

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรระดับบุคคลและตัวแปรระดับโรงพยาบาลที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หุระดับ

ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการเขต 9 ปีพุทธศักราช 2549 กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 652 คน ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระแบ่งเป็น 2 ระดับคือ ตัวแปรระดับบุคคล จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความเข้มแข็งอดทน ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก การเผชิญภาวะเครียด และการเห็นคุณค่าในตนเอง ตัวแปรระดับโรงพยาบาล จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ภาระงาน ความขัดแย้งในบทบาท แรงสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ แบบวัดความเข้มแข็งอดทน แบบวัดความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก แบบวัดพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด แบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง แบบสอบถามภาระงาน แบบวัดความขัดแย้งในบทบาท แบบวัดแรงสนับสนุนทางสังคม แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับบุคคลกับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับโรงพยาบาลกับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows วิเคราะห์หุระดับโดยใช้โปรแกรม HLM 6.03

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับบุคคลทั้ง 4 ตัวแปร กับตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) กับตัวแปรระดับบุคคลทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ ตัวแปรความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (LOC) มีความสัมพันธ์

ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .369 ส่วนตัวแปรความเข้มแข็งอดทน (HAR) การเผชิญภาวะเครียด (COP) และการเห็นคุณค่าในตนเอง (EST) มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -.457, -.429 และ -.279 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระระดับโรงพยาบาล ทั้ง 4 ตัวแปรกับตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) ปรากฏว่า ตัวแปรอิสระระดับโรงพยาบาลทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ตัวแปรภาระงาน (WOR) และความขัดแย้งในบทบาท (CON) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .401 และ .523 ตามลำดับ ตัวแปรแรงสนับสนุนทางสังคม (SOC) มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -.203 และตัวแปรพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างาน (LED) มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -.096

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) ปรากฏว่าตัวแปรตามแต่ละตัวในระบบ ความสัมพันธ์มีความแปรปรวนระหว่างโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับระดับบุคคลแบบเต็มรูปในขั้นการวิเคราะห์โมเดล อย่างง่าย (Simple Model) เมื่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) เป็นตัวแปรตาม ปรากฏว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลลงที่มีผลต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือตัวแปรความเข้มแข็งอดทน (HAR) ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (LOC) และการเผชิญภาวะเครียด (COP) ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเอง (EST) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลลงที่มีผลต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 35 ($R^2_{BUR} = .35$)

จากการพิจารณาอิทธิพลสัมพันธ์พบว่าตัวแปรความเข้มแข็งอดทน (HAR) มีสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (LOC) การเผชิญภาวะเครียด (COP) การเห็นคุณค่าในตนเอง (EST) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อให้การเผชิญภาวะเครียด (COP) เป็นตัวแปรตาม ปรากฏว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลลงที่มีผลต่อการเผชิญภาวะเครียด (COP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือตัวแปรความเข้มแข็งอดทน (HAR) และความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (LOC) ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเอง (EST) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลลงที่มีผลต่อการเผชิญ

ภาวะเครียด (COP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายการเผชิญภาวะเครียด (COP) ได้ร้อยละ 36 ($R^2_{COP} = .36$)

การพิจารณาอิทธิพลร่วม ปรากฏว่า ตัวแปรความเข้มแข็งอดทน (HAR) ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (LOC) และการเห็นคุณค่าในตนเอง (EST) มีสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลร่วมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับระดับบุคคลตามสมมติฐานในขั้นการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) เมื่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) เป็นตัวแปรตาม ปรากฏว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลลงที่มีผลต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือตัวแปรความเข้มแข็งอดทน (HAR) ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (LOC) และการเผชิญภาวะเครียด (COP) ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเอง (EST) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลลงที่มีผลต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 35 ($R^2_{BUR} = .35$)

จากการพิจารณาอิทธิพลร่วมพบว่าตัวแปรความเข้มแข็งอดทน (HAR) มีสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลร่วมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (LOC) การเผชิญภาวะเครียด (COP) การเห็นคุณค่าในตนเอง (EST) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อให้การเผชิญภาวะเครียด (COP) เป็นตัวแปรตาม ปรากฏว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลลงที่มีผลต่อการเผชิญภาวะเครียด (COP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือตัวแปรความเข้มแข็งอดทน (HAR) และความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (LOC) ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเอง (EST) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลลงที่มีผลต่อการเผชิญภาวะเครียด (COP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายการเผชิญภาวะเครียด (COP) ได้ร้อยละ 36 ($R^2_{COP} = .36$)

การพิจารณาอิทธิพลร่วม ปรากฏว่า ตัวแปรความเข้มแข็งอดทน (HAR) ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (LOC) และการเห็นคุณค่าในตนเอง (EST) มีสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลร่วมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลพหุระดับระดับบุคคลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีของสเปค โดยการคำนวณค่า Q ได้ค่า Q เท่ากับ 1 และผลการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่า Q ด้วยค่า W ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0 ปรากฏว่า ค่า W ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า โมเดลพหุระดับระดับนักเรียนตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูล

เชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ค่า Generalized Square Multiple Correlation (R^2_{FM}) ของโมเดลพหุระดับระดับบุคคลตามสมมติฐาน ได้ค่า R^2_{FM} เท่ากับ .59 แสดงว่า โมเดลพหุระดับระดับบุคคลตามสมมติฐานสามารถอธิบายความแปรปรวนของทั้งระบบความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 59 เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) และอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) ของสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานหรือสัมประสิทธิ์เส้นทางพบว่าอิทธิพลคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และอิทธิพลสุ่มทั้งที่มีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ เส้นทางความเข้มแข็งอดทน (HAR) ไปยังความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) อิทธิพลคงที่และอิทธิพลสุ่มมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเส้นทางความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (LOC) และการเผชิญภาวะเครียด (COP) ไปยังความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) อิทธิพลคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อิทธิพลสุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเห็นคุณค่าในตนเอง (EST) ไปยังความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) อิทธิพลคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อิทธิพลสุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงพิจารณาองค์เส้นทางดังกล่าวไว้ และสามารถสร้างสมการพหุระดับพยากรณ์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{BUR} = -.256Z_{HAR} + .205Z_{LOC} - .194Z_{COP} - .085Z_{EST}$$

จากผลการวิเคราะห์แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความเข้มแข็งอดทนต่ำ มีความเชื่ออำนาจภายนอกสูง สามารถเผชิญกับภาวะเครียดได้น้อย และมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระระดับบุคคลทุกตัวในการวิเคราะห์ครั้งนี้ร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) ได้ในระดับปานกลาง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 35 ($R^2_{BUR} = .35$)

เมื่อให้การเผชิญภาวะเครียด (COP) เป็นตัวแปรตาม ปรากฏว่าตัวแปรที่ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลคงที่มีผลต่อการเผชิญภาวะเครียด (COP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือความเข้มแข็งอดทน (HAR) และความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (LOC) ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเอง (EST) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่อิทธิพลคงที่มีผลต่อการเผชิญภาวะเครียด (COP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การพิจารณาอิทธิพลสุ่ม ปรากฏว่าตัวแปรความเข้มแข็งอดทน (HAR) ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (LOC) และการเห็นคุณค่าในตนเอง (EST) มีสัมประสิทธิ์เส้นทางที่

อิทธิพลกลุ่มมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพหุระดับพยากรณ์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเผชิญภาวะเครียด ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{COP} = .279Z_{HAR} - .320Z_{LOC} + .130Z_{EST}$$

จากผลการวิเคราะห์แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความเข้มแข็งอดทนสูง มีความเชื่ออำนาจภายนอกต่ำ และมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงทำให้สามารถเผชิญกับภาวะเครียดได้มากขึ้น ทั้งนี้ตัวแปรอิสระดังกล่าวทุกตัวในการวิเคราะห์ครั้งนี้ร่วมกันทำนายการเผชิญภาวะเครียด (COP) ได้ในระดับปานกลาง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 36 ($R^2_{COP} = .36$)

7. ผลการวิเคราะห์ค่า Generalized Square Multiple Correlation (R^2_{FM}) ของโมเดลพหุระดับระดับบุคคลตามสมมติฐาน ปรากฏว่า ค่า R^2_{OM} เท่ากับ .59 แสดงว่าโมเดลพหุระดับระดับบุคคลตามสมมติฐาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของทั้งระบบความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 59

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบความสอดคล้องของโมเดลพหุระดับระดับบุคคลที่ปรับปรุงใหม่กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏว่าได้ค่า Q เท่ากับ 1 การทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่า Q ด้วยค่า W ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0 ปรากฏว่า ค่า W ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าโมเดลพหุระดับระดับบุคคลตามสมมติฐาน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงอย่างเดียวต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) ได้แก่ การเผชิญภาวะเครียด (COP)

ตัวแปรความเข้มแข็งอดทน (HAR) ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก (LOC) และการเห็นคุณค่าในตนเอง (EST) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน (BUR) โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรการเผชิญภาวะเครียด (COP)

8. ผลการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับระดับโรงพยาบาลปรากฏว่าตัวแปรระดับโรงพยาบาล ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม (SOC) ภาระงาน (WOR) ความขัดแย้งในบทบาท (CON) พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างาน (LED) ส่งผลต่อค่าคงที่หรือค่าเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของแต่ละโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงสนับสนุนทางสังคม (SOC) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 1.922 ส่วนภาระงาน (WOR) ความขัดแย้งในบทบาท (CON) พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างาน (LED) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

9. ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับ โดยตัวแปรระดับ

โรงพยาบาลคือ แรงสนับสนุนทางสังคม (SOC) ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความเข้มแข็งอดทนของแต่ละโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -.516

การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล ปรากฏว่า โมเดลระดับบุคคลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลระดับโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพหุระดับแสดงได้ ดังนี้

ระดับบุคคล

$$BUR_{ij} = b_{0j}^{**} + b_{1j}^{**}(HAR_{ij}) + r_{ij}$$

ระดับโรงพยาบาล

$$b_{0j} = 5.062^{**} + .288(WOR_{0j}) + .240(CON_{0j}) - 1.922*(SOC_{0j}) - .126(LED_{0j}) + u_{0j}$$

$$b_{1j} = -.713^{**} - .068(WOR_{1j}) - .064(CON_{1j}) - .516*(SOC_{1j}) + .034(LED_{1j}) + u_{1j}$$

สมการพหุระดับเต็มรูปแบบแสดงได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} BUR = & 5.062^{**} + .288(WOR) + .240(CON) - 1.922*(SOC) - \\ & .126(LED) - .713^{**}(HAR) - .068(WOR)(HAR) - \\ & .064(CON)(HAR) - .516*(SOC)(HAR) + .034(LED)(HAR) \end{aligned}$$

จากผลการวิเคราะห์แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีภาระงานมาก มีความขัดแย้งในบทบาทสูง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย มีพฤติกรรมภาวะผู้นำต่ำ และมีความเข้มแข็งอดทนในระดับต่ำจะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้มาก และในโรงพยาบาลที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อยส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพจะมีความเข้มแข็งอดทนต่ำทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระระดับบุคคลและระดับโรงพยาบาลทุกตัวในการวิเคราะห์ครั้งนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 21

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ห้หุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ระดับ คือ ตัวแปรระดับบุคคล ได้แก่ ความเข้มแข็งอดทน ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก การเผชิญภาวะเครียด และการเห็นคุณค่าในตนเอง ตัวแปรระดับโรงพยาบาล ได้แก่ ภาระงาน ความขัดแย้งในบทบาท แรงสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ปรากฏว่า

การวิเคราะห์ในระดับบุคคลได้วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรระดับบุคคล ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลสมมติฐานมีเส้นทางที่อิทธิพลคงที่และอิทธิพลสุ่มมีนัยสำคัญทางสถิติทุกเส้นทาง จึงคงเส้นทางอิทธิพลดังกล่าวไว้ ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือ

1. ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การเผชิญภาวะเครียด ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน แสดงว่าการเผชิญภาวะเครียดมีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณาจากโมเดลพบว่าพยาบาลที่ต้องเผชิญภาวะเครียดหรือจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ และไม่สามารถจัดการกับภาวะเครียดได้จึงทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ แฮร์ และคณะ (Hare et al., 1988) ได้ศึกษาตัวทำนายความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลที่ต้องให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างเฉียบพลันและแผนกที่ต้องให้การดูแลผู้ป่วยเรื้อรังผลการศึกษพบว่าตัวทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ดีที่สุดคือ สัมพันธภาพในการทำงาน การปรับตัวเผชิญความเครียด และความตึงเครียดในการทำงาน และพิชญาทองอยู่เย็น (2547) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนพบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ สายงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

จากผลการวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่าการเผชิญภาวะเครียดสอดคล้องกับแนวคิดของมาสแลค (Maslach, 1986) และมัลดารี (Muldary, 1983, p. 80) ที่ว่าความเครียดในบุคคลส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจึงต้องมีการปรับตัวเข้าสู่สภาวะสมดุลทางอารมณ์เพื่อลดความเครียดด้วยการเผชิญกับสิ่งที่ก่อให้เกิดภาวะเครียด ถ้าบุคคลไม่สามารถ

ปรับตัวให้เผชิญกับเหตุการณ์หรือภาวะเครียดได้จะนำไปสู่ภาวะเฉยเมยและความเหนื่อยหน่ายจนเข้าสู่ภาวะวิกฤตในที่สุด

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความเข้มแข็งอดทน ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก การเห็นคุณค่าในตนเอง ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือ

ความเข้มแข็งอดทน มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงและทางอ้อมต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเผชิญภาวะเครียด เมื่อพิจารณาจากโมเดลพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความเข้มแข็งอดทนสูงสามารถปรับพฤติกรรมการเผชิญกับภาวะเครียดและปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ จึงทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของริช และริช (Rich & Rich, 1987, p. 63) ในพยาบาลเพศหญิงจำนวน 100 ราย พบว่าบุคลิกภาพที่เข้มแข็งอดทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกเหนื่อยหน่าย และสอดคล้องกับการศึกษาของแมคครานี แลมเบิร์ต และแลมเบิร์ต (McCranie, Lambert, & Lambert, 1987, p. 374) พบว่าในกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลซึ่งมีคะแนนบุคลิกภาพที่เข้มแข็งอดทนสูงจะรับรู้ต่อสถานการณ์ที่เป็นความเครียดและมีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายน้อยกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีคะแนนบุคลิกภาพความเข้มแข็งอดทนต่ำ

ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงและทางอ้อมต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเผชิญภาวะเครียด เมื่อพิจารณาจากโมเดลพบว่าพยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอกสูง คิดว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานและความสำเร็จของงานเป็นผลมาจากสิ่งอื่นหรือบุคคลอื่นมิได้เกิดจากตนเอง จึงให้รู้สึกเหนื่อยหน่ายได้ สอดคล้องกับไบร์น (Byrne, 1994) ที่ได้ศึกษาพบว่า ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอกคนเป็นตัวแปรหนึ่ง ที่เป็นสาเหตุของความเหนื่อยหน่าย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คาเพล (Capel, 1987) ที่ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของเหตุการณ์หรือตัวแปรที่มีผลต่อความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมพบว่าความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอกคนมีอิทธิพลต่อความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับ สุธีรา พลรักษ์ (2540, หน้า 79) ที่ได้พัฒนาและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำวิจัยของ นิสิตบัณฑิต ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าตัวแปรความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอกส่งผลไปยังตัวแปรความเครียด

การเห็นคุณค่าในตนเอง มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงและทางอ้อมต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเผชิญภาวะเครียด เมื่อพิจารณา

จากโมเดลพบว่าพยาบาลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง มีความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นบุคคลที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ มีความสำคัญ มีการยอมรับและภูมิใจในตนเอง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความเชี่ยวชาญและสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ จึงเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ เบิร์น (Byrne, 1994) ที่ได้ตรวจสอบความตรงของโมเดลความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาและครูระดับมัธยมศึกษา โดยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของมาสแลค เพื่อศึกษารูปแบบอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยจากตัวบุคคล และตัวแปรที่เป็นปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน พบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยจากตัวบุคคลที่ส่งผลถึงความเหนื่อยหน่ายได้แก่การเห็นคุณค่าในตนเอง

จากผลการวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่าความเข้มแข็งอดทน สอดคล้องกับแนวคิดของ มาสแลค (Maslach, 1986) ที่ว่าบุคคลที่มีระดับความเข้มแข็งอดทนน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องกับแนวคิดของโคบาสา และแมดดิ (Kobasa & Maddi, 1984) ที่ว่าความเข้มแข็งอดทนจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเผชิญภาวะเครียดได้อย่างเหมาะสมและไม่เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอกสอดคล้องกับแนวคิดของมาสแลค (Maslach, 1986) ที่ว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอกสูงจะเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานสูงด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของรอตเตอร์ (Rotter, 1982) ที่ว่าความคิดของบุคคลที่มีต่อประสบการณ์ต่าง ๆ ขึ้นกับอิทธิพลของอำนาจการควบคุมภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ทำให้ผู้ที่มีความเชื่อต่ออำนาจการควบคุมภายนอกจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเฉื่อยชา ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ในที่สุด การเห็นคุณค่าในตนเองสอดคล้องกับแนวคิดของมาสแลค (Maslach, 1986) ที่ว่าความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของโรเซนเบิร์ก (Rosenberg, 1979) ที่ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นเหตุสำคัญในระบบการกระตุ้นของบุคคลแต่ละคนทำให้เกิดความเคารพในตนเองและชื่นชอบในคุณค่าของตัวเองมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและช่วยให้ไม่เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ในระดับโรงพยาบาล ได้กำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับตัวแปรระดับโรงพยาบาล ได้แก่ ภาระงาน ความขัดแย้งในบทบาท แรงสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ปรากฏว่า ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือ แรงสนับสนุนทาง

สังคม มีอิทธิพลต่อความความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาล แสดงว่า การสนับสนุนทางสังคมในด้านต่าง ๆ ที่จะได้รับจากโรงพยาบาลส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีอุปสรรคใด ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ไม่เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ฟอง Fong, 1990) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่มากเกินไป แรงสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในอาจารย์พยาบาล 8 สถาบัน ในรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า การขาดแรงสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุธีรา พลรักษ์ (2540, หน้า 77) ได้พัฒนาและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำวิจัยของนิสิตบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำวิจัยสูงสุดคือตัวแปรแรงสนับสนุนทางสังคมและเป็นตัวแปรที่ให้อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรความเหนื่อยหน่าย โดยมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปรการเห็นคุณค่าในตัวเอง และธิดาพร มีกิ่งทอง (2542, หน้า 145) ศึกษาพบว่าแรงสนับสนุนทางสังคมที่ดีจะมีความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ลดลง

ตัวแปรภาระงาน ไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานแสดงว่าภาระงานไม่ว่าจะมากหรือน้อยอาจไม่ใช่สาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะในระบบการทำงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพไว้อย่างชัดเจนและมีระเบียบและวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิชญา ทองอยู่เย็น (2547) ศึกษาพบว่าภาระงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่สอดคล้องกับพัชยา รักษาสุข (2544) ศึกษาพบว่าภาระงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความขัดแย้งในบทบาท ไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพไม่ว่าจะเกิดความขัดแย้งในบทบาทมากหรือน้อยก็ไม่ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพมีหลากหลายซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญต่อชีวิตของผู้รับบริการทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจในงาน ไม่เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เบิร์น (Byrne, 1994) พบว่าความขัดแย้งในบทบาทเป็นตัวแปรที่ส่งผลถึงความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่และพรทิพย์ อุวนิชย์วงศ์ (2535) ศึกษาพบว่าความขัดแย้งในบทบาทของตนส่งผลในทิศทางตรง

ต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานแสดงว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพไม่ได้เป็นสาเหตุให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งภายในโรงพยาบาลยังมีสายการบังคับบัญชาอีกหลายระดับตั้งแต่ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หัวหน้างาน ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานเพียงตำแหน่งเดียว จึงอาจยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด ไม่สอดคล้องกับสุเชษฐ์ อัจฉริยวงศ์ (2544, หน้า 87) ได้ศึกษาพบว่าพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีดารวจส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่าแรงสนับสนุนทางสังคมสอดคล้องกับแนวคิดของมาสแลค (Maslach, 1986) ที่ว่าความช่วยเหลือหรือการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในผู้ปฏิบัติงาน ส่วนภาระงาน ความขัดแย้งในบทบาท พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของมาสแลค (Maslach, 1986) ที่ว่าภาระงานที่มากเกินไปหรือมากเกินไปหรือมากเกินไปที่มีอยู่เป็นปัจจัยสำคัญซึ่งก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ไว้ชัดเจนและมีแนวทางในการปฏิบัติงานตามขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาล (กองการพยาบาล, 2539) ทำให้สามารถบริหารจัดการ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลักษณะงานของโรงพยาบาลชุมชนจะมีลักษณะเดียวกันทำให้ไม่เกิดความแตกต่างกันในภาระงานจึงไม่มีความแปรปรวนระหว่างโรงพยาบาล ความขัดแย้งในบทบาทไม่สอดคล้องกับแนวคิดของมาสแลค (Maslach, 1986) ที่ว่าเมื่อบุคคลเกิดความขัดแย้งในบทบาทเมื่อต้องปฏิบัติงานไม่สามารถแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้จึงนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนได้มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนตามตำแหน่ง

3. การศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับสมมติฐานกล่าวคือมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับบางตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความเข้มแข็งอดทน แสดงว่า การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมโดยได้รับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านอารมณ์โดยการให้ความเห็นอกเห็นใจเอาใจใส่ไว้วางใจและให้ความช่วยเหลือแก้ไขหรือให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุน

ด้านบุคลากรเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน และสนับสนุนด้านข่าวสารต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเข้มแข็งอดทนมีความมุ่งมั่นและเต็มใจไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติงานทำให้มีแนวโน้มที่พยาบาลวิชาชีพจะไม่เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปริญญา สิริธัตตะกุล (2544, หน้า 125) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุการปรับตัวของผู้ติดเชื้อ เอชไอวี พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปรับตัวโดยส่งผลในทิศทางบวกผ่านทางความเข้มแข็งอดทน

จากผลการวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่าแรงสนับสนุนทางสังคมสอดคล้องกับแนวคิดของของเฮาส์ (House, 1981) ที่ว่าแรงสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทของการเป็นแหล่งประโยชน์ในการช่วยให้บุคคลมีความเข้มแข็งอดทนมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยไม่เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย

4. ตัวแปรระดับบุคคลที่สามารถพยากรณ์ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ความเข้มแข็งอดทน ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก การเผชิญภาวะเครียด การเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 35 สอดคล้องกับสมมติฐาน นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีความเข้มแข็งอดทนต่ำ มีความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอกสูง มีการเผชิญกับภาวะเครียดและไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้และมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ มีแนวโน้มที่จะเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของแมคครานี แลมเบิร์ต และแลมเบิร์ต (McCranie, Lambert, & Lambert, 1987, p. 374) พบว่าในกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลซึ่งมีคะแนนบุคลิกภาพที่เข้มแข็งอดทนสูงจะรับรู้ต่อสถานการณ์ที่เป็นความเครียดและมีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายน้อยกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีคะแนนบุคลิกภาพความเข้มแข็งอดทนต่ำ

จากผลการวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่าความเข้มแข็งอดทน ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก การเผชิญภาวะเครียด การเห็นคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของมาสแลค (Maslach, 1986) ที่ว่าบุคคลที่มีระดับความเข้มแข็งอดทนต่ำ ไม่รับรู้ต่อสถานการณ์ที่เป็นความเครียดต่าง ๆ มีความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอกสูง โดยคิดว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากอิทธิพลภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ ไม่สามารถเผชิญกับภาวะเครียดได้ และมีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ทำให้รู้สึกว่าตนเองไร้ค่าหมดความสามารถจะเกิดความรู้สึกท้อถอยและไม่มั่นใจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้

5. ตัวแปรระดับโรงพยาบาล ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์ความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ตัวแปรอิสระระดับบุคคลและระดับ

โรงพยาบาลทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 21 นั่นคือในโรงพยาบาลที่ให้การสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความเข้มแข็งอดทน มุ่งมั่นและพัฒนาตนเองให้สามารถปรับพฤติกรรมรับรู้ปัญหาและสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้ดีและมีแรงกระตุ้นที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในงานในด้านต่าง ๆ ย่อมมีแนวโน้มที่จะไม่เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไบเยอร์ (Byers, 1993) พบว่าความเข้มแข็งอดทนในระดับสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปริญา สิริธิตะกุล (2544, หน้า 125) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุการปรับตัวของผู้ติดเชื้อ เอชไอวี พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปรับตัวโดยส่งผลในทิศทางบวกผ่านทางความเข้มแข็งอดทน จากผลการวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่าแรงสนับสนุนทางสังคมสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสแลค (Maslach, 1986) ที่ว่าบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะส่งผลให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จโดยไม่เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยนี้พบว่า ตัวแปรระดับบุคคล ได้แก่ ความเข้มแข็งอดทน ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายนอก การเผชิญภาวะเครียด การเห็นคุณค่าในตนเอง ตัวแปรระดับโรงพยาบาล ได้แก่ แรงสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นควรอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาด้านการพยาบาลจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้สามารถลด ขจัด หรือเผชิญกับความเหนื่อยหน่ายได้อย่างเหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

1. มีการส่งเสริมคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความเข้มแข็งอดทน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จเกิดความมั่นใจและเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น
2. มีการส่งเสริมสัมพันธภาพภายในองค์กรเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสดแลกเปลี่ยนแนวคิดในการเผชิญภาวะเครียดในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวให้เผชิญกับสถานการณ์ยุ่งยากต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้และควรมีการประเมินภาวะเครียดของบุคลากร

เพื่อหาแนวทางในการลดหรือขจัดความเครียดไม่ให้เกิดขึ้นซึ่งจะส่งผลไม่ให้เกิดการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานจนไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

3. มีการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เท่าที่สามารถทำได้ โดยให้การสนับสนุนด้านอารมณ์ ให้ความเห็นอกเห็นใจเอาใจใส่และรับฟังปัญหาของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือทางด้านข้อมูลข่าวสาร ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และจำนวนบุคลากรเพื่อเป็นการเสริมแรงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถรับรู้และแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเรียนรู้ในสาขาวิชาชีพ โดยให้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขเพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้สถานการณ์จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยนี้ พบว่า ตัวแปรภาระงาน ความขัดแย้งในบทบาท พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยอื่นจึงควรมีการศึกษาตัวแปรดังกล่าวซ้ำเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรดังกล่าวส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานหรือไม่

2. ควรมีการศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานกับประชากรกลุ่มอื่น เช่น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลทั่วไปหรือโรงพยาบาลศูนย์ ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในที่อื่นๆ จะมีสภาพเศรษฐกิจและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันซึ่งผลการศึกษาอาจทำให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ โดยการประยุกต์โปรแกรม HLM กับข้อมูลตามระดับ เมื่อข้อมูลมีลักษณะเป็นหลายระดับและข้อมูลดังกล่าวมีโครงสร้างเป็น 3 ระดับแบบลดหลั่นกันจึงจำเป็นต้องใช้เทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับสำหรับข้อมูล 3 ระดับ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความถูกต้อง มีความหมายชัดเจน และครอบคลุมปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับเดียวกันและต่างระดับ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548, หน้า 101)