ โดยการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริง เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ภายในกลุ่มและการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสชีพ เป็นการเรียนรู้ที่จะแยกแยะความตึงเครียดและความรู้สึกผ่อนคลาย รวมทั้งเรียนรู้ที่จะควบคุมความคิด ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติ ซึ่งทั้งสองวิธีต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนานในการปฏิบัติ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมคงอยู่อย่างถาวร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า การให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงและการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสตีฟสามารถลดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ จึงน่าจะนำไปใช้ ในการช่วยเหลือพยาบาลที่มีความเหนื่อยหน่ายต่อไป
2. จากผลการวิจัยดังกล่าว น่าจะได้มีการศึกษาถึงผลของการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงและการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบโปรแกรมสตีฟที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มประชากรอื่นๆ ที่มีความเหนื่อยหน่าย
3. ในการดำเนินกลุ่มผู้วิจัยพบว่าพยาบาลที่จบใหม่ยังขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ และทักษะต่างๆในการทำงาน จึงควรมีการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมให้กับพยาบาลจบใหม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีผลต่อการลดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาล
2. ควรมีการติดตามผลการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงและการฝึกผ่อนคลายกล้ามเนื้อเป็นระยะ เพื่อศึกษาถึงความคงทนของการลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล
3. ควรมีการศึกษาถึงการลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล เช่น การนั่งสมาธิ การออกกำลังกาย การใช้เทคนิคผ่อนคลาย เป็นต้น ว่ามีผลต่อการลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ต่อไป