



บทที่ ๕

## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่เกิดจากเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด จากองค์ประกอบ ๖ ด้าน คือ ด้านการสอน การบริหารงานในหน่วยงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์พยาบาลที่ทำการสอนในสถานศึกษาวิชาพยาบาล ปีการศึกษา ๒๕๒๓ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๐ สถาบัน คือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ รามาธิบดี วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ (โรงพยาบาลกลาง) วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ (โรงพยาบาลวชิระ) วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ โรงเรียนพยาบาลนครินทร์และอนามัย กรมตำรวจ โรงเรียนพยาบาลนครินทร์และอนามัยกองทัพบก โรงเรียนพยาบาลทหารอากาศ โรงเรียนพยาบาลนครินทร์และอนามัย กรมแพทย์ทหาร เรือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบมาตราส่วนให้ค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ จำนวน ๕๕ ข้อ ได้ทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ๗ ท่านจากสถาบันต่าง ๆ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับตัวอย่างประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน ๓๐ คน โดยให้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง ตามแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) หรือตามแบบของครอนบาช (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยง

๑.๕๕ จึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่กำหนดไว้ นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่า ร้อยละ มีชนิดมิต เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จัดลำดับเหตุที่ก่อให้เกิดความ เครียดในการปฏิบัติงานของครูพยาบาล และวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามงานด้านการ สอน อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อมีความแปรปรวนนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาทดสอบหาความแตกต่างระหว่างคู่ตามแบบวิธี เอส (S - method) อีกครั้งหนึ่ง แล้วเสนอข้อมูลในรูปของตาราง

### สรุปผลการวิจัย

#### ๑. สถานภาพของตัวอย่างประชากร

๑.๑ การสอน อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ทำการสอนทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ รองลงมาคือ สอนเฉพาะภาคปฏิบัติ ส่วนอาจารย์พยาบาลที่สอนเฉพาะ ภาคทฤษฎีนั้นมีน้อยที่สุด (ตารางที่ ๑)

๑.๒ อายุ อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๕ - ๓๕ ปี รองลงมาคือ อายุ ๓๖ - ๔๕ ปี ส่วนอายุมากกว่า ๔๕ ปีมีน้อยที่สุด (ตารางที่ ๒)

๑.๓ วุฒิการศึกษา อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีวุฒิกศษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนระดับประกาศนียบัตรมีน้อยที่สุด (ตารางที่ ๓)

๑.๔ ประสบการณ์ อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี รองลงมาคือ มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี ส่วนมีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี มีน้อยที่สุด (ตารางที่ ๔)

๒. จัดลำดับเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล พบว่า เหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการสอน ส่วนสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และการบริหารงานในหน่วยงาน ก่อให้เกิดความเครียดในระดัปลานกลาง (ตารางที่ ๕)

๓. การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความเครียดในการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาล ๓ กลุ่มที่มีลักษณะการสอนต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

๓.๑ อาจารย์พยาบาลที่ทำการสอนเฉพาะภาคทฤษฎี สอนเฉพาะภาคปฏิบัติ และสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีระดับความเครียดในค่านสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จึงคงไว้ซึ่งสมมติฐานการวิจัยที่ว่า อาจารย์พยาบาลที่สอนเฉพาะภาคทฤษฎี สอนเฉพาะภาคปฏิบัติ และสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีความเครียดแตกต่างกัน

ส่วนค่านการสอน การบริหารงานในหน่วยงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สัมพันธภาพในหน่วยงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า อาจารย์พยาบาลที่สอนเฉพาะภาคทฤษฎี สอนเฉพาะภาคปฏิบัติ และสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีความเครียดแตกต่างกัน (ตารางที่ ๖)

๓.๒ เมื่อนำความแตกต่างของระดับความเครียดที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานมา เปรียบเทียบ เป็นรายคู่ พบว่าอาจารย์พยาบาลที่สอนเฉพาะภาคทฤษฎี มีความเครียดน้อยกว่าอาจารย์พยาบาลที่สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และอาจารย์พยาบาลที่สอนเฉพาะภาคทฤษฎีมีความเครียดน้อยกว่าอาจารย์พยาบาลที่สอนเฉพาะภาคปฏิบัติ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนอาจารย์พยาบาลที่สอนเฉพาะภาคปฏิบัติ และอาจารย์พยาบาลที่สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ ๗)

๔. การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความเครียดในการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาล ๓ กลุ่ม ที่มีอายุแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

๔.๑ อาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี กลุ่มอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี และกลุ่มอายุมากกว่า ๔๕ ปี มีระดับความเครียดในค่านค่าตอบแทนและสวัสดิการความ

ก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และค่านิยมสอนแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และค่านิยมบริหารงานในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่าง  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงคงไว้ซึ่งสมมติฐานการวิจัยที่ว่า อาจารย์พยาบาล  
กลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี กลุ่มอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี และกลุ่มอายุมากกว่า ๔๕ ปี มีความ  
เครียดในค่านิยมต่าง ๆ ที่กล่าวมาแตกต่างกัน

ส่วนค่านิยมทัศนภาพในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า อาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี กลุ่มอายุ  
๓๖ - ๔๕ ปี และกลุ่มอายุมากกว่า ๔๕ ปี มีความเครียดในค่านิยมทัศนภาพในหน่วยงาน  
แตกต่างกัน (ตารางที่ ๘)

๔.๒ จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดที่มีต่อค่าตอบแทน  
และสวัสดิการ เป็นรายคู่พบว่า อาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี มีความเครียดมาก  
กว่ากลุ่มอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี อาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี มีความเครียดมาก  
กว่ากลุ่มอายุ มากกว่า ๔๕ ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วน  
กลุ่มอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า ๔๕ ปี ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ ๙)

๔.๓ จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดที่มีต่อความ  
ก้าวหน้าในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่าอาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๕ ปีมีความ  
เครียดมากกว่ากลุ่มอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี อาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี มีความ  
เครียดมากกว่ากลุ่มอายุ มากกว่า ๔๕ ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.๐๑ ส่วนกลุ่มอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า ๔๕ ปี ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ ๑๐)

๔.๔ จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดที่มีต่อสภาพ  
การปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นรายคู่ พบว่าอาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี  
มีความเครียดมากกว่ากลุ่มอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .๐๑ และอาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี มีความเครียดมากกว่ากลุ่ม  
อายุมากกว่า ๔๕ ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนกลุ่ม  
อายุ ๓๖ - ๔๕ ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า ๔๕ ปี ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ ๑๑)

๔.๕ จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดที่มีต่องาน  
 ด้านการสอนเป็นรายคู่พบว่า อาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี มีความเครียด  
 มากกว่ากลุ่มอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑  
 ส่วนกลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า ๔๕ ปี และกลุ่มอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี  
 กับกลุ่มอายุมากกว่า ๔๕ ปี ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ ๑๒)

๔.๖ จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดที่มีต่อการ  
 บริหารงานในหน่วยงานเป็นรายคู่ พบว่าอาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ ๒๕-๓๕ ปี มีความ  
 เครียดมากกว่ากลุ่มอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 .๐๑ ส่วนกลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า ๔๕ ปี และกลุ่มอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี  
 กับกลุ่มอายุมากกว่า ๔๕ ปี ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ ๑๓)

๕. การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความเครียดในการปฏิบัติงานของ  
 อาจารย์พยาบาล ๓ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

๕.๑ อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตร ระดับ  
 ปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับของความเครียดของงานด้านการสอนต่าง  
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จึงคงไว้ซึ่งสมมติฐานการวิจัยที่ว่าอาจารย์  
 พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี  
 มีความเครียดแตกต่างกัน

ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน-ความก้าวหน้าในการทำงาน การ  
 บริหารงานในหน่วยงาน สัมพันธภาพในหน่วยงานและค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่  
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า  
 อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาตรี และระดับสูง  
 กว่าปริญญาตรีมีความเครียดแตกต่างกัน (ตารางที่ ๑๔)

๕.๒ จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดที่มีต่อ  
 งานด้านการสอนเป็นรายคู่ พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตร  
 มีความเครียดน้อยกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรี กลุ่มระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความเครียดน้อยกว่า  
 กลุ่มระดับปริญญาตรีและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนอาจารย์พยาบาล

ที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตร กับกลุ่มระดับสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน  
(ตารางที่ ๑๕)

๖. การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความเครียดในการปฏิบัติงานของ  
อาจารย์พยาบาล ๓ กลุ่ม ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

๖.๑ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี มีประสบการณ์  
๖ - ๑๐ ปี และมีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี มีระดับความเครียดในคำคำตอบแทน  
และสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.๐๑ ส่วนระดับความเครียดที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และคำสอน  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงคงไว้ซึ่งสมมติฐานการวิจัยที่ว่า  
อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี และมีประสบการณ์  
มากกว่า ๑๐ ปี มีความเครียดแตกต่างกัน

ส่วนความสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน และการบริหารงานในหน่วยงาน ไม่แตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า อาจารย์  
พยาบาลที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี และมีประสบการณ์มากกว่า  
๑๐ ปี มีความเครียดแตกต่างกัน (ตารางที่ ๑๖)

๖.๒ จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดที่มีต่อ  
คำตอบแทนและสวัสดิการ เป็นรายคู่ พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มี ประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี  
มีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี  
มีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี  
ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ ๑๗)

๖.๓ จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดที่มีต่อ  
ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นรายคู่พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี  
มีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .๐๑ กลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี มีความเครียดมากกว่ากลุ่มมี  
ประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี มีความเครียดมากกว่ากลุ่ม

มีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ (ตารางที่ ๑๘)

๖.๔ จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป็นรายคู่ พบว่าอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี มีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ ๑๙)

๖.๕ จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดที่มีต่อการสอนเป็นรายคู่ พบว่าอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปีมีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี มีความเครียดมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ ๒๐)

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า เหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่มีระดับสูงมาก ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และงานค้ำหนุนสอน รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และการบริหารงานในหน่วยงาน มีระดับปานกลางตามลำดับที่เป็นดังนี้ เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยสำคัญที่บุคคลทั่วไปต้องการ เพื่อส่งเสริมฐานะ การครองชีพของตน เพื่อให้มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมบูรณ์เท่าที่ตนจะแสวงหาได้ เมื่อความต้องการในค้ำหนุนนี้ไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ย่อมก่อให้เกิดความเครียดมากกว่าสิ่งอื่น จะเห็นได้จากผลการวิจัยของอุทุมพร พรนฤสุวรรณ พบว่าความพึงพอใจของอาจารย์ปฏิบัติการคลีนิกในเรื่อง เงิน เกื้อนและ

สวัสดิการมีแนวโน้มค่า<sup>๑</sup> รัคค์และไวสมาน (Rudd and Wiseman) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ความพึงพอใจในงานวิชาชีพของครู พบว่า เงินเดือนและการรับผิดชอบในการสอนมากเกินไป เป็นเหตุสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในงาน<sup>๒</sup> ในทำนองเดียวกัน แมคเลาซ์และเชีย (McLaugh and Shea) ได้ทำการวิจัยพบว่า เหตุใหญ่ที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือนไม่เพียงพอและงานที่ต้องทำมากเกินไป<sup>๓</sup> พอล พิกเกอร์ และ ชาร์ล เอ ไมเยอร์ (Paul Pigors and Charles A. Myers) พบว่า ถ้าค่าจ้างเพียงพอหรือเป็นธรรม ค่าจ้างจะมีความสำคัญต่อสภาพความพึงพอใจเป็นอันดับเกือบสุดท้ายของตัวแปรที่เป็นความต้องการด้านอื่น ๆ แต่ค่าจ้างไม่เพียงพอหรือไม่เป็นธรรมแล้ว ค่าจ้างจะกลับมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งของตัวแปรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งหมด<sup>๔</sup> ในทำนองเดียวกัน วิทยุ สาทร ได้ให้ความเห็นว่า

ค่าจ้างเงินเดือน สำหรับหน่วยงานต่าง ๆ นับเป็นรางวัล (Reward) สำหรับบุคลากรในการตอบแทนการปฏิบัติงาน ช่วยให้สามารถเลี้ยงตัว ครอบครัว และส่งเสริมสถานภาพทางสังคม ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์การ โดยเป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้มีกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดี สร้างทัศนคติที่ดี ช่วยบำรุงขวัญ นอกจากนี้ ยังเป็นเครื่องแสดงให้เห็นสภาพของหน่วยงานหรือองค์การ<sup>๕</sup>

<sup>๑</sup>อุทุมพร พรนฤสุวรรณ, "ความพึงพอใจในงานของครูปฏิบัติการคลีนิกในโรงเรียน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ", หน้า ๔๓.

<sup>๒</sup>Chniskyriaccu and John Sutcliffe, Educational Review, p. 300.

<sup>๓</sup>Ibid, p. 300.

<sup>๔</sup>Paul Pigors and Charels A. Myers, Personel Administration, 4th ed, (New York: Megraw - Hill Book Co., 1961), p. 366 - 367.

<sup>๕</sup>วิทยุ สาทร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๑๓), หน้า ๒๔๔.



อาจารย์พยาบาลมีความเครียดต่อการบริหารงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานและความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง นั้นเนื่องจากเหตุผลในตนเองเดียวกันทั้งที่ สมพงศ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคคลทั่วไป ซึ่งพอสรุปได้คือ มีความต้องการความมั่นคง ความพอใจ และความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับความยกย่องนับถือ อาจารย์พยาบาลมีความรู้สึกและความต้องการต่อสิ่งเหล่านี้ว่า มีความสำคัญและมีความต้องการน้อยกว่าความต้องการในคุณค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการสอน เมื่อได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอ ย่อมก่อให้เกิดความเครียดได้เช่นเดียวกัน แต่มีระดับต่างกัน

ในการศึกษาถึงตัวแปรต่าง ๆ คือ งานด้านการสอน อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของตัวอย่างประชากรที่นำมาศึกษาว่าจะมีผลต่อความแตกต่างของระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้วางไว้นั้น ผู้วิจัยจะได้อภิปรายตามลำดับ ดังนี้

๑. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่สอนเฉพาะภาคทฤษฎี สอนเฉพาะภาคปฏิบัติและสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ พบว่า มีระดับความเครียดต่อสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานแตกต่างกัน ส่วนระดับความเครียดต่อค่านการสอน การบริหารงานในหน่วยงาน ต่อสัมพันธภาพในหน่วยงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อนำความแตกต่างของความเครียดที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า อาจารย์สอนเฉพาะภาคทฤษฎี มีระดับความเครียดแตกต่างกับอาจารย์ที่สอนเฉพาะภาคปฏิบัติ และอาจารย์ที่สอนทั้งภาคทฤษฎีและ

ภาคปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากอาจารย์ที่สอนเฉพาะภาคทฤษฎีนั้น สอนนักศึกษาเป็นกลุ่มใหญ่ ต้องมีวิธีและศิลปการสอน ต้องคิดหาวิธีการที่จะสอนแบบ two ways learning ต้องสอนให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เตรียมตามกำหนดเวลา และมุ่งที่จะให้นักศึกษาสามารถนำหลักการต่าง ๆ ที่ได้เรียนมาไปปฏิบัติให้การพยาบาลกับผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง และตรงตามความต้องการของผู้ป่วยแต่ละบุคคล ดังนั้น อาจารย์พยาบาลที่สอนเฉพาะภาคทฤษฎีจึงจำเป็นต้องใช้เวลาในการศึกษาค้นคว้า เพื่อเตรียมการสอน สภาพการปฏิบัติงานส่วนมากจะอยู่ในห้องเรียนและห้องสมุด ส่วนอาจารย์พยาบาลที่สอนเฉพาะภาคปฏิบัติ นอกจากจะต้องมีความรู้ในวิชาการ เป็นอย่างดีเช่นเดียวกับอาจารย์สอนเฉพาะภาคทฤษฎีแล้ว จะต้องสามารถจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับการเรียนภาคทฤษฎีของนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้ประสบการณ์ตรง (Direct experience) ในการให้การดูแลผู้ป่วย และจะต้องคอยให้ความช่วยเหลือแนะนำให้นักศึกษาได้มีโอกาสนำความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านสติปัญญา (Cognitive) เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้ป่วยและวิชาชีพ ทัศนศึกษา บุณทอง ไคกล่าวว่า ที่สำคัญที่สุดคือ การสามารถให้การพยาบาลได้อย่างถูกวิธี และมีทักษะเชิงปฏิบัติที่ดีด้วย ดังนั้น สภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่สอนเฉพาะภาคปฏิบัติ ส่วนมากจะอยู่ในหอผู้ป่วย และห้องสมุดสำหรับอาจารย์พยาบาลที่สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัตินั้น สภาพการปฏิบัติงานจึงอยู่ทั้งในห้องเรียน ห้องสมุด และหอผู้ป่วย ดังนั้น อาจารย์พยาบาลที่ทำการสอนต่างกัน ย่อมมีระดับความเครียดต่อสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อนึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะทำหน้าที่รับผิดชอบการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ส่วนอาจารย์ที่สอนเฉพาะภาคทฤษฎีหรือสอนเฉพาะภาคปฏิบัติ มีจำนวนน้อย ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนอาจารย์พยาบาลของแต่ละสถาบันมีไม่เพียงพอ ไม่สามารถจะแยกสอนโดยให้ผู้ที่หนึ่งผู้ใดรับผิดชอบในการสอนโดยเฉพาะแต่ละภาคได้

จึงจำเป็นที่จะต้องให้อาจารย์คนเคียวทำการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ส่วนผู้ที่สอนเฉพาะภาคทฤษฎีหรือสอนเฉพาะภาคปฏิบัติ นั้น จะเป็นอาจารย์ที่มีอาวุโสหรือมีตำแหน่งสูง เช่นหัวหน้าภาควิชา เพราะมีการรับนิคชอบทางค่านอื่น เช่นค่านบริหารด้วย

ส่วนงานค่านการสอน การบริหารงานในหน่วยงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องจากภาระที่อาจารย์พยาบาลจะต้องรับผิดชอบในการสอนนั้น มีมาก เช่นการเตรียมการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการนิเทศและการให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำแก่นักศึกษาอย่างใกล้ชิด อาจารย์พยาบาลจะใช้เวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมดอยู่กับภาระที่ตนต้องรับผิดชอบ จึงไม่มีเวลาที่จะคิดหรือสนใจในเรื่องอื่น ๆ มากนัก ดังนั้น การปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียด จึงเป็นไปได้ในทางยอมรับในเหตุของปัญหาหรือใช้วิธีการโดยการปรับตัวให้เข้ากับภาวะ ความเครียด และอยู่กับภาวะนั้น ๆ ได้ เพราะไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้<sup>๑</sup>

๒. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ ๒๕-๓๕ ปี กลุ่มอายุ ๓๖-๔๕ ปี และกลุ่มอายุมากกว่า ๔๖ ปี พบว่าแตกต่างกัน ๕ ค่าน คือค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการปฏิบัติงาน งานค่านการสอนและการบริหารงานในหน่วยงาน เมื่อนำมาเปรียบเทียบเป็นรายค่านในแต่ละค่าน ระหว่างอาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ ๒๕-๓๕ ปี กับกลุ่มอายุ ๓๖-๔๕ ปี พบว่าแตกต่างกันในทุก ๆ ค่าน ระหว่างกลุ่มอายุ ๒๕-๓๕ ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า ๔๖ ปี พบว่าแตกต่างกันในค่านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่วนค่านการสอนและการบริหารงานในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า ๔๖ ปี พบว่าแตกต่างกันในค่านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เท่านั้น ส่วนค่านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุ ๒๕-๓๕ ปี เป็นบุคคลที่อยู่ในวัยเริ่มต้นของชีวิตครอบครัวและการทำงาน จะมีความต้องการสูง มีความคิดถึงตนเองเป็นส่วนใหญ่ ส่วน

กลุ่มอายุ ๓๖-๔๕ ปี และกลุ่มอายุมากกว่า ๔๖ ปี เป็นบุคคลที่อยู่ในวัยกลางคน และวัยชราเข้าสู่วัยชรา มีประสบการณ์ในชีวิตมากเพียงพอ จึงมีความคิดและการปรับตัวต่อความเครียดคล้ายคลึงกัน ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มอายุ ๒๕-๓๕ ปี ผลการวิจัยของมาดี ล้วนแก้ว ในเรื่องความเครียดของญาติผู้ป่วยที่มีอาการหนัก พบว่าญาติผู้ป่วยที่มีอายุแตกต่างกันมาก เช่น ๑๕-๒๕ ปี ซึ่งอยู่ในวัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ตอนต้น มีความนึกคิดแตกต่างไปจากผู้มีอายุ ๔๑-๖๐ ปี และ ๖๑ ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นวัยกลางคนและวัยชรา<sup>๑</sup> ในทำนองเดียวกัน ประคอง อินทรสมบัติ ได้ทำการวิจัยและพบว่า ผู้ป่วยที่มีอายุสูงปรับตัวได้ดีกว่าเนื่องจากมีประสบการณ์ในชีวิตมากกว่า และมีโอกาสได้ศึกษาธรรมะทางพุทธศาสนา และความคาดหวังในสิ่งต่าง ๆ จึงน้อยลง<sup>๒</sup> นอกจากนี้ เจเน็ต มิลเลอร์ และคณะ (Janet Miller et al.) ได้กล่าวถึงพัฒนาการของบุคคลในวัยต่าง ๆ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

อายุระหว่าง ๒๓-๓๔ ปี เป็นวัยที่มีความคิดคำนึงถึงตนเอง มักจะมีคำถามเกี่ยวกับตนเอง ต้องการมีหลักฐานและจะแสวงหาสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ

อายุระหว่าง ๓๕-๔๓ ปี เป็นวัยที่อยู่นิ่งไม่ไ้ มีความหวังโย ชอบแสดงตนเป็นผู้ปกครองและชอบให้การสั่งสอน

อายุระหว่าง ๔๔-๖๐ ปี เป็นวัยที่มีหลักฐานในชีวิต เลือกสิ่งที่มีคุณค่า เลือกคบเพื่อน เห็นความสำคัญของเงินน้อยลง สนใจในงานประจำ แต่ไม่สนใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว<sup>๓</sup>

<sup>๑</sup> มาดี ล้วนแก้ว, "ความเครียดในญาติผู้ป่วยที่มีอาการหนัก," หน้า ๘๑.

<sup>๒</sup> ประคอง อินทรสมบัติ, "ความเครียดในผู้ป่วยที่รับไว้รักษาในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย," หน้า ๑๔๘.

<sup>๓</sup> Janet Miller Barber, Lillian Gattin Stokes and Diane McGroven, Adult and Child Care (St. Louis: The C.V. Mosby Co., 1977), p. 79 - 81.

ดังนั้น อาจารย์พยาบาลในกลุ่มอายุ ๒๕ - ๓๕ ปี กลุ่มอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี และกลุ่มอายุมากกว่า ๔๖ ปี จึงมีระดับความเครียดในควนต่าง ๆ แตกต่างกัน ส่วน คำนสัมพันธภาพในหน่วยงานมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องจากอาจารย์ พยาบาลทุกกลุ่มอายุใช้กลไกในการปรับตัวต่อความเครียดในค่านสัมพันธภาพในหน่วยงาน คล้ายคลึงกัน ในลักษณะของการยอมรับต่อสภาพนั้น และปรับตัวให้เข้ากับภวะนั้น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

๓. ผลการ เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดในการปฏิบัติ งานของอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาตรีและระดับ สูงกว่าปริญญาตรี พบว่ามีความแตกต่างกันในค่านการสอน เมื่อนำมาเปรียบเทียบเป็น รายคู่ พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตร กับอาจารย์พยาบาล ที่มีวุฒิระดับปริญญาตรี และอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี กับอาจารย์ พยาบาลที่มีวุฒิสุงกว่าปริญญาตรี มีระดับความเครียดแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เหตุว่า อาจารย์พยาบาลที่มีการศึกษาสูงมีความเชื่อมั่นในตนเองในงานค่านการสอนมาก กว่า สามารถให้ความรู้ในการพิจารณา แก้ปัญหาและตัดสินใจได้ดีกว่า แต่เมื่อเปรียบ เทียบระหว่างอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิระดับประกาศนียบัตร กับอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิระดับ สูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน และอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิ การศึกษาระดับประกาศนียบัตร มีจำนวนน้อยมาก รองลงมาคือ อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิ สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่จะเป็นอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจาก ได้มีการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาวิชาพยาบาลในปี พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยเริ่มให้มีโปรแกรม วิทยาศาสตร์บัณฑิต และในปี พ.ศ. ๒๕๐๒ ได้เปลี่ยนการรับผู้เข้า เรียนพยาบาลจากพื้น ฐานความรู้ ม.ศ. ๓ มา เป็น ม.ศ. ๕<sup>๑</sup> อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิระดับประกาศนียบัตร

<sup>๑</sup> วิเชียร ทวีลาภ, วารสารพยาบาล ๒๓ (เมษายน ๒๕๒๑): ๘๘๓.

ที่ยังไม่ได้ปรับวุฒิให้สูงขึ้นนั้น จะเป็นอาจารย์พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลก่อนปี พ.ศ. ๒๕๐๒ เพราะมีความรู้พื้นฐานระดับ ม.ศ.๓ เท่านั้น จึงเป็นอาจารย์พยาบาลที่มีอาวุโสและมีประสบการณ์การสอนมามากเพียงพอ ดังนั้น ถึงแม้จะมีความรู้ไม่渊博 แต่ก็มีเชื่อมั่นในตนเองสูง จึงมีกลไกในการปรับตัวต่อความเครียดในด้านการสอนไม่แตกต่างกัน อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิปริญญาตรี

การที่อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความเครียดในด้านการบริหารงานในหน่วยงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องจากเหตุผลเดียวกันคือ มีการปรับตัวแบบยอมรับ และอยู่กับภาวะนั้น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังโคลกล่าวมาแล้วข้างต้น

๔. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดในด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี ๖ - ๑๐ ปี และมากกว่า ๑๐ ปี พบว่า มีความแตกต่างกัน ๔ ด้าน คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และด้านการสอน เมื่อนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี มีระดับความเครียดค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี มีระดับความเครียดค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้มีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี เป็นผู้ที่ได้ทำงานมานาน ย่อมได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนมากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย เพราะทำงานมานานกว่าอีกประการหนึ่ง ผู้มีประสบการณ์มากจะเป็นผู้มีอายุมากและอยู่ในวัยกลางคนหรืออย่างเขาสู้วัยชรา จึงเห็นความสำคัญของเงินน้อยกว่า ดังที่ เจเนต มิลเลอร์ และคณะได้กล่าวไว้<sup>๑</sup> ดังนั้น อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่า

<sup>๑</sup> Janet miller Barber, Lillian Gattin Stokes and Diane

๑๐ ปี จึงมีระดับความเครียดแตกต่างกับกลุ่มอื่น ๆ

เกี่ยวกับระดับความเครียดที่มีต่อความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันทุกกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ และเป็นพลังผลักดันให้ต้องต่อสู้ดิ้นรน โดยมีความทะเยอทะยาน (Ambition) มีอารมณ์ (Emotion) มีความนึกคิด (Thinking) มีความหวัง (Hope) และความภาคภูมิใจ (Pride) แต่ขนาดของความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เท่ากัน ดังนั้น ระดับความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อความก้าวหน้าในการทำงาน จึงแตกต่างกัน

เกี่ยวกับระดับความเครียดที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่ากลุ่มมีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี กับกลุ่มมีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มมีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี กับกลุ่มมีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี และกลุ่มมีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี กับกลุ่มมีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้มีประสบการณ์มากย่อมมีการปรับตัวได้ดีกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย ส่วนผู้มีประสบการณ์ใกล้เคียงกันจะปรับตัวคล้ายกัน ดังนั้น กลุ่มมีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี กับกลุ่มมีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี จึงมีความเครียดแตกต่างกัน

สำหรับระดับความเครียดที่มีต่องานการสอน พบว่า กลุ่มมีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี กับกลุ่มมีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี และกลุ่มมีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี กับกลุ่มมีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มมีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี กับกลุ่มมีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้มีประสบการณ์มากย่อมมีความสามารถและมีความชำนาญมากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย

ซารอน แอล โรเบิร์ตส (Sharon L. Roberts) กล่าวว่า "บุคคลที่ต้องเผชิญกับความเครียดเป็นเวลานาน จะมีประสบการณ์ต่อความเครียด และมีความชำนาญในการปรับตัวได้สูงขึ้น"<sup>๑</sup> ดังนั้น อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี ย่อมมีระดับความเครียดแตกต่างกับอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี และอาจารย์พยาบาลมีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี ส่วนอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ใกล้เคียงกันคือ ๖ - ๑๐ ปี และมากกว่า ๑๐ ปี จึงมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

ส่วนระดับความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ ๑ - ๕ ปี ๖ - ๑๐ ปี และมากกว่า ๑๐ ปี ที่มีต่อการบริหารงานในหน่วยงาน และสัมพันธภาพในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องมาจากเหตุผลเดียวกัน คือ มีการปรับตัวที่ยอมรับต่อสภาพที่ตนเองไม่สามารถจะแก้ไขได้ และทนอยู่กับภาวะนั้น ๆ ดังที่ ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

จากผลการวิจัยในเรื่อง ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า ความแตกต่างในด้านอายุ วุฒิการศึกษา งานด้านการสอน และประสบการณ์ ทำให้อาจารย์พยาบาลมีระดับความเครียดต่อตัวแปรที่เป็นความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้

ขอเสนอแนะ เพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับผู้บริหารการศึกษาวิชาพยาบาลในอันที่จะวางแผน และดำเนินการ เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของ

<sup>๑</sup> Sharon L. Roberts, Behavioral Concepts and Nursing

Throughout the Life Span, p. 99.



อาจารย์พยาบาล หนอยลง ดังนี้คือ

๑. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย การปรับอัตราเงินเดือนควรพิจารณาจากผลงาน ตามความสามารถและตามความคิดความชอบอย่างยุติธรรม ควรปรับปรุงให้อาจารย์พยาบาลได้รับค่าตอบแทนเมื่อทำงานล่วงเวลา เช่นเดียวกับพยาบาลอื่น ๆ และควรได้รับค่าตอบแทนเมื่อต้องปฏิบัติงานในเวรภัยและกิจการร่วมกับนักศึกษาควบเช่นกัน สำหรับสวัสดิการควรจัดและปรับปรุงโดยคำนึงถึงความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ อาจจัดตั้งคณะกรรมการขึ้น ๑ ชุด เพื่อศึกษาและพิจารณา เรื่องนี้โดยเฉพาะ

๒. งานคานการสอน การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในการสอน ควรคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพราะการที่จะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความถนัดหรือมีความสนใจในงานนั้น ๆ ควรจัดให้มีการมอบหมายงานอย่างยุติธรรมและเหมาะสม เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้วางแผนการสอนของตนอย่างอิสระ จัดหา เครื่องใช้และอุปกรณ์การสอนให้เพียงพอและทันสมัย ควรมอบหมายให้ผู้มีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์รับผิดชอบดูแลโดยเฉพาะ เพื่อให้มีการบำรุงรักษาและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการ

๓. สภาพการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีบรรยากาศที่สร้างสรรค์ สะดวกและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น ควรมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน มีความเป็นสัดส่วนโดยเฉพาะ อากาศปลอดโปร่งและสดชื่น อัตราส่วนระหว่างอาจารย์และนักศึกษา ควรจัดให้เหมาะสม เพื่อดำรงไว้ซึ่งคุณภาพของการศึกษาค้นคว้า อัตราส่วนระหว่างอาจารย์และนักศึกษาในการสอนภาคปฏิบัติคือ ๑ : ๘<sup>๑</sup> ทั้งนี้อาจยืดหยุ่นได้บ้าง บริการห้องสมุดควรมีหนังสือ ตำรา และวารสารที่ทันสมัย มีจำนวนให้เพียงพอแก่ความต้องการของอาจารย์

---

<sup>๑</sup> ทัศนาศา บุญทอง, วารสารพยาบาล ๒๕ (ตุลาคม ๒๕๒๒) : ๒๕.

พยาบาลและนักศึกษา ในอันที่จะใช้เพื่อศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างสะดวก ใน  
 หอผู้ป่วยควรจัดให้มีห้องหรือสถานที่ให้อาจารย์และนักศึกษา ได้ใช้เพื่อศึกษาผู้ป่วยเฉพาะ  
 รายหรือเพื่อปรึกษาประเมินผลการพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วย โดยไม่เป็นที่รบกวนแก่ผู้ป่วยอื่น  
 และผู้ปฏิบัติงานอื่นด้วย ผลการวิจัยของ วรณวิไล จันทราภ พพบว่า สภาพการปฏิบัติงาน  
 มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมาก โดยพบว่าผู้ไม่พอใจในสภาพการปฏิบัติงานจะ  
 มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำ ส่วนผู้ที่พอใจในสภาพการปฏิบัติงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการ  
 ปฏิบัติงานสูง\*

๔. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการ  
 จัดให้มีการ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่อาจารย์พยาบาลอย่างทั่วถึง จัดให้มีการ  
 ประชุมวิชาการ ภายในสถานอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาล  
 ทุกคนได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมทั้งภายในและภายนอกสถาน วางแผนและเปิดโอกาส  
 ให้อาจารย์พยาบาลได้ศึกษาต่อหรือดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างยุติธรรม  
 เพื่อให้ อาจารย์พยาบาลได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้ทันสมัยและก้าวหน้าอยู่เสมอ

๕. การบริหารงานในหน่วยงาน ควรจัดในรูปแบบของการกระจายอำนาจ  
 ทั้งนี้เพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการสื่อสารที่ดี ควรมีการประเมินผล  
 การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลได้พิจารณาและปรับปรุง  
 ตนเองอยู่เสมอ ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อปรึกษา แก้ไข และปรับปรุงภายในหน่วยงาน  
 และร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะฝ่ายบริการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อก่อให้เกิด  
 ความร่วมมือและความเข้าใจอันดีต่อกัน

๖. สัมพันธภาพในหน่วยงาน เป็นหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารในการสร้าง  
 สัมพันธภาพที่ดีต่อกันในหน่วยงานของตน ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่ต่อบุคคลบังคับ

\* คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ข่าวสำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ,

บัญชา ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน เปิดโอกาสให้ร่วมงานได้ปรึกษา หรือ  
ให้ขอเสนอแนะอย่าง เป็นกันเองโดยทั่วถึง ให้มีความเสมอภาคและมีวาจาที่ติดอกกัน  
ให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ใดบังคับบัญชาต้องการอย่างยุติธรรม ทั้งนี้เพื่อสร้างให้มีความรัก  
และความสามัคคีที่ติดอกกัน เมื่อมีการผิดพ้อเกิดขึ้นควรชี้แจงด้วยเหตุผลและความเห็น  
ออกเห็นใจ ในโอกาสที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เห็นข้อผิดพลาดของตน และ  
แก้ไขปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีและมีสัมพันธภาพที่ติดอกกัน

๗. การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน ควรจัดให้ได้อย่างสม่ำเสมอตามความ  
ต้องการของแต่ละแผนกอย่างเหมาะสม รวมทั้งการปฐมนิเทศบุคคลากรใหม่ ทั้งนี้เพื่อ  
ให้มีความคุ้นเคยและปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ

ขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

๑. ควรจะได้มีการเปรียบเทียบระดับความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่  
ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาล ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ว่าจะมี  
ความแตกต่างกันหรือไม่ และสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้เพียงใด

๒. ควรจะได้มีการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่  
ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาล ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ว่าเป็น  
อย่างไร แตกต่างกันหรือไม่ และมีความสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้เพียงใด

๓. ควรจะได้มีการศึกษาปริมาณงานในความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาล  
ที่สอนเฉพาะภาคทฤษฎี สอนเฉพาะภาคปฏิบัติ และสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ  
ว่ามีความมากน้อย และแตกต่างกันเพียงใด

๔. ควรจะได้มีการสำรวจความตั้งใจของอาจารย์พยาบาลที่จะปฏิบัติงาน  
ในวิชาชีพต่อไป