

บทที่ 5

สรุปผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์ (descriptive correlation research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่าย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประชากรของการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 106 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 90.50 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด

ตอนที่ 2 แบบวัดความเหนื่อยหน่าย ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นและดัดแปลงจากแบบสอบถามปัจจัยคัดสรรเกี่ยวกับการทำงานของ จิตนา (2529) มีคำถามทางลบและบวก

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบทั้งในด้านความตรงตามเนื้อหา และเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อ โดยถือข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนน้อย 2 ใน 3 คน ในแต่ละข้อ หลังผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดความเหนื่อยหน่ายเท่ากับ .88 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .82 และแบบสอบถามปัจจัยการปฏิบัติงานมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 จากนั้น จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 6 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล บุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่าง 97 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.40 มีอายุเฉลี่ย 40.97 ปี (S.D. = 9.09) มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.20 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.10 รายได้ตนเองต่อเดือนเฉลี่ย 14,948.51 บาท (S.D. = 13,177.47) รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือนเฉลี่ย 27,754.51 บาท (S.D. = 27,574.98) ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย และงานอาคารสถานที่ จำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และ 21.60 ตามลำดับ เป็นตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.20 มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 14.05 ปี (S.D. = 9.23)

2. บุคลากรสายสนับสนุนมีความเหนื่อยหน่ายในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.29$, S.D. = .71) โดยมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.45$, S.D. = .83) ด้านการลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.12$, S.D. = .79, $\bar{X} = 2.03$, S.D. = .81)

3. บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .47)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความเป็นบุคคลในผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อม และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย

5.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารได้ทราบแนวทางในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและให้บุคลากรทุกระดับในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความสุขในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารได้เข้าใจปัญหาการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย เฉพาะกลุ่มงานที่มีความคล้ายคลึง

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในการบริหารงาน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคลในผู้อื่นและด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า คณะฯ ควรมีการวิเคราะห์ภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อมอบหมายภาระงานในแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละคนให้ใกล้เคียงกัน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีคามยุติธรรมและเท่าเทียมกัน และผลจากการปรับโครงสร้างของบุคลากรสายสนับสนุนถึงแม้จะเป็นการพัฒนาหน่วยงานแต่ มิได้สร้างความเชื่อมั่นและความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งในกลุ่มของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวการปรับเงินเดือนยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หากได้รับการดูแลในเรื่องนี้ ก็จะส่งผลให้ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อยลง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามการรับรู้ของผู้บริหาร หรือบุคลากรสายวิชาการ
- ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน