

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบและศึกษาความสัมพันธ์ของขวัญและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระหว่างพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ตัวอย่างประชากร เป็นพยาบาลและอาจารย์พยาบาล จากโรงพยาบาล 7 โรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานศึกษาพยาบาล รวมเป็น 14 สถาบัน ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลภูมิพล โรงเรียนพยาบาลทหารอากาศ โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงเรียนพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวชิระ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยกองทัพบก โรงพยาบาลตำรวจ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองเป็นพยาบาล 30 คน อาจารย์พยาบาล 10 คน และจำนวนตัวอย่างประชากร เป็นพยาบาล 253 คน และอาจารย์พยาบาล 87 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 3 ชุด

ชุดที่ 1 เป็นแบบประเมินขวัญในการปฏิบัติงาน มี 48 ข้อ ผู้ประเมินคือพยาบาลและอาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นตัวอย่างประชากร

ชุดที่ 2 เป็นแบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล มี 36 ข้อ ผู้ประเมินหรือผู้ให้ข้อมูล คือ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นของพยาบาล จะประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานค่านบริการของพยาบาลที่เป็นตัวอย่างประชากร

ชุดที่ 3 เป็นแบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มี 52 ข้อ ผู้ประเมินหรือผู้ให้ข้อมูล คือ อาจารย์หัวหน้าแผนก ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นของอาจารย์พยาบาล จะประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานค่านการสอนของอาจารย์พยาบาลที่เป็นตัวอย่างประชากร

แบบสอบถามทั้ง 3 ชุด มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (rating scale) ในแต่ละข้อแบ่งความคิดเห็นเป็น 6 ระดับ ซึ่งให้เลือกตอบเพียงข้อใดระดับเดียว ข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อความทางบวกทั้งสิ้น ได้หาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่านจากสถาบันต่าง ๆ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงตัวอย่างประชากร ซึ่งเป็นพยาบาล 30 คน และอาจารย์พยาบาล 10 คน นำผลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงตามแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) แบบสอบถามชุดประเมินขวัญได้ค่าความเที่ยง .88 และ .98 แบบสอบถามชุดประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้ค่าความเที่ยง .90 และแบบสอบถามชุดประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ได้ค่าความเที่ยง .95 จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับตัวอย่างประชากรที่เลือกไว้ นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนค่าต่าง ๆ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและสองทาง เมื่อพบว่ามีความสำคัญนำค่าเฉลี่ยมาทดสอบหาความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls test) และคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบความแตกต่างของอันคัม เสนอข้อมูลเหล่านี้เป็นรูปและตาราง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล มีดังนี้

1.1 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล มีขวัญรวมอยู่ในระดับปานกลาง (รูปที่ 1 - 7)

1.2 พยาบาลทั้งหมดทุกโรงพยาบาล มีขวัญด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม ด้านความพอใจในงาน และด้านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านอื่น ๆ มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง (รูปที่ 8)

1.3 อาจารย์พยาบาลทั้งหมดทุกสถาบัน มีขวัญด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม และด้านความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านอื่น ๆ มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง (รูปที่ 8)

1.4 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญด้านสถานภาพ

และการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญค่านี้นี้ไม่แตกต่างกันด้วย (ตาราง 2, 3)

1.5 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญค่านี้นี้ความพอใจในความสำเร็จของการทำงาน เป็นกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ตาราง 4, 5, 6) แต่กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญค่านี้นี้ไม่แตกต่างกัน (ตาราง 4, 5)

1.6 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญค่านี้นี้ความพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ตาราง 7, 8, 9) แต่กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญค่านี้นี้ไม่แตกต่างกัน (ตาราง 7, 8) และพบว่าความแตกต่างของความพอใจในงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 14 กลุ่ม มีไม่เท่ากัน (ตาราง 8, 10)

1.7 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญค่านี้นี้สภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ตาราง 11, 12, 13) และกลุ่มพยาบาลมีขวัญค่านี้นี้แตกต่างกับกลุ่มอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้วย (ตาราง 11, 12) และพบว่าความแตกต่างของขวัญค่านี้นี้สภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 14 กลุ่ม มีไม่เท่ากัน (ตาราง 12, 14)

1.8 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญค่านี้นี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ตาราง 15, 16, 17) และกลุ่มพยาบาลมีขวัญค่านี้นี้แตกต่างกับกลุ่มอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้วย (ตาราง 15, 16)

1.9 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญค่านี้นี้การติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกัน (ตาราง 18, 19) แต่กลุ่มพยาบาลมีขวัญค่านี้นี้แตกต่างกับกลุ่มอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ตาราง 18, 19) และพบว่าความแตกต่างของขวัญค่านี้นี้ ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 14 กลุ่ม มีไม่เท่ากัน (ตาราง 19, 20)

1.10 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญค่านี้นี้ความ

มันคงปลดอภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ตาราง 21, 22, 23) แต่กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญค่านนี้ไม่แตกต่างกัน (ตาราง 21, 22) และพบว่าความแตกต่างของขวัญค่านนี้ ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 14 กลุ่ม มีไม่เท่ากัน (ตาราง 22, 24)

1.11 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญค่านโอกาสก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน (ตาราง 25, 26) แต่กลุ่มพยาบาลมีขวัญค่านนี้แตกต่างกับกลุ่มอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ตาราง 25, 26) และพบว่าความแตกต่างของขวัญค่านนี้ ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 14 กลุ่ม มีไม่เท่ากัน (ตาราง 26, 27)

1.12 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญค่านความเหมาะสมของปริมาณงานไม่แตกต่างกัน กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญค่านนี้ไม่แตกต่างกันด้วย (ตาราง 28, 29) แต่พบว่าความแตกต่างของขวัญค่านนี้ ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 14 กลุ่ม มีไม่เท่ากัน (ตาราง 29, 30)

1.13 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญค่านความยุติธรรมในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญค่านนี้ไม่แตกต่างกันด้วย (ตาราง 31, 32)

1.14 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญค่านสวัสดิการและรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ตาราง 33, 34, 35) แต่กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญค่านนี้ไม่แตกต่างกัน (ตาราง 33, 34) และพบว่าความแตกต่างของขวัญค่านนี้ ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 14 กลุ่ม มีไม่เท่ากัน (ตาราง 34, 36)

1.15 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญค่านมิตรภาพและการช่วยเหลือกันไม่แตกต่างกัน กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญค่านนี้ไม่แตกต่างกันด้วย (ตาราง 37, 38)

1.16 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญค่านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ตาราง 39,

40, 41) และกลุ่มพยาบาล มีขวัญค่านนี้แตกต่างกับกลุ่มอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ด้วย (ตาราง 39, 40)

1.17 พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญรวมไม่แตกต่างกัน กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญรวมไม่แตกต่างกันด้วย (ตาราง 42, 43) แต่พบว่าความแตกต่างของขวัญรวมของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 14 กลุ่ม มีไม่เท่ากัน (ตาราง 43, 44)

จะเห็นว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล เปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านสถานภาพ และการยอมรับนับถือ ด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านมิตรภาพและการช่วยเหลือกัน แต่ถ้าวัดขวัญรวมทุกด้านของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล เปรียบเทียบกันระหว่างโรงพยาบาล พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

และพบอีกว่า พยาบาลโดยส่วนรวม มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับอาจารย์พยาบาลโดยส่วนรวมอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการอุทิศตนเพื่องานของพนักงานในหน่วยงาน แต่ถ้าวัดขวัญรวมทุกด้านของทั้งสองกลุ่ม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

## 2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล

2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล เมื่อพิจารณาจากปัจจัยรวมทุกด้าน พบว่า พยาบาลทุก ร.พ. ยกเว้นพยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนพยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (รูปที่ 9)

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลทั้งหมดทุก ร.พ. รวมกัน

ที่พิจารณาแต่ละด้าน พบว่า พยาบาลทั้งหมดมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านการสอน อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการฟื้นฟูสุขภาพ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แต่เฉลี่ยแล้วพยาบาลทั้งหมดมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง (รูปที่ 10)

2.3 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลทั้ง 7 ร.พ. พบว่า มีความแตกต่างกันในทุกด้านและด้านรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ตาราง 45 - 52)

### 3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

3.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล เมื่อพิจารณาจาก ปัจจัยรวมทุกด้าน พบว่า อาจารย์พยาบาล รร.พ.ทหารอากาศ รร.พ.รามธิบดี ว.พ.เกษียรกุล และ รร.พ.กองทัพบก มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วน อาจารย์พยาบาล ว.พ.กรุงเทพ ว.พ.ตำรวจ และ ว.พ.สภากาชาดไทย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (รูปที่ 11)

3.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลทั้งหมดทุกสถาบัน ที่พิจารณาในปัจจุบันที่แต่ละด้าน พบว่ามีประสิทธิภาพด้านการสอนอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านอื่น ๆ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง แต่เฉลี่ยแล้ว อาจารย์พยาบาลทั้งหมดมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง (รูปที่ 12)

3.3 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาล ทั้ง 7 สถาบัน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านการบริการพยาบาล ด้านการวิจัย และ ด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ตาราง 53 - 57)

4. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของขวัญและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ตาราง 58 และ 59)

การอภิปรายผล

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ก. จากรูปที่ 1 - 7 ที่พบว่าขวัญของพยาบาลโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง ตรงกับผลการวิจัยของ ละออ คันทิศิรินทร์ (2521 : 41 - 74) และจากรูปที่ 8 - 9 ที่พบว่าพยาบาลมีขวัญด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงาน เป็นกลุ่มด้านความพอใจในงาน และด้านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง นับเป็นข้อมูลที่น่ายินดีที่ว่า ในปัจจุบัน พยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และมีความสำเร็จในการทำงานเป็นที่มามากขึ้นด้วย

ที่พบว่าพยาบาลมีขวัญน้อยที่สุดในด้านโอกาสก้าวหน้า อาจเป็นเพราะว่าแม้การพยาบาลจะพัฒนาตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์การแพทย์จนเกิดมีพยาบาลเฉพาะทางก็ตาม แต่โอกาสที่พยาบาลส่วนใหญ่จะศึกษาเพื่อเป็นพยาบาลเฉพาะทางนั้นมีจำกัด และแม้ว่าในปัจจุบัน มีสถาบันต่าง ๆ ได้จัดการศึกษาให้พยาบาลได้ศึกษาถึงระดับปริญญาโท ปริญญาเอก แต่ก็เปิดโอกาสให้เฉพาะพยาบาลบางคน เช่น อาจารย์พยาบาล พยาบาลผู้บริหาร เท่านั้น เพราะยังไม่เป็นที่ยอมรับหรือเห็นความสำคัญของการที่พยาบาลประจำการจำเป็นต้องเรียนในระดับสูง ๆ และถ้าพิจารณาถึงความก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะตำแหน่งงานของพยาบาลมีลักษณะเหมือนรูปปิรามิด คือฐานกว้างแต่ยอดแหลม ผู้เป็นฐานคือพยาบาลประจำการทั่วไปซึ่งมีจำนวนมาก ผู้เป็นยอดคือพยาบาลระดับผู้บริหาร การที่พยาบาลจากฐานจะเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปได้นั้น จะต้องมีการแข่งขันสูงขึ้นไปวางเสียดก่อน แต่ก็ไม่ใช่เรื่องง่ายนัก เพราะการจะเลื่อนตำแหน่งจากพยาบาลประจำการไปเป็นพยาบาลระดับผู้บริหารนั้น มีกฎเกณฑ์การพิจารณามาก เพราะต้องให้เหมาะสมจริง ๆ ทำให้พยาบาลส่วนใหญ่เกิดความรู้สึกที่ว่า อาชีพพยาบาลไม่ใคร่มีโอกาสก้าวหน้า

จากรูปที่ 1 - 7 พบว่าขวัญของอาจารย์พยาบาลโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง ตรงกับผลการวิจัยของ อุทุมพร พรนฤสุวรรณ (2521 : 51 - 90) และจากรูปที่ 8 - 9 ที่พบว่า อาจารย์พยาบาลมีขวัญด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงาน เป็นกลุ่ม และด้านความพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง แสดงว่า อาจารย์

พยาบาลส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพในระดับสูง มากกว่าในไม่ช้านี้พยาบาลในสายตาของประชาชน ของผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพ เช่น แพทย์ พยาบาล ของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และสื่อมวลชน คงจะได้รับการกล่าวขวัญในทางที่ดีขึ้น และมีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ด้วย เพราะเชื่อจากเหตุผลที่ว่า เมื่อปัจจุบันอาจารย์พยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพเป็นจำนวนมาก ก็ย่อมถ่ายทอดความรู้สึกนี้สู่นักศึกษาพยาบาล ผู้ซึ่งจะจบไปเป็นพยาบาลในอนาคต ทำให้พยาบาลในอนาคตมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพมากขึ้นด้วย

ข. การที่พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญไม่แตกต่างกันในด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ ด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านมิตรภาพและการช่วยเหลือกัน (ตาราง 2, 3, 28, 29, 31, 32, 37 และ 38) แสดงว่า ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ต่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่องเหล่านี้ คือ

- รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน
- รู้สึกว่าเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน
- รู้สึกว่ามีความมิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน
- รู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย
- รู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ ของการทำงาน
- รู้สึกว่าไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน
- รู้สึกว่าไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานให้ปรากฏ
- รู้สึกว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม

เรื่องต่างๆ เหล่านี้ แท้จริงแล้วก็คือความต้องการทางจิตใจและสังคมตามหลักของ มาสโลว์ (Maslow) อันได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต นับได้ว่า ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาล สามารถบรรลุถึงความต้องการขั้นสูงสุดได้เหมือนกัน ผลของการวิจัยนี้ ตรงกับผลการวิจัยของ สโลอัม และคณะ (Slooum et al. 1972 : 338 - 341) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพอใจที่จะได้รับการตอบสนองโดยการได้รับการยกย่องในสังคมมากที่สุด และต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตด้วย



การที่พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ได้รับการยกย่องจากผู้ป่วยและญาติ นั้น เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานมาก เพราะการที่พยาบาลได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้ป่วยในทางที่ดี จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขามีกำลังใจที่จะทำงานให้ดีขึ้นด้วย (Beyers and Phillips 1971 : 102) หรือบุคคลที่ได้รับการตอบสนอง ในความต้องการที่จะได้รับการยกย่องแล้ว จะเกิดความรู้สึกว่าตนมีประโยชน์ต่อผู้อื่น จะรู้สึกต้องการแสดงความสามารถของตนให้เต็มที่ ต้องการงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ อันเป็นผลดีต่อองค์กรมาก (สมปราชญ์ จอมเทศ 2516 : 48)

การที่พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล มีขวัญแตกต่างกันในด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงาน เป็นกลุ่ม (ตาราง 4, 5, 6) ด้านความพอใจในงาน (ตาราง 7, 8, 9) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (ตาราง 11, 12, 13) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (ตาราง 15, 16, 17) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (ตาราง 21, 22, 23) ด้านสวัสดิการและรายได้ (ตาราง 33, 34, 35) และด้านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน (ตาราง 39, 40, 41)

จะเห็นว่าขวัญต่างกัน ขวัญเป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง 2 ด้าน คือ ด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม และด้านความพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่เกิดจากฝ่ายบริหาร 4 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสวัสดิการและรายได้ และเป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกปัจจัยเดียว คือ ด้านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน แสดงว่าสิ่งที่มีอิทธิพลมากที่สุดที่ทำให้ขวัญของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล แต่ละโรงพยาบาล มีความแตกต่างกัน คือ ฝ่ายบริหาร รองลงมาคือ เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล และสุดท้ายคือเหตุจากภายนอก

ถ้าพิจารณาปัจจัย 4 ด้าน ที่เกิดจากฝ่ายบริหารนี้ จะเห็นว่า คือ ปัจจัยทางด้านสุขอนามัย (Hygiene factor) ตามทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งถือว่าเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ คือ ถ้าองค์ประกอบดังกล่าวบกพร่อง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พึงพอใจหรือขวัญลดน้อยลง และผลงานก็ลดลงด้วย ดังนั้นฝ่ายบริหารของทุกโรงพยาบาลที่มีขวัญต่ำ จึงควรมีการปรับปรุงให้มีปัจจัยเหล่านี้อยู่

ในระดัมนำพอใจ ดังที่เสนอ ดีเยอร์ (เสนอ ดีเยอร์ 2519 : 218 - 223) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างและบำรุงขวัญไว้หลายแนวทาง ได้แก่

1. ทางด้านการจัดการ โดยที่ฝ่ายบริหารต้องดำเนินงานอย่างมีหลักการและมีความยุติธรรม
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร ปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้มีการติดต่อในแนวนอนได้มากกว่าแนวตั้ง จะช่วยเพิ่มขวัญคนมากขึ้น และถ้าสามารถขยายงานได้ ทำให้คนได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้พอใจในงานมากขึ้น
3. การให้มีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิดความสามัคคีอันดี และเสริมสร้างขวัญ
4. การจัดการปัญหาข้อขัดแย้ง ซึ่งจะเป็นทางสร้างขวัญให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้ คิสเลอร์ (Kistler and Kistler 1980 :26 - 29) ได้เสนอแนวทางสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานขึ้นเป็นโครงการในโรงพยาบาล โดย

1. จัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
2. พิจารณาเงินเดือนในอัตราสูงเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานดี
3. ใหญ่ปฏิบัติงานได้ทราบนโยบายของโรงพยาบาล
4. ปรับปรุงตัวผู้บริหารให้เป็นแบบอย่างที่ดี
5. รักษาระเบียบวินัย

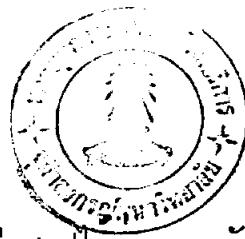
สำหรับปัจจัยที่เกิดจากตัวปฏิบัติเองนั้น บางอย่างฝ่ายบริหารก็สามารถกระตุ้นปฏิบัติงานได้ เช่น สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน หรือมอบหมายงานตามความเหมาะสมที่มีความก้าวหน้า ฯลฯ แต่บางอย่างปฏิบัติงานก็ต้องสร้างให้เกิดขึ้นเอง การสร้างขวัญไม่ใช่เรื่องง่าย โดยเฉพาะในงานที่ต้องทำร่วมกับผู้อื่น ขวัญจะสูงที่สุดได้ถ้าแต่ละคนคางกระตุ้นกันและกันให้ถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งแต่ละคนต้องมีความรู้สึกว่า ความพยายามของตนและการช่วยเหลือกันเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ควรให้เกิด

ความรู้สึกว่าตัวเองต่ำต้อย หรือเกิดความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ เพราะจะนำไปสู่การขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ทำให้ขวัญต่ำลง (Lewis 1979 : 32)

แต่ถ้าพิจารณาในอีกด้านหนึ่ง โรงพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลจะมีองค์การพยาบาลเป็นองค์การย่อย แต่ใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล เพราะมีบุคลากรจำนวนมาก ทำงานรวมกัน และเป็นงานที่ต่อเนื่องกันตลอด 24 ชั่วโมง และตลอด 365 วัน จึงต้องมีการจัดองค์การ ดังนั้นผู้บริหารฝ่ายพยาบาลทั้งด้านวิชาการและด้านบริหาร จึงควรศึกษาที่จะจัดองค์การพยาบาลให้สอดคล้องกัน หรือตั้งอยู่บนบรรทัดฐานเดียวกัน เพื่อประโยชน์แก่ผู้ใ้บังคับบัญชาทุกคนที่จะมีเป้าหมายอันเดียวกัน อันมีผลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานในทุกด้านของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทุกโรงพยาบาลอยู่ในระดับเดียวกัน

ง. การที่พยาบาลทั้งหมดมีขวัญแตกต่างกับอาจารย์พยาบาลทั้งหมด ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน (ตาราง 11, 12) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใ้บังคับบัญชา (ตาราง 15, 16) ด้านโอกาสก้าวหน้า (ตาราง 25, 26) และด้านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน (ตาราง 39, 40)

จะเห็นว่า อาจารย์พยาบาลมีขวัญสูงกว่าพยาบาลในด้านการติดต่อสื่อสาร (ตาราง 18 ; ค่าเฉลี่ยของอาจารย์พยาบาล 7.00, ค่าเฉลี่ยของพยาบาล 6.71) และด้านโอกาสก้าวหน้า (ตาราง 25 ; ค่าเฉลี่ยของอาจารย์พยาบาล 12.04 , ค่าเฉลี่ยของพยาบาล 10.40) คิดว่าเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน ตามสภาพการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิกของพยาบาล ซึ่งมีวิธีการติดต่อสื่อสารหลายประเภท มีทั้งรูปแบบการบันทึกและรายงาน มีการติดต่อทั้งภายในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย และเกี่ยวข้องกับบุคลากรผู้ปฏิบัติการดูแลรักษา มีการติดต่อสื่อสารทั้ง โดยคำพูดและท่าทาง การติดต่อเหล่านี้เป็นไปอยู่ตลอดเวลา เมื่อมีการติดต่อกันมาก ปัญหาที่มาก เช่น สื่อไม่ตรงความหมาย สื่อไม่ชัดเจน หรือแปลผิด เป็นต้น แต่งานของอาจารย์พยาบาล จะรับผิดชอบโดยตรงกับการสอนนักศึกษาพยาบาล อาจารย์ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้อยู่เสมอ ทันต่อเหตุการณ์ของโลก รู้จักใช้วารสารทางวิชาการมาช่วยแก้ไขปัญหาวิชาชีพ ต้องปรับปรุงกิจกรรมที่ใช้ชั้นเรียนปรับปรุงความสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการสำรวจตัวเองเสมอ (Blair 1962 : 588 - 606) จะเห็นว่า งานของอาจารย์ แม้ต้องมีการติดต่อกับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ก็ตาม



แต่ไม่ซับซ้อนกว่าวัยเหมือนงานของพยาบาล จึงสรุปได้ว่า เหตุอันนี้เองทำให้ความคิดเห็น  
ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร จึงดีกว่าของพยาบาล

ผลการวิจัยที่พบว่า อาจารย์พยาบาลมีขวัญกำลังใจดีกว่าหน้าแตกต่างกัน  
กับพยาบาล โดยที่อาจารย์พยาบาลมีขวัญกำลังใจสูงกว่าพยาบาล อาจเป็นเพราะว่าตาม  
ลักษณะงานอาจารย์พยาบาลอยู่ในสายวิชาการ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไป  
ได้ไกลกว่าพยาบาล มีโอกาสได้ศึกษาต่อมากกว่า มีศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่มากกว่า  
เหล่านี้ทำให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้สึกว่ามีค่ามากกว่าในอาชีพมากกว่าพยาบาล การ  
ที่ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่.....มีความก้าวหน้า ทำให้ผู้นั้นเกิดความ  
พอใจในงานและขวัญในการปฏิบัติงานย่อมสูงขึ้น (เสนาะ ตีเขาว 2519 : 218-223)

ที่พบว่าพยาบาลมีขวัญกำลังใจสภาพการปฏิบัติงาน, ความสัมพันธ์  
ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และค่านิยมทัศนคติของพนักงานในหน่วยงาน  
สูงกว่าอาจารย์พยาบาลนั้น อาจเป็นเพราะว่า ที่ทำงานของพยาบาลอยู่ในหน่วยผู้ป่วยของ  
โรงพยาบาล ซึ่งเป็นสถานศึกษาพยาบาลด้วย ดังนั้น ตามหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีอุปกรณ์  
เครื่องใช้อย่างครบถ้วน ทำให้การทำงานของพยาบาลมีความคล่องตัวสูง ทำให้  
พยาบาลมีความคิดเห็นในสภาพการปฏิบัติงานไปในทางที่ดี นอกจากนี้ ลักษณะการ  
ปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ต้องให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วย ต้องสนใจให้การดูแล ให้  
คำแนะนำ และสนองความต้องการเป็นรายบุคคล งานเหล่านี้จำเป็นต้องทำร่วมกับผู้อื่น  
เป็นที่อยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีการติดต่อ พุดจา พบปะสังสรรค์ ช่วยเหลือ และเข้าใจ  
กัน ทำให้ทุกคนในหน่วยงานมีความใกล้ชิดกัน ความรู้สึกในค่านิยมความสัมพันธ์ระหว่าง  
ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และค่านิยมทัศนคติของพนักงานในหน่วยงานของพยาบาล  
จึงดีกว่าอาจารย์พยาบาล

## 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล

จากรูปที่ 9 และ 10 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พยาบาลตามชนิดของบริการที่ให้แก่ผู้ป่วย พบว่า พยาบาลทั้งหมดมีประสิทธิภาพด้านการ  
ดูแลผู้ป่วย ค่านิยมป้องกัน ค่านิยมส่งเสริมสุขภาพ และค่านิยมร่วมมือปฏิบัติ  
อยู่ในระดับสูง แสดงว่า ปัจจุบันพยาบาลเห็นความสำคัญของบทบาทของตนเองมากขึ้น

แล้ว เพราะโดยความเป็นจริง พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในการป้องกันความเจ็บป่วย และส่งเสริมสุขภาพอนามัย (นพรัตน์ ผลิตพิบูลย์ 2520 : 420) สำหรับด้านการฟื้นฟูสุขภาพ ซึ่งพยาบาลมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง น้อยกว่าด้านอื่น ๆ นั้น อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติจริง จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ป่วยและครอบครัว ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือหรือได้รับความร่วมมือน้อย การฟื้นฟูสุขภาพจะไม่ได้ผล และประสิทธิภาพของการดูแลจะต่ำลง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่พยาบาลทุกคนต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชนเพื่อความร่วมมือ อันจะทำให้บริการด้านนี้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันในทุกด้านและด้านรวม (ตาราง 46) ซึ่งต่างจากผลการวิจัยของ รัชนี อยู่ศิริ (2523 : 45 - 67) ที่พบว่า ผลการประเมินการปฏิบัติการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพในโรงเรียนมหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกันในลักษณะการปฏิบัติในแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน แม้ว่าวัตถุประสงค์สำคัญของการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย ซึ่งพยาบาลทุกคนทุกสถาบันจะต้องยึดเป็นหลัก คือให้การพยาบาลตามความต้องการของผู้ป่วย มีผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติก็ตาม แต่ที่ผลการวิจัยพบว่าผลการปฏิบัติมีความแตกต่างกันในทุกด้านนั้น คิดว่าน่าจะได้รับผลกระทบจากสิ่งอื่น เช่น/มีความแตกต่างกันในลักษณะโครงสร้างการบริหารของแต่ละสถาบัน มีความแตกต่างกันในการควบคุมบังคับบัญชา หรือมีความแตกต่างกันในการใช้อำนาจหน้าที่ เป็นต้น เพราะโรงพยาบาลต่าง ๆ ที่เป็นแหล่งให้ข้อมูลนี้ ต่างอยู่คนละสังกัดกัน ย่อมมีนโยบายและวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป/สิ่งที่คิดว่ามีอิทธิพลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานอีกอย่างหนึ่ง คือ ขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ดังเช่นจากตัวอย่าง ตาราง 47 - 52 พบว่า พยาบาลของ ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุดในทุก ๆ ด้าน และเมื่อกลับไปพิจารณาขวัญของพยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า ก็พบว่ามีความน้อยกว่าพยาบาลของ ร.พ.อื่น ๆ ในด้านต่าง ๆ มากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (ตาราง 11) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (ตาราง 21) ด้านสวัสดิการและรายได้ (ตาราง 33) ด้านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน (ตาราง 39) และด้านรวม (ตาราง 42) จึงเป็นไปได้ว่า ผลของการมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำนี้เองทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำด้วย ตรงกับที่ วิล (Wiles 1967 : 288) กล่าวว่า ขวัญมีผลต่อการทำงานของคน ถ้าขวัญต่ำผลงานก็จะต่ำ ถ้าขวัญสูงผลงานก็จะสูง

ซึ่งในเรื่องนี้ ไควนเซนติ (Divincent 1972 : 229 - 230) ได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่า ขบวนการซึ่งหมายถึงความรู้สึกพึงพอใจ เป็นบรรยากาศที่บุคคลมีความชื่นชมยินดี แต่มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขบวนการ ได้แก่ การขาดความสำนึกในความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน การขาดระบบรางวัลหรือการสนับสนุน เงินเดือนต่ำ สวัสดิการไม่เพียงพอ การขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของผู้ปฏิบัติงาน และอื่น ๆ จึงคิดว่า ในโรงพยาบาลที่เจ้าหน้าที่มีขวัญต่ำ และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย เป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่ควรทำสาเหตุและแก้ไข

และจากผลการวิจัยที่พบว่า โรงพยาบาลแต่ละ ร.พ. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันในทุกด้านนั้น ควรนึกถึงข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง คือ อาจเกิดจากเกณฑ์ในการตัดสินระดับข้อคิดเห็นไม่เท่ากัน เป็นที่ยอมรับว่า โรงพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ให้ข้อมูลประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล จะต้องตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แต่เกณฑ์ในการตัดสินระดับข้อคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละคน แต่ละโรงพยาบาลย่อมไม่เท่ากัน ทำให้มองเห็นเป็นว่า โรงพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่เท่ากันได้

### 3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

จากรูปที่ 11 และ 12 พบว่า อาจารย์พยาบาลทั้ง 7 สถาบัน มีประสิทธิภาพด้านการสอนอยู่ในระดับสูง มีประสิทธิภาพด้านการบริหารการศึกษาและวิชาชีพ ด้านการบริการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง และมีประสิทธิภาพด้านการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ต่ำสุด และจากผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันต่าง ๆ พบว่า มีประสิทธิภาพด้านการสอนและด้านการบริหารการศึกษาและวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน แต่มีประสิทธิภาพด้านการบริการพยาบาลและด้านการวิจัยแตกต่างกัน (ตาราง 54)

กล่าวได้ว่า หน้าที่ของสถาบันทุกสถาบัน ในการจัดการเรียนการสอนในระดับนี้ คือ หน้าที่ด้านการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการถ่ายทอดวัฒนธรรมและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี (วิจิตร ศรีสะอ้าน 2518 : 11) และเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า อาจารย์พยาบาลทุกคนมีหน้าที่ด้านการสอนเป็นหลัก โดยมี

วัตถุประสงค์เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจด้านทฤษฎี แล้วสามารถนำไปปฏิบัติ โดยมีการวางแผนให้การพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากหน้าที่การสอนแล้ว อาจารย์ทุกคนควรต้อง เข้าใจกิจกรรมเกี่ยวกับนโยบายและ เป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตร การแนะแนวทางการศึกษา และการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนด้วย จึงจะสามารถ รับผิดชอบในการจัดหลักสูตรของการ เรียนการสอนได้ดี นอกจากนี้แล้ว อาจารย์พยาบาล จำเป็นต้องมีลักษณะพิเศษ อันได้แก่ เป็นผู้ที่มีอึดทนในทัศนที่ถูกต้อง มีความรู้ดี และมีความ สามารถในทางการพยาบาลในคลินิคอย่างสูงอีกด้วย ซึ่งในการสอนในคลินิคนี้เอง อาจารย์พยาบาลสามารถ เน้นนักศึกษาในเรื่องของความรับผิดชอบต่อวิชาชีพได้อย่าง เหมาะสมที่สุด เช่น รับผิดชอบต่อการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของวิชาชีพพยาบาล และ รับผิดชอบต่อองค์การวิชาชีพพยาบาล เป็นต้น

ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ เป็นหลักการที่วางไว้ในปัจจุบัน ที่สถานศึกษาพยาบาล ทุกสถาบันควรปฏิบัติ และผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า อาจารย์พยาบาลมีประสิทธิภาพด้านการ สอน และด้านการบริหารการศึกษาและวิชาชีพ ไม่แตกต่างกันนั้น แสดงว่าผู้บริหารการ ศึกษาของทุกสถาบัน มีความเข้าใจและถือปฏิบัติตรงกัน สิ่งนี้จะทำให้เกิดผลดีแก่วิชาชีพ เป็นอย่างมาก

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า อาจารย์พยาบาลทั้ง 7 สถาบัน มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านการบริการพยาบาลและด้านการวิจัยแตกต่างกันนั้น โดยความเป็นจริง อาจารย์พยาบาลควรมีเวลาให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยด้วยตนเองบ้าง เพื่อจะได้ทราบถึง ปัญหาของผู้ป่วย สามารถนำมาสอนนักศึกษาในการแก้ไขปัญหของผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง แต่ในความเป็นจริง เนื่องจากมีความแตกต่างกันในลักษณะโครงสร้างของหน่วยงาน คือ ที่ทำงานของอาจารย์พยาบาลทุกสถาบัน ยกเว้นโรงพยาบาลราชวิถี จะแยกกับหอผู้ป่วย โดยเด็ดขาด ดังนั้น ส่วนใหญ่อาจารย์พยาบาลจะมาที่หอผู้ป่วยเฉพาะ เวลาควบคุมนักศึกษา พยาบาลให้ฝึกปฏิบัติงานเท่านั้น โอกาสที่อาจารย์พยาบาลจะให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดย ตรง จึงมีน้อยหรือไม่เท่ากันในแต่ละสถาบัน ผลการวิจัยจึงพบว่ามีความแตกต่างกัน

ส่วนในด้านการวิจัย ที่พบว่าอาจารย์พยาบาลมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด และ เมื่อเปรียบเทียบกันในแต่ละสถาบัน ก็พบว่ามีความแตกต่างกัน อันที่จริง การวิจัยทางการ

พยาบาลมีความสำคัญมาก เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญในการตัดสินใจของพยาบาลทุกระดับ และใช้เป็นแนวทางปฏิบัติการพยาบาล (Treece and Treece 1973 : 17) เป็นที่ยอมรับกันว่า การปฏิบัติงานของพยาบาล ควรจะมีความสอดคล้องกันระหว่างการศึกษา การบริการผู้ป่วยและประชาชน และการศึกษาคนคว่ำวิจัย แต่ปรากฏว่าในวงการพยาบาล มีปัญหาอื่นมากมาย เช่น ปัญหาขาดแคลนบุคลากร ปัญหาการใช้แหล่งประโยชน์ไม่เต็มที่ ซึ่งต้องหันไปสนใจปัญหาเหล่านั้นจนไม่มีเวลาจะคิดถึงปัญหาที่จะวิจัย หรือบางคนอาจพบอุปสรรคของการวิจัย เช่น ไม่ทราบว่า จะวิจัยเรื่องอะไร ไม่มีเวลาเพราะการวิจัยต้องใช้เวลามาก การวิจัยต้องใช้ความรู้ ต้องมีความอดทน ไม่มีเครื่องมือที่เหมาะสม ขาดเงินทุน หรือไม่มีผู้จริงจังให้คำแนะนำ เป็นต้น จึงทำให้การวิจัยทางการพยาบาลที่เป็นอยู่ไม่เป็นล่ำเป็นสันมากนัก อีกทั้งผลการวิจัยที่ทำได้แล้ว ก็ไม่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่เท่าที่ควร เหล่านี้เป็นอุปสรรคของการวิจัย มีข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง จะพบว่า อาจารย์พยาบาลที่ไม่ได้อยู่ในมหาวิทยาลัย มีผลการวิจัยน้อยกว่าอาจารย์พยาบาลที่อยู่ในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มความก้าวหน้าให้กับตำแหน่งงานของตนเองได้มากกว่าอาจารย์พยาบาลที่ไม่ได้อยู่ในมหาวิทยาลัย

อย่างไรก็ตาม งานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ที่ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากอาจารย์พยาบาล เป็นอย่างดีในขณะนี้ก็คือ การร่วมมือในการออกแบบสอบถาม หรือการให้ข้อมูลแก่ผู้มาขอความร่วมมือในการทำวิจัย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาล และอาจารย์พยาบาล

จากตาราง 58 และ 59 พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าจำนวนตัวอย่างที่นำมาคำนวณน้อยมาก คือ 7 คู่สถาบัน ทำให้ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอ เสนอแนะสำหรับผู้บริหารงานบริการและ



ก้าการศึกษาวิชาพยาบาล ที่จะเสริมสร้างการมีขวัญแก่ผู้ใ้บังคับบัญชา ซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีด้วย คือ

1. ก้าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรม หรือส่ง เสริมการฝึกอบรม หรือจัดให้มีการประชุมวิชาการภายในแผนก (Inservice Education) หรือมีนโยบายส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดให้มีการหมุนเวียนกันไปศึกษา ต่อในระดับปริญญาตรีภายในประเทศได้ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใ้บังคับบัญชามีความรู้ ความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีขึ้น เมื่อกลับมาปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
2. ก้าสวัสดิการและรายได้ ผู้บริหารควรพิจารณาถึงเงินพิเศษที่เป็นค่า คอบแทนการทำงานล่วงเวลา เวรบาย - คิก โดยเฉพาะพยาบาลของโรงพยาบาล สังกัดกลาใหม่ ซึ่งไม่ได้รับเงินพิเศษนี้เช่นเดียวกับพยาบาลในโรงพยาบาลอื่น ๆ และควร สนใจปรับปรุงที่พักชั่วคราวสำหรับพยาบาลที่พักนอกเขตโรงพยาบาล ที่ต้องอยู่เวรบาย - คิก เพื่อความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางมาปฏิบัติงาน
3. ก้าการฟื้นฟูสุขภาพ ผู้บริหารควรเน้นให้เห็นความสำคัญของการฟื้นฟู สุขภาพ อาจทำโดยจัดอบรมในเรื่องนี้ หรือจัดให้พยาบาลตามหน่วยงานต่าง ๆ มีโอกาส ไปดูงานที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสุขภาพ เช่น กายภาพบำบัด หรือผู้บริหารอาจตั้งโครงการ ฝึกหัดพยาบาลให้มีความชำนาญเฉพาะ โดยคัดเลือกพยาบาลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมคนใดคน หนึ่ง หรือจำนวนหนึ่งในแผนก แล้วนำมาฝึกหัดอบรมให้มีความชำนาญเฉพาะทางด้านการ ฟื้นฟูสุขภาพ เมื่อหน่วยงานใดพบว่าผู้ป่วยมีปัญหาที่ต้องการฟื้นฟูสุขภาพ ก็จะได้รับบริการ จากพยาบาลผู้นั้นอย่างเต็มที่ หรือพยาบาลในหน่วยงานนั้น ๆ อาจแก้ปัญหาเอง แต่อยู่ ใต้การแนะนำของพยาบาลผู้มีความชำนาญผู้นั้น ย่อมทำให้เกิดผลดีต่อสุขภาพของผู้ป่วย อย่างรวดเร็ว และจะทำให้เกิดผลดีต่อความรู้สึกของพยาบาลในโครงการผู้นั้น ที่ได้รับ ความไว้วางใจและมีความสามารถพิเศษ ทำให้ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วย

ตัวอย่าง พยาบาลแผนกเด็กของโรงพยาบาลรามาศิริผู้หนึ่ง ใ้รับ การฝึกหัดให้มีความชำนาญทางด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพการหางานของปอด พยาบาลผู้นี้ ทำหน้าที่ให้บริการการฟื้นฟูสมรรถภาพของปอดด้วยตนเอง เป็นที่ปรึกษาด้านการฟื้นฟู

สมรรถภาพของปอดแก่เจ้าหน้าที่พยาบาลในแผนก ตลอดจนสาธิตการฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงานของปอดแก่นักศึกษาพยาบาลและนักศึกษาแพทยด้วย

4. **งานการวิจัย** ควรมีการร่วมมือกันระหว่างฝ่ายบริหารการศึกษาด้วยฝ่ายบริหารการพยาบาล ที่จะกำหนดนโยบายในการทำวิจัย ในปัจจุบัน ปัญหาทางการพยาบาลที่ควรนำมาวิจัย มักจะเริ่มมาจากคลินิก เช่น เป็นปัญหาจากการปฏิบัติการพยาบาลหรือเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ป่วยโดยเฉพาะ ฯลฯ เมื่อมองเห็นปัญหาแล้ว ถ้าได้รับความร่วมมือโดยมีนักวิชาการ เป็นที่ปรึกษา มีนโยบายที่สนับสนุนให้ทำวิจัย เช่น สนับสนุนเรื่องเวลาที่ทำ เรื่องเงินทุน ก่อตั้งใจ ฯลฯ ตลอดจนการนำลงพิมพ์เผยแพร่ในวารสารต่าง ๆ ก็จะทำให้งานวิจัยนั้นลุล่วงด้วยดี ทำให้ช่วยแก้ปัญหการพยาบาลที่ประสบอยู่ได้ถูกต้องยิ่งขึ้น ตลอดจนจะช่วยส่งเสริมกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน อันจะมีผลทำให้ผู้ป่วยและประชาชนได้รับการดูแลจากพยาบาลที่ดีขึ้น

5. **ผู้บริหาร** อาจนำแบบสอบถามสุขภาพประเมินขวัญ และสุขภาพประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปใช้กับผู้ใดบ้างกับปัญหา เพื่อทราบระดับความคิดเห็นและทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน และทำให้ทราบผลงานของผู้ใดบ้างกับปัญหาทุกคนด้วย อันมีประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สัมเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานได้อย่างยุติธรรม ทำให้จักคนได้ถูกกับงาน ทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีและผลงานมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยศึกษาขวัญของผู้บริหารทางการพยาบาลบ้าง
2. เนื่องจากผู้บริหารทางการพยาบาล อยู่ในฐานะที่จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูงหรือต่ำได้ จึงควรได้มีการวิจัยลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลด้วย เพื่อความีความสัมพันธ์อย่างไรกับขวัญของผู้ใดบ้างกับปัญหา
3. ควรวิจัยโดยนำผลที่ได้จากการประเมินขวัญและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลหรืออาจารย์พยาบาลแต่ละคน มาพิจารณาคูที่ละคู่ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของขวัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. ควรวิจัยศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งประเมินโดย  
ผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย สื่อมวลชน แพทย์ผู้ร่วมงาน และพยาบาลผู้ร่วมงาน เพื่อนำข้อคิด  
เห็นมาปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาลให้มีคุณภาพมากขึ้น



ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย