



บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ บรรยากาศองค์การ ความทนทาน และแรงจูงใจ และศึกษากลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช โดยมีสมมติฐานการวิจัย 2 ข้อ ข้อหนึ่ง คือ บรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และข้อที่สองคือ บรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็นพยาบาลประจำการ และหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชทั้ง 11 แห่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการ เลือกโดยการกำหนดระยะเวลาและรวบรวมข้อมูลในช่วงที่กำหนด จากจำนวนประชากรจริงที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงขณะเก็บข้อมูล ได้จำนวนทั้งหมด 354 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเลือกจากหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 111 คน

1. สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.7 และมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.1 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.9 มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 61.9 มีประสบการณ์ส่วนใหญ่ทางการพยาบาลทุกประเภท และการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช อยู่ในช่วง 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.1 52.3 ตามลำดับ โรงพยาบาลที่มีกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ คิดเป็นร้อยละ 17.10 แผนกการพยาบาลที่ปฏิบัติงานมากที่สุด จิตเวชชาย คิดเป็นร้อยละ 41.4 และส่วนใหญ่เคยผ่านการอบรมเฉพาะทางการพยาบาลสุขภาพและจิตเวช หลักสูตร 3 เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.40

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัด 2 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและแบบวัดบรรยากาศองค์การ ตอนที่ 2 แบบวัดความทนทาน และตอนที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจ ชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย มี 1 ตอน คือ ตอนที่ 4 แบบประเมินความสามารถของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดเอง 2 ตอน คือ ตอนที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจ และตอนที่ 4

แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ สำหรับแบบวัดตอนที่ 1 แบบวัดบรรยากาศองค์กร และตอนที่ 2 แบบวัดความทนทาน ผู้วิจัยได้นำเอาแบบวัดที่สร้างขึ้นโดย อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) มาใช้ และได้นำเครื่องมือทั้งสองชุดมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และทดสอบหาค่าความเที่ยงด้วยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Cronbach Coefficient) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร ความทนทาน และแรงจูงใจ เท่ากับ 0.98, 0.80, 0.70 และ 0.85 ตามลำดับ สำหรับแบบวัดความทนทานได้ค่าความเที่ยง 0.70 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขภาษาพร้อมกับอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน และหาค่าความเที่ยงใหม่ได้ค่าความเที่ยงเพิ่มขึ้นเป็น 0.78

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยการนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้ง 2 ชุด ไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล และส่งทางไปรษณีย์ บางส่วนในต่างจังหวัด ตามกรอบกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ของแต่ละโรงพยาบาล ผู้วิจัยไปรับเครื่องมือบางส่วน และบางส่วนส่งกลับทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การถดถอยพหุคูณ ทั้งเทคนิคธรรมดา และเพิ่มตัวแปรเพิ่มขึ้น เพื่อยืนยันผลที่ได้ (Enter and Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC Personal Computer

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร ความทนทาน และแรงจูงใจ

1.1 ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้นการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รับผิดชอบต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยในความรับผิดชอบของตนเองและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พุดและกระทำการโน้มน้าวทางจิตใจสมาชิกทีมให้ทำงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สร้างเสริมบรรยากาศระหว่างสมาชิก

ที่มิจิตเวชด้วยกันโดยการสร้างความไว้วางใจ ให้ความเคารพซึ่งกันและกันและให้การยอมรับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สื่อข้อมูลทางการพยาบาลกับผู้ร่วมงานโดยการเขียน

การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถวางแผนและประเมินผลการพยาบาลร่วมกับสมาชิกทีมการพยาบาลได้ดี ข้อเฉลี่ยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดและวางแผนการพยาบาล เพื่อแก้ปัญหาของผู้ป่วยที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไว้ล่วงหน้า

ด้านการดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉินทุกข้อมีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดูแลผู้ป่วยได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเมินสภาวะของผู้ป่วยพร้อมทั้งบันทึกการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้ป่วยอย่างน้อยทุก 15 นาที ตลอด 24 ชั่วโมง

ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สอนและแนะนำผู้ป่วยในด้านการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตและส่งเสริมสุขภาพจิต ยกเว้นข้อจัดโอกาสให้ผู้ป่วยและครอบครัว มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบำบัดทางจิตและการจัดสิ่งแวดล้อม ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ช่วยให้ผู้ป่วยได้รับรู้และคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบในการเข้าร่วมกิจกรรมบำบัด ยกเว้นข้อเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวของผู้ป่วยและครอบครัวด้วยการบำบัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล ยกเว้นข้อ 2 ข้อ คือ ร่วมมือในการทำงานวิจัยทางการพยาบาล และข้อทำการวิจัยทางการพยาบาลด้วยตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและต่ำสุด ตามลำดับ

2. บรรยากาศองค์กรการ มิติใกล้ชิดสนิทสนม ความยึดมั่นผูกพัน และความสามารถในการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .1200$.1170 และ .1186) ตามลำดับ ส่วน บรรยากาศองค์กรการ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติผลักดัน มิติเอื้อเฟื้อ ความท้าทาย แรงจูงใจไม่สัมพันธ์ การจูงใจไม่อำนาจและแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในแต่ละด้าน ได้ข้อค้นพบดังนี้

2.1 ความยึดมั่นผูกพัน ความสามารถในการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความสามารถด้านการเป็นผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .1173$ และ $.1184$) ตามลำดับ

2.2 ความยึดมั่นผูกพัน และความสามารถในการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .1387$ และ $.1767$) ตามลำดับ

2.3 ความยึดมั่นผูกพัน ความสามารถในการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถด้านการวางแผน และประเมินผลการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .1115$ และ $.1151$) ตามลำดับ

2.4 บรรยากาศองค์การ มิติขวัญ บรรยากาศองค์การ มิติใกล้ชิดสนิทสนม และความสามารถในการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความสามารถด้านการดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .1308$ $.1887$ และ $.1232$) ตามลำดับ

2.5 ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว ไม่พบว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับความสามารถในด้านนี้

2.6 บรรยากาศองค์การมิติใกล้ชิดสนิทสนม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถด้านการนำบัดทางจิต และการจัดการกับสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .1262$)

2.7 ความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความสามารถด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .1528$)

จากผลการวิจัยของความสัมพันธ์ทั้งหมดนี้ สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การความทนทาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการบางส่วน แรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน ไม่พบมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ จึงสามารถสนับสนุนสมมุติฐานข้อ 1 ได้บางส่วน

3. ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปรสองตัวคือ บรรยากาศองค์การมิติใกล้ชิดสนิทสนม (INTI) และความสามารถในการควบคุม (CONT) สามารถอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 2.5 ($R^2 = .0252$) โดยมีน้ำหนักและทิศทางการทำนายทางบวก ($BETA = .1064$ และ $.1049$) ตามลำดับ

ดังนั้นสมการพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ เมื่อเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .1064 \text{ INTI} + .1049 \text{ CONT}$$

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ และด้านการวางแผนและการประเมินผลทางการพยาบาล ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ มีเพียงตัวแปรเดียวคือ ความสามารถในการควบคุม (CONT) ($R = .1183, .1766, .1150$) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 1.4 ($R^2 = .0140$), 3.1 ($R^2 = .0312$) และ 3.5 ($R^2 = .0356$) ตามลำดับ โดยมีน้ำหนักและทิศทางของการทำนายทางบวก ($BETA = .1183, .1766, .1150$) ตามลำดับ

ดังนั้นสมการพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ และการวางแผนและการประเมินผลทางการพยาบาล เขียนในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้คือ

$$Z_1 = .1183 \text{ CONT}$$

$$Z_2 = .1766 \text{ CONT}$$

$$Z_3 = .1150 \text{ CONT}$$

ด้านการดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน พบว่า มีเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศองค์การมิติไกลด์ซิคสนิทสนม (INTI) ($R = .1887$) สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการด้านการดูแลในระยะวิกฤต และฉุกเฉิน ได้ร้อยละ 3.5 ($R^2 = .0356$) โดยมีน้ำหนักและทิศทางของการทำนายทางบวก ($BETA = .1887$)

ดังนั้นสมการพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดูแลในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน เมื่อเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้คือ

$$Z_4 = .1887 \text{ INTI}$$

ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว ไม่พบว่าตัวแปรใด ที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในด้านนี้ได้

ด้านการบำบัดทางจิต และการจัดการกับสิ่งแวดล้อม พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในทางปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศองค์การ มิติไกลด์ซิคสนิทสนม (INTI) และบรรยากาศองค์การมิติทางเห็น (ALOO) ($R = .1827$) สามารถอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการปฏิบัติงาน

ของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 3.3 ($R^2 = .0333$) โดยมีน้ำหนักและทิศทางการทำงานทางบวก (BETA = .1578, .1359) ตามลำดับ

ดังนั้นสมการพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการด้านการบำบัดทางจิตและการจัดการกับสิ่งแวดล้อม เขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้คือ

$$Z_5 = .1578 \text{ INTI} + .1359 \text{ ALOO}$$

ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความยึดมั่นผูกพัน (COMM) ความท้าทาย (CHAL) ($R = -.1921$) สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ได้ร้อยละ 3.6 ($R^2 = .0369$) โดยมีน้ำหนักและทิศทางของการทำนายทางบวกและทางลบ (BETA = .1812, - .1199) ตามลำดับ

ดังนั้นสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เมื่อเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้คือ

$$Z_7 = .1812 (\text{COMM}) + (-.1199) (\text{CHAL})$$

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ พบว่า อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง จากการประเมินของหัวหน้าหอผู้ป่วย แสดงว่า พยาบาลประจำการมีความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นที่พึงพอใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัมเวร์น ชาวสวนกลัวย (2534) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และของ เขมวาร์ดี มาสิงบุญ (2535) ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลทั่วไปที่รับเฉพาะผู้ป่วยที่มีปัญหาทางร่างกาย สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการสอนผู้ป่วยและญาติ และการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผลการศึกษาในงานวิจัยในพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช พบว่า ความสามารถของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยออกมาต่างกันอาจมาจากความแตกต่างของลักษณะการให้บริการพยาบาลระหว่างพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีความแตกต่างของลักษณะการให้บริการพยาบาล การรักษารักษาฝ่ายกายและฝ่ายจิตมีความแตกต่างกันโดยเฉพาะลักษณะงาน โดย

โรงพยาบาลฝ่ายกายในการตรวจรักษาจะมีอุปกรณ์และเครื่องมือมากมายในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย ส่วนพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวชพยาบาลจะต้องมีการใช้ความรู้สึก นึกคิด ทำที่ของตนเองในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นในการให้บริการทางด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช พยาบาลจะใช้ตนเองเพื่อการบำบัดรักษาผู้ป่วย รวมทั้งการสอนผู้ป่วยและครอบครัว ให้เรียนรู้ในการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข จึงทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวชมีความสามารถในด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัวสูงกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลฝ่ายกาย

และผลการวิจัยความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิชาชีพพยาบาลนั้นมีการปรับปรุงและพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริการ และผลการวิจัยพบว่า ความสามารถของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวชอยู่ในระดับสูง อาจเป็นผลมาจากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ร่วมกับสมาคมพยาบาลจิตเวชแห่งประเทศไทย ได้มีโครงการพัฒนาคุณภาพบริการ ตั้งแต่ปี 2533 และได้สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการบริการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช และนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช ทั้ง 11 แห่ง (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2536) นอกจากนี้ยังมีการนิเทศงานด้านการพยาบาลจากทีมผู้นิเทศ ซึ่งได้รับการอบรมและเป็นผู้บริหารระดับสูงในฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวชทั้ง 11 แห่ง หมุนเวียนกันนิเทศงานตามโรงพยาบาลต่าง ๆ แล้วนำผลการนิเทศมาวางแผนปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการดูแลเรื่องคุณภาพบริการ ซึ่งการบริหารจัดการในลักษณะนี้เป็นการจัดบรรยากาศในองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพราะมีรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่คุณภาพการบริการพยาบาล จึงอาจส่งผลความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการให้อยู่ในระดับสูง

2. ผลการวิจัยเมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุติมา เลิศกวีพร (2535) ได้ทำการศึกษากิจกรรมการพัฒนาตนเองตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองเกือบทุกกิจกรรมเฉลี่ยในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรของการพยาบาล การพัฒนาตนเองมีผลกระทบถึงคุณภาพของการพยาบาล การพัฒนาองค์การรวมถึงการพัฒนาวิชาชีพด้วย การพัฒนาบุคลากรนั้นทำได้ยาก แต่เห็นผลในระยะยาวปัญหา คือ ถ้าผู้รับการพัฒนาไม่ได้เกิดความรู้สึกต้องการที่จะพัฒนาแล้วจะอบรม

ก็ครั้งไม่ได้ผล ฉะนั้นการพัฒนาปรับปรุงงานจึงขึ้นอยู่กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร

ลักษณะงานของพยาบาลต้องให้การดูแลผู้ป่วยทั้งกลางวันและกลางคืน ไม่เพียงแต่ผู้ป่วยเท่านั้น ยังต้องจัดการงานทุกอย่างในหอผู้ป่วยให้ดำเนินไปด้วยดี ระบบการทำงานของพยาบาลเช่นนี้ ไม่เอื้ออำนวยให้พยาบาลได้มีโอกาสชวนขวายหาความรู้มากขึ้น ถ้าพยาบาลไม่สนใจพัฒนาตนเองก็จะทำให้ก้าวไม่ทันกับวิทยาการใหม่ๆ พยาบาลจึงควรวางแผนในการศึกษาตนเองให้เหมาะสมกับเวลาและลักษณะงานของตน

3. ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ย ของมิติบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาณี ทยาธรรม (2537) และเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์กร ตามเกณฑ์การเปลี่ยนบรรยากาศองค์กร 8 มิติ เป็นบรรยากาศองค์กร 6 แบบ ของ ฮาลปิน (Halpin อ้างถึงใน อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย, 2534) พบว่า บรรยากาศองค์กรของโรงพยาบาลจิตเวชมีแนวโน้มเป็นแบบบรรยากาศแบบผสมมากที่สุด (ร้อยละ 46.3) คือ ไม่สามารถจะบอกได้ว่าเป็นบรรยากาศแบบใด อันดีรองบรรยากาศองค์กรมีแนวโน้มเป็นบรรยากาศแบบปิดและแบบเปิด คิดเป็นร้อยละ 19.5 และ 18.6 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาลปิน (Halpin) ทั้งหมด แต่บรรยากาศแบบผสมที่เกิดขึ้นใหม่นั้น อาจจะเป็นบรรยากาศอีกแบบหนึ่งซึ่งกำลังระหว่างบรรยากาศตั้งแต่ 2 แบบขึ้นไป ที่อธิบายได้ด้วยความหมายของบรรยากาศองค์กร หมายถึง “การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรต่อปฏิสัมพันธ์กันของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันต่อโครงสร้างองค์กร เป้าหมาย ตลอดจนปรัชญาที่มีผลเป็นแรงกดดันต่อพฤติกรรมกรรับรู้”

4. ผลการวิจัย เกี่ยวกับความทนทาน ของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้น ความท้าทายอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลตรงกับผลงานวิจัยของอัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) พบว่า พยาบาลประจำการค่อนข้างจะมีความทนทานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรนุช กิตติสัมพันธ์ (2537) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความเข้มแข็งอดทน (Hardiness) ของพยาบาลประจำการ กรมสุขภาพจิต พบว่า ความเข้มแข็งอดทนอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ความทนทาน หรือความเข้มแข็งอดทน เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่ใช้ควบคุมความเครียดของตนเองโดยปราศจากความรู้สึกเป็นภาวะคุกคามทางจิตใจต่าง ๆ แต่เขาจะรู้สึกว่าการควบคุมตัวเอง เพื่อที่จะยึดมั่นไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ในชีวิต โดยการมองการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เปรียบเสมือนสิ่งท้าทายความสามารถมากกว่าเป็นสิ่งบั่นทอนหรือตัดกำลัง ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่า ความทนทานเป็นลักษณะเฉพาะทางจิตวิทยา เป็นตัวกันกระแทก (BUFFER) ของปฏิภพทางพฤติกรรมของมนุษย์ที่ใช้ต่อสู้กับภาวะความเครียด หรือเหตุการณ์ในชีวิต (Michell and Lesson 1987 อ้างถึงใน

อัมเรตน์ ชาวสวนกล้วย, 2534) ด้วยเหตุนี้บุคคลที่มีความแข็งแกร่งทางจิตใจ จึงสามารถต่อต้านความเครียด ความทันทานจะประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ความยึดมั่นผูกพัน ความท้าทาย และความสามารถในการควบคุม (Kobasa 1979) โดยเฉพาะความยึดมั่นผูกพัน และความสามารถในการควบคุมนั้นมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ถ้าพยาบาลมีความทันทานอยู่ในระดับสูง สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้นในภาพรวมจึงกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะของความทันทาน จะพบว่ามีความอยากรู้ อยากเห็นในทางสร้างสรรค์และมีแนวโน้มที่จะค้นหาประสบการณ์ที่เติมไปด้วยความหมายและน่าสนใจ โดยบุคคลเหล่านี้ จะมีความเชื่อว่า เขาสามารถมีอำนาจเหนือสิ่งที่เขาคิดหรือพูดในการที่จะทำให้เป็นจริงได้

5. ผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของพยาบาลประจำการ พบว่า อยู่ในระดับสูง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด

แรงจูงใจมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงานของบุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ (อาวี เพชรมุต, 2537) ซึ่งสอดคล้องกับ อุทุมพร พรนฤสุวรรณ (2531) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปนั้น ถ้าบุคลากรในหน่วยงานได้มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เขาก็ย่อมจะทำงานเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพของเขา ผลงานที่ออกมามีคุณภาพสูง ทำให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมาย

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันภายในตัวพยาบาลที่จะทำให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามความต้องการในการที่จะให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและขององค์กร การ ผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง และจากผลการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการก็พบว่าอยู่ในระดับสูง จึงยืนยันข้อความดังกล่าวมาแล้วได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยออกมาพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องรักษาให้แรงจูงใจภายในตัวพยาบาลประจำการให้ยังคงอยู่และรักษาระดับให้อยู่ในระดับสูงตลอดไป เพื่อผลดีต่อผู้รับบริการ ต่อหน่วยงาน และวิชาชีพต่อไป

6. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยภาพรวมและความสามารถรายด้าน พบว่า

6.1 พฤติกรรมผู้ร่วมงานมิติที่ 4 คือ บรรยากาศองค์กรการ มิติใกล้ชิดสนิทสนม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .1200$) และเป็นบรรยากาศองค์กรการมิติเดียวจากพฤติกรรมผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติ

งานของพยาบาลประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีปฏิสัมพันธ์มิตรสัมพันธ์ที่พอเหมาะซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงาน และเมื่อเทียบกับลักษณะพฤติกรรมของผู้ร่วมงานตามหลักของฮาลปีน สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานมีความสนุกสนานในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างพอเพียงกับความต้องการของแต่ละบุคคล จึงส่งผลให้บรรยากาศมิติใกล้ชิดสนิทสนมมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในทางส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะการสื่อสารในกลุ่มผู้ร่วมงานด้วยกัน ทำให้เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกัน และ สมคิด รัชชาศัตย์ (2534) ได้กล่าวว่า บรรยากาศที่เป็นกันเองจะทำให้เกิดความพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ

6.2 บรรยากาศองค์การมิติขวัญ บรรยากาศองค์การมิติใกล้ชิดสนิทสนม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถด้านการดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .1308, .1887$) ตามลำดับ ซึ่งตามแนวคิด-ทฤษฎีของ ฮาลปีน (Halpin, 1966) พบว่า ถ้าพฤติกรรมของผู้ร่วมงานมีบรรยากาศมิติขวัญและมิติใกล้ชิดสนิทสนมเป็นความรู้สึกของสมาชิกที่จะมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ทางสังคม และรู้สึกสนุกสนานในความสำเร็จของงาน สมาชิกจะมีความสนิทสนมซึ่งกันและกัน รับผิดชอบต่ออยู่และทุกข์ของผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนาน สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉินเมื่อเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะผ่านทางร่างกายหรือจิตใจ ย่อมจะมีผลกระทบต่อผู้ประสบโดยตรงหรือครอบครัวของบุคคลนั้นด้วย ซึ่งภาวะวิกฤติและฉุกเฉินที่เกิดขึ้นถ้าเกิดความล่าช้าในการให้การดูแลช่วยเหลือจะมีผลนำมาซึ่งความสูญเสียอาจจะเป็นชีวิตหรือทรัพย์สินของผู้ประสบ โดยเฉพาะภาวะวิกฤติและฉุกเฉินทางจิตเวช ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เป็นความผิดปกติทางจิตใจในระดับที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมอันเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและผู้อื่น ในการช่วยเหลือต้องอาศัยทีมการพยาบาลที่มีความพร้อม มีบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่ดี คือ มีความเข้าใจกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานด้วยความสนุกสนาน มีความใกล้ชิดสนิทสนม เพื่อให้งานบรรลุถึงความสำเร็จ ซึ่งบรรยากาศองค์การทั้งสองมิติดังกล่าวมาแล้ว จะเป็นบรรยากาศองค์การที่เอื้อให้พยาบาลประจำการมีความสามารถด้านการดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉินได้ดียิ่งขึ้น

6.3 บรรยากาศองค์การมิติใกล้ชิดสนิทสนม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบำบัดทางจิตและการจัดการกับสิ่งแวดล้อม บรรยากาศองค์การมิติใกล้ชิดสนิทสนม เป็นบรรยากาศที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงานที่เป็นสมาชิกที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความสนุกสนานและพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ในการปฏิบัติงานในองค์การแต่ละองค์การจะมีเอกลักษณ์และมีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวิธีดำเนินการ ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นบรรยากาศ



ในการทำงานของบุคคล เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานใหม่ ๆ พยายามที่จะมีข้อตกลงทางด้านจิตวิทยาที่องค์กรว่าจะต้องจัดบรรยากาศที่สนับสนุน เพื่อให้เขาได้ทำงานอย่างมีความสุข ช่วยให้เขาถึงเป้าหมายทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา จากการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรจะทำให้บุคคลมีจินตนาการหรือภาพพจน์เกี่ยวกับการทำงานอยู่ในจิตใจของเขาตลอดเวลา (ฮารี เพชรผุด, 2530)

ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องจัดบรรยากาศที่จะช่วยให้บุคคลแต่ละคนสามารถแสดงออกและพัฒนาความสามารถของตนเอง (บุญมัน ธนาสุภวัฒน์, 2537) และ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534) ได้กล่าวว่า ถ้าบรรยากาศขององค์กรดี จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช ความสามารถด้านการบำบัดทางจิตและการจัดการกับสิ่งแวดล้อม เป็นบทบาทอิสระที่พยาบาลจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ในการจัดรูปแบบของกลุ่มกิจกรรมบำบัด เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยบรรลุเป้าหมาย คือ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมออกไปดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข พยาบาลจะต้องใช้ทุกสิ่งทุกอย่างที่ตนมีอยู่และประกอบเป็นตัวตนของพยาบาล ซึ่งรวมถึงความคิด ความรู้ กระบวนการเรียนรู้ การแสดงพฤติกรรมทางวาจา และมีไหวจา บุคลิกภาพเฉพาะตนอย่างผสมผสานให้เกิดประโยชน์ในการบำบัดรักษาผู้ป่วย (จินตนา ยูนิพันธ์, 2529) และต้องจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมให้ผู้ป่วยเกิดการเรียนรู้ที่ดี

จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลจะต้องกระตือรือร้นที่จะเสาะแสวงหาวิธีการต่าง ๆ อันจะนำไปสู่บริการที่ดี โดยเป็นการปฏิบัติทำหน้าที่อิสระของพยาบาล (Nursing Autonomy) มากขึ้น (Dugan, 1971 : อ้างถึงใน อุคมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2534) และบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะเอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, 2534) จึงเป็นข้อสรุปที่ดีในการสนับสนุนงานวิจัยที่ค้นพบ

6.4 ด้านความทนทาน ความยืดหยุ่นผูกพัน และด้านความสามารถในการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .1170$ และ $.1186$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) ซึ่งพบว่า ความสามารถในการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ออเพน (Orpen, 1986) ที่ศึกษาความเชื่อในตัวเองเป็นตัวกลางของความเครียด พบว่า การควบคุมตนเองเป็นตัวกลางของความเครียด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลฟี (Wilt, 1987) เรื่องความเชื่อในการควบคุมตนเอง

ของพนักงานเก็บเงินกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถควบคุมตนเอง และความยึดมั่นผูกพัน

ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .1528$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลท์ (Wilt, 1987) เรื่องความเชื่อในการควบคุมตัวเองของพนักงานเก็บเงินกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันมีความสัมพันธ์กับความสามารถด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพในทางบวกระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .0965$) และสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง ความยึดมั่นในวิชาชีพเป็นตัวทำนายในนักศึกษามหาวิทยาลัย ที่พบว่า มีพฤติกรรมในการหมั่นศึกษาหาความรู้และปรึกษาอาจารย์ (Koslowsky, 1987 อ้างถึงใน อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย, 2534) ดังนั้นในทำนองเดียวกันพยาบาลที่มีความยึดมั่นในวิชาชีพจึงชวนชวยในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพประกอบกับสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลจิตเวชได้จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีโครงการการพัฒนาคุณภาพบริการ จึงทำให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจและความยึดมั่นในการที่จะพัฒนางานบริการพยาบาลในทุก ๆ ด้าน จึงทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แต่ในงานวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสามารถด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางโดยภาพรวม แต่ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้อความสามารถทำวิจัยด้วยตัวเองและสามารถทำวิจัยร่วมกับผู้อื่นในระดับปานกลาง

ในการบริหารจัดการในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ในหน่วยงาน ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน แนวทางหนึ่งที่จะส่งผลคือ การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีในการปฏิบัติงาน และจัดองค์การให้เอื้อต่อการเรียนรู้โดยผู้บริหารริเริ่มโครงการใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ โดยเฉพาะเกี่ยวกับงานวิจัยทางการพยาบาล เพราะการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลได้ ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพของพยาบาลประจำการ ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้มีการให้พยาบาลทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แต่ผลงานด้านการวิจัยจะให้ทำในระดับผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น จึงควรจะพัฒนากิจการงานวิจัยในระดับพยาบาลประจำการ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายให้เด่นชัดในด้านการทำผลงานวิจัย และการส่งเสริมให้มีการวิจัยในหน่วยงาน
2. จัดให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับการทำวิจัย เพื่อให้พยาบาลมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานวิจัย

3. จัดสภาพการทำงานให้เป็นบรรยากาศทางวิชาการ เช่น ในการปฏิบัติงานประจำวัน มีการกำหนดเวลาที่แน่ชัดในการพูดคุย ถกเถียงเชิงวิชาการเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือผู้ป่วย การแก้ปัญหาและการพัฒนางานด้วยการประยุกต์ผลงานวิจัย ทฤษฎีแนวคิดทางการปฏิบัติการพยาบาลใหม่ ๆ ตลอดจนร่วมทีมสร้างสรรค์ผลงานวิชาการจากการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม เป็นต้น

4. จัดตั้งคณะกรรมการที่จะช่วยให้คำปรึกษาในการทำวิจัย

5. สำรวจทัศนคติ ค่านิยม ความคาดหวังกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพของพยาบาลประจำการ

6. นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจดังกล่าวมาหาความเป็นไปได้เพื่อวางแผนการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพของพยาบาลประจำการ

นอกจากผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรแล้ว การพัฒนาจะบรรลุเป้าหมายได้ต้องอยู่ที่ ตัวพยาบาลต้องมีความพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา เพราะการเรียนรู้ในการที่จะพัฒนาตัวเองของบุคคลจะเกิดแรงจูงใจภายในตัวบุคคลเอง ไม่สามารถมีใครบังคับให้ใครเรียนได้ การเรียนรู้จึงเป็นงานเฉพาะบุคคล โดยเขาจะเลือกสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับตนเอง เพราะฉะนั้นพยาบาลประจำการแต่ละคนมีความสนใจและความต้องการความรู้ต่างกัน อีกทั้งวิธีการเรียนรู้ก็ต่างกัน ในการที่จะพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพพยาบาลแต่ละคน จึงควรมีการวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ตามเป้าหมายของตนเอง และเกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพ และ วิเชียร ทวีลาภ (2527) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้ที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลเป็นพยาบาลประจำการมีกระบวนการปฏิบัติงานขั้นวิชาชีพที่ทุกคนควรปฏิบัติ โดยใช้วิธีค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ ใช้ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วยและวิธีหลักในการปฏิบัติงานวิชาชีพ พัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ เกิดความคิดและวิธีปรับปรุง ศึกษาในด้านคุณธรรมและฝึกฝนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

7. ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ กับตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปรสองตัว คือ บรรยากาศองค์การ มิติใกล้ชิดสนิทสนม (INTI) และความสามารถในการควบคุม (CONT) สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 2.5 ($R^2 = .0252$) โดยมีน้ำหนักและทิศทางการทำงานทางบวก (BETA = .1064 และ .1048) ตามลำดับ ซึ่งมีความแตกต่างจากงานวิจัยของ อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) ที่ทำการศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า บรรยากาศองค์การมิติกรุณาปราณี เป็นตัวแปรตัวเดียวที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยที่ออกมาแตกต่างกัน เพราะในการศึกษาถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานนั้น จะมีความแตกต่างกันในแง่ของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมแสดงออก ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่างในทางจิตวิทยา ถือว่าการที่บุคคลปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันนั้น เป็นเพราะแต่ละคนมีลักษณะและคุณสมบัติทางจิตวิทยาไม่เหมือนกัน ทำให้การแสดงออกเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และความฉลาดแตกต่างกันเฉพาะแต่ละบุคคล ตลอดจนบุคลิกภาพแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะส่วนบุคคลถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งภายใน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานคือองค์ประกอบภายนอก คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน การเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น ซึ่งได้แก่ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร (พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์, 2526) โดยเฉพาะบรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้หรือความเข้าใจของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งการรับรู้นั้นมีต่อลักษณะต่าง ๆ คือ โครงสร้างขององค์การ เป้าหมายขององค์การ และพฤติกรรมการบริหารในการจัดแบบองค์การ (Halpin and Croft, 1960) และแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับโครงสร้าง ขนาด วัฒนธรรมดั้งเดิม ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตามสภาพกาลเวลา (ธำรง เจริญสุข, 2526) และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การ (Forehand and Gilmer, 1964)

จากเหตุผลดังกล่าว จึงอาจเป็นเหตุผลให้ตัวแปรที่เป็นสมการพยากรณ์ของงานวิจัยแต่ละแห่งออกมาแตกต่างกัน เพราะองค์การแต่ละแห่งมีลักษณะเฉพาะขององค์การ เช่น ด้านโครงสร้าง ขนาด วัฒนธรรม ฯลฯ ตลอดจนบุคลิกภาพและการแสดงออกของบุคคลก็แตกต่าง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ในโรงพยาบาลจิตเวช พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการมีสองตัวแปรคือ บรรยากาศองค์การมิติไกลซ์ซิดสนิทสนม และความสามารถในการควบคุม ผลการวิจัยที่ออกมาสอดคล้องกับแนวคิดของ พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์ (2534) และ McCormick and Ligen (1985) ปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ สามารถในการควบคุมซึ่งเป็นลักษณะบุคลิกภาพของความทนทาน และปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ บรรยากาศองค์การมิติไกลซ์ซิดสนิทสนมซึ่งเป็นมิติหนึ่งของบรรยากาศองค์การ

สำหรับบรรยากาศในวิชาชีพพยาบาล ก็คือ บรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงาน เพื่อพยาบาลสามารถแสดงออกในบทบาท "เพื่อนร่วมงาน" ได้ด้วยความมั่นใจ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2537) บรรยากาศองค์การมิติไกลซ์ซิดสนิทสนม เป็นบรรยากาศที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนม ปฏิบัติงานด้วยกัน

แสดงออกถึงความสนุกสนาน ฮาลปิน (Halpin, 1966) งานบริการพยาบาลจะต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ทีมงานที่ดีผู้ร่วมงานจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจกัน ทำงานด้วยกันด้วยความสนุกสนาน เช่น บรรยากาศองค์การมิติไกลซ์ซิดสนิทสนม จะมีแนวโน้มให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และตัวแปรอีกตัวที่สามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คือ ความสามารถในการควบคุม ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในตนเองของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยบุคคลมีความเชื่อและมีการปฏิบัติ แสดงออกว่าตนเองมีอิทธิพลเหนือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังประสบอยู่สามารถจัดการและควบคุมเหตุการณ์ที่กำลังจะทำให้เกิดความเครียดได้ โคบายา (Kobasa, 1979) ในลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช ต้องให้การดูแลผู้ป่วยที่มีพฤติกรรมผิดปกติทางด้านความคิด อารมณ์ และความรู้สึก ซึ่งเป็นความบกพร่องทางจิต แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่ผิดปกติที่ไม่สามารถควบคุมตัวเองได้ในบางครั้ง บรรยากาศการทำงานในสภาพแวดล้อมเช่นนี้วันแล้ววันเล่า ไม่มีที่สิ้นสุดมีผลทำให้พยาบาลประจำการมีความเครียดและเหนื่อยหน่ายในระดับปานกลาง (พรทิพย์ เกษุวานนท์, 2527 และ จินตนา ญาติบรรพต, 2529) ผลของความเครียดและความเหนื่อยหน่ายทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง แต่ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวชมีระดับความทนทานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะความสามารถในการควบคุมยังเป็นตัวทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ด้วย เหตุผลดังที่กล่าวมาแล้ว

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพและด้านการวางแผนและการประเมินผลทางการพยาบาล ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ มีเพียงตัวแปรเดียว คือ ความสามารถในการควบคุม (CONT) ($R = .1183, .1766, .1187$) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 1.4 ($R^2 = .0140$), ($R^2 = .0312$) และ 3.5 ($R^2 = .0356$) ตามลำดับ โดยมีน้ำหนักและทิศทางของการทำนายทางบวก (BETA = .1183, .1766, .1150)

ในการปฏิบัติงานถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการควบคุม คือ มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานถ้ามีเหตุการณ์หรือความเครียดต่าง ๆ เกิดขึ้น ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถที่จะจัดการและแก้ไขภาวะเครียดนั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ออเพน (Orpen, 1986) ที่ศึกษาความเชื่อในการควบคุมตัวเองเป็นตัวกันกระแทบของความเครียด พบว่าการควบคุมตนเองเป็นตัวกันกระแทบของความเครียด (อ้างถึงใน อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย,

2534) ในการปฏิบัติงานถ้าบุคคลมีความเครียดต่ำ จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีความเครียดสูง ด้วยเหตุผลนี้ความสามารถในการควบคุมจึงสามารถทำนายความสามารถด้านการเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ และด้านการวางแผนและการประเมินผลทางการพยาบาล

ด้านการดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉินมีเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศองค์การ มิติใกล้ชิดสนิทสนม (INTI) ($R = .1887$) สามารถอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการด้านการดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉินได้ร้อยละ 3.5 ($R^2 = .0356$) โดยมีน้ำหนักและทิศทางของการทำนายทางบวก ($BETA = .1887$)

บรรยากาศองค์การมิติใกล้ชิดสนิทสนมเป็นพฤติกรรมเกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนม สามารถปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสนุกสนาน ซึ่งส่งผลให้ทีมการพยาบาลที่มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี สมาชิกมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ในภาวะวิกฤติและฉุกเฉินเป็นภาวะทุกคนต้องร่วมมือกันในการให้บริการอย่างรวดเร็วเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้หลุดพ้นจากอันตราย สัมพันธภาพที่ดีจะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายได้

ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว ไม่พบว่ามีตัวแปรใดที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในด้านนี้ได้

ด้านการนำบัดทางจิตและการจัดสิ่งแวดล้อม พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศองค์การมิติใกล้ชิดสนิทสนม (INTI) ($R = .1261$) และบรรยากาศองค์การมิติห่างเหิน (ALOO) ($R = .1827$) สามารถอธิบายความผันแปรความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 3.3 ($R^2 = .0333$) โดยมีน้ำหนักและทิศทางการทำนายทางบวก ($BETA = .1578, .1359$) ตามลำดับ ความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่ดีเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันอย่างสนุกสนาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมเกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานและพฤติกรรมของผู้บริหารที่บริหารงานโดยคำนึงถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัด มีการสร้างสัมพันธภาพอย่างเป็นทางการกับผู้ร่วมงานมากกว่าจะติดต่อเป็นรายบุคคล ทำให้สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานน้อยมาก แต่การบริหารจัดการในลักษณะนี้ผู้ร่วมงานจะมีรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม ทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ความสามารถในการนำบัดทางจิตและการจัดการกับสิ่งแวดล้อมเป็นบทบาทอิสระ

ที่พยาบาลใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตัวด้านความรู้และทักษะ และที่สำคัญยิ่งคือสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้มารับบริการ การรับรู้ถึง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายต่าง ๆ จะเป็นแนวทางที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น จึงเป็นเหตุผลได้ว่าบรรยากาศองค์การมีดีใกล้ชิดสนิทสนมและบรรยากาศองค์การมีดีทางเห็น สามารถพยากรณ์ความสามารถในการบำบัดทางจิตและการจัดสิ่งแวดล้อม

ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความยึดมั่นผูกพัน (COMM) (.1527) และความท้าทาย (CHAL) ($R = -.1921$) สามารถอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ได้ร้อยละ 3.6 ($R^2 = .0369$) โดยมีน้ำหนักและทิศทางของการทำนายด้านบวกและลบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องความยึดมั่นในวิชาชีพเป็นตัวทำนายในนักศึกษามหาวิทยาลัย พบว่า มีพฤติกรรมการหมั่นศึกษาหาความรู้และปรึกษาอาจารย์ (Koslowsky, 1987 อ้างถึงใน อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย, 2534) ดังนั้นในทำนองเดียวกับพยาบาลที่มีความยึดมั่นในวิชาชีพ จึงชวนชวนในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (สอาด วงศ์อนันต์, 2538)

ตัวแปรความท้าทายสามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานในทางลบ แสดงว่า พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานมองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งคุกคามและกดดัน โดยเขาจะรู้สึกสูญเสียอำนาจที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลง แต่จะเชื่อว่าชีวิตที่ดีที่สุด ถ้าหากไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลยหรือมีการเปลี่ยนแปลงเฉพาะสิ่งที่ดีขึ้นซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการพัฒนาชีวิตที่สำคัญต่อไป จากการวิจัยที่พบสามารถอธิบายถึงสาเหตุผลการวิจัยความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

สรุปว่า จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คือ บรรยากาศองค์การมีดีใกล้ชิดสนิทสนม และความสามารถในการควบคุม จากผลการวิจัยนี้ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานให้สมาชิกมีโอกาสสร้างความใกล้ชิดสนิทสนม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความสนุกสนานและพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเข้าใจและยอมรับซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งบรรยากาศลักษณะนี้สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ด้วยความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน และจากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลจิตเวชทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างเสริมบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีระดับสูงขึ้น โดยเฉพาะบรรยากาศองค์การมีดีใกล้ชิดสนิทสนม

ซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ เพื่อผลดีของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการควบคุม ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพของความทนทาน จากการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการมีความทนทานอยู่ในระดับสูง ซึ่งความทนทานสูงเป็นสิ่งที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะจากการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีความทนทานสูงจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าพยาบาลที่มีความทนทานต่ำ เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรรักษาระดับของความสามารถในการควบคุมให้คงอยู่ในระดับสูงและพัฒนาให้เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งบุคลิกภาพสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้ ผู้บริหารอาจจะมีการริเริ่มโครงการอบรมการสร้างบุคลิกภาพของความทนทานในพยาบาลประจำการหรือการจัดการต่อความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ผลการวิจัยตัวแปรพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถในการควบคุมยังสามารถทำนายความสามารถในด้านการเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ และด้านการวางแผน และการประเมินผลทางการพยาบาล

ความสามารถด้านการดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความสามารถในด้านนี้ คือ บรรยากาศองค์การมิติใกล้ชิดสนิทสนม

จากผลการวิจัยที่พบดังกล่าวผู้บริหารควรบริหารจัดการทางการพยาบาลดังต่อไปนี้

1. สร้างเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้สมาชิกมีโอกาสสร้างความใกล้ชิดสนิทสนม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความสนุกสนาน และเกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. มีการวางแผนร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน

3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ

4. มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงลักษณะงานให้เหมาะสม ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

ความสามารถด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว ไม่พบว่าตัวแปรใดสามารถทำนายความสามารถในด้านนี้ได้ แต่ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการสอนผู้ป่วยและครอบครัวอยู่ในระดับสูง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรรักษาระดับความสามารถด้านนี้ให้คงอยู่ เพื่อผลดีของผู้มารับบริการและควรพัฒนาให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยผู้บริหารอาจจะมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาการสอนให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะเรียนรู้ให้มากขึ้น และควรมีการเพิ่มทักษะด้านการสอนแก่พยาบาลประจำการ โดยอาจจะมีการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชหรือพัฒนาการทำกลุ่มบำบัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะเทคนิคการทำกลุ่มครอบครัวบำบัด เป็นต้น

ความสามารถด้านการบำบัดทางจิตและการจัดการสิ่งแวดล้อม ตัวแปรที่สามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านนี้ได้ คือ บรรยากาศองค์การมิติไกลชิดสนิทสนม และบรรยากาศองค์การมิติห่างเหิน ความสามารถในการบำบัดทางจิตและการจัดการกับสิ่งแวดล้อม เป็นบทบาทอิสระที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ถือได้ว่าเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของพยาบาลจะเกิดผลดีได้ นอกจากตัวพยาบาลเองจะมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมของผู้บริหารก็มีส่วนที่จะส่งเสริมให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพราะบรรยากาศที่ดีจะเอื้อต่อการปฏิบัติงานและเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยผู้บริหารควรจะสร้างบรรยากาศองค์การมิติไกลชิดสนิทสนมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและผู้บริหารควรเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำต่อการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโดยอาจจะกระทำดังนี้

1. จัดบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานให้สมาชิกทีมเกิดความใกล้ชิดสนิทสนม เกิดความสนุกสนาน และพึงพอใจในงาน
2. มีการพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้บริหาร
3. มีการพัฒนาการทำกลุ่มกิจกรรมบำบัด

เป็นต้น

การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในด้านนี้ได้ คือ ความยึดมั่นผูกพันและความท้าทาย ความยึดมั่นผูกพันจะทำให้คนมีความตั้งใจและปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานที่ดีที่สุด มีเป้าหมายที่จะพบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการมีความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับสูง ซึ่งผู้บริหารควรจรรักษาระดับให้คงอยู่และพัฒนาให้มีมากขึ้น โดยความยึดมั่นผูกพันจะเกิดได้จากความพึงพอใจในลักษณะงาน โครงสร้างองค์การที่ดี ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และในทางตรงกันข้ามด้านพยาบาลที่ขาดความยึดมั่นผูกพันจะมีแนวโน้มของการลาออกจากวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า ความท้าทายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ แสดงว่าถ้าพยาบาลมีความท้าทายสูงความสามารถการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพจะต่ำ แต่ผลการวิจัยพบว่า ระดับความท้าทายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวชอยู่ในระดับปานกลาง จึงอาจเป็นเหตุผลที่สามารถสนับสนุนผลการวิจัยที่พบว่า ความสามารถด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ในการจัดรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อให้ความสามารถในด้านนี้เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้มากกว่าลักษณะความท้าทายในการทำงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติเกิดการเรียนรู้ที่ดีในการปฏิบัติงาน ก็จะสามารถเรียนรู้และขวนขวายหาสิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงตัวเองเพื่อให้ผลงานออกมาดี

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สำหรับผู้บริหาร

1.1 จัดบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้เกิดบรรยากาศองค์การ มิติใกล้ชิดสนิทสนม

1.2 จากลักษณะงานให้มีลักษณะให้ผู้ปฏิบัติเกิดการเรียนรู้ที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.3 มีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

1.4 ดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องและรักษาความสามารถในการปฏิบัติงานในทุกด้านให้อยู่ในระดับสูง

1.5 ริเริ่มโครงการประกันคุณภาพ

2. สำหรับพยาบาลประจำการ

2.1 ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางพัฒนาตนเอง ให้ความพร้อมและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น โดยมีการพัฒนาตนเองทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการทำวิจัยทางการพยาบาล

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย

3.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การที่สามารถร่วมอธิบายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในด้านต่าง ๆ และมีการศึกษาการสร้างรูปแบบในการปฏิบัติงานที่จะเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

3.2 ควรศึกษาถึงทัศนคติ ค่านิยม และความคาดหวังในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โดยเฉพาะด้านการทำวิจัย