



สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาล ตามระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และระหว่างกลุ่มผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งสำเร็จการศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนและรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร รวม 11 แห่ง และการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาล เกี่ยวข้องกับบริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวอย่าง จำนวน 300 คน เป็นผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล 145 คน และโรงพยาบาลเอกชน 155 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.66 เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ค่า 5 อันดับ จำนวน 80 ข้อ ที่ผู้วิจัยดัดแปลงขึ้น โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลของ เขียมสร ทองสวัสดิ์ และแบบสำรวจความพึงพอใจในงานของพยาบาล ของจารุวรรณ เสถาวรณ สร้างไว้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความมั่นคงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้มีการแก้ไขความเพียงเล็กน้อย โดยมีข้อตัดทอนข้อคำถามในแบบสอบถามออก หลังจากนั้น

ไถ้นำไปหาความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่มีคุณสมบัติคล้ายกับตัวอย่าง ประชากรจริง ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .98 ซึ่งนับว่ามีความเชื่อมั่นสูงมาก

การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากรวบรวมข้อมูลได้แล้วผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ค่าตอบ โดยส่วนรวม เป็นรายข้อ รายคาน ควบคู่การแจกแจงความถี่ หากค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จัดอันดับความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัย กำหนดขึ้น ทดสอบค่าเอฟ และเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยด้วยการทดสอบค่าที แล้วเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังนี้

ภาค 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างประชากร

ผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่ที่ศึกษาเป็นเพศหญิง มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ต่างจังหวัดเป็นส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี มากที่สุด รองลงมาคืออายุระหว่าง 18 - 20 ปี และ 31 - 40 ปี ตามลำดับ และพบว่าผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่ยังเป็นโสด ระดับการศึกษาก่อนเข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาลสูงสุดคือ มัธยมศึกษาปีที่ 3 อัตราเงินเดือนที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1301 - 1550 บาท อันดับรองคือเงินเดือนระหว่าง 950 - 1150 บาท และ 1151 - 1300 บาท ผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่อาศัยอยู่หอพักที่ทางโรงพยาบาลจัดให้ ในการเข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาลก็โดยเหตุผลที่ว่า มีใจรักวิชาชีพนี้มากที่สุด รองลงมาคือใช้ทุนน้อย และหางานทำง่าย ส่วนความรู้รายละเอียดต่าง ๆ ก่อนเข้าเรียนผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่ทราบรายละเอียดปานกลาง รองลงมาคือ ไม่ทราบเลยและทราบเพียงเล็กน้อย ผู้ช่วยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำงานในแผนกต่าง ๆ ในจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือในแผนกพิเศษและแผนกรวม แผนกศัลยกรรม

และแผนการยุทธวิธี ส่วนแผนก่อน ๆ เป็นส่วนน้อย ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 1 - 4 ปี รองลงมาคือ 5 - 8 ปี ตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน คือ ระดับ 1 และ ระดับ 2 มากที่สุดในโรงพยาบาลรัฐบาล ส่วนโรงพยาบาลเอกชน ทั้งหมดไม่มีระดับอยู่ในฐานะลูกจ้าง

ภาคที่ 2

ตอนที่ 1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาล รัฐบาล เอกชนและโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล เอกชนและโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร มีความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร มีความพอใจเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ต่ำ"

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาล รัฐบาลและเอกชน ต่อตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานเป็นรายข้อในแต่ละด้าน โดยใช้ การทดสอบค่าที

2.1 ความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน คำนสภาพการทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับความพอใจปานกลาง ผลการวิจัยนี้ไม่สนอง สมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาล เอกชนและรัฐบาลในกรุงเทพ- มหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานในระดับความพอใจต่ำ"

การทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลใน โรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชนเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานคำนสภาพการทำงาน ในหน่วยงาน พบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนองสมมติฐานข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาล เอกชนและรัฐบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานไม่แตกต่างกัน" ยกเว้นข้อ 1, 3, 5, 13, 17 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สนองสมมติฐาน

ของการวิจัยข้อ 2

2.2 ความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน ด้านการบริหารงานในโรงพยาบาลและหน่วยงานอยู่ในระดับความพอใจปานกลาง ผลการวิจัยนี้จึงไม่สนองสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลและเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานในระดับความพอใจต่ำ"

การทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชนด้านการบริหารงานในโรงพยาบาลและหน่วยงาน พบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนและรัฐบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานไม่แตกต่างกัน" ยกเว้นข้อ 1 และข้อ 11 เท่านั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2

2.3 ความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับความพอใจปานกลาง ผลการวิจัยนี้ไม่สนองสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานในระดับความพอใจต่ำ"

การทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนต่อการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนและรัฐบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานไม่แตกต่างกัน" ยกเว้นข้อ 1, 4 และ 11 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2

2.4 ความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความพอใจปานกลาง ผลการวิจัยนี้ไม่สนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า

"ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานในระดับความพอใจต่ำ"

การทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลต่อสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานไม่แตกต่างกัน" ยกเว้นข้อ 1 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2

2.5 ความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับความพอใจต่ำเป็นส่วนใหญ่ ผลการวิจัยนี้สนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานในระดับความพอใจต่ำ"

การทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลต่อเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานไม่แตกต่างกัน" ยกเว้นข้อ 1, 4, 5 และ 7 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

2.6 ความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับความพอใจปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ผลการวิจัยนี้ไม่สนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานในระดับความพอใจต่ำ"

การทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล เอกชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานไม่แตกต่างกัน" ยกเว้นข้อ 1, 3 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2

2.7 ความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับความพอใจปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ผลการวิจัยนี้ไม่สนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล เอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานในระดับความพอใจต่ำ"

การทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลต่อความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล เอกชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานไม่แตกต่างกัน" ยกเว้นข้อ 1, 3 และ 4 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2

2.8 ความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลเกี่ยวกับศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับความพอใจปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ผลการวิจัยนี้ไม่สนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล เอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานในระดับความพอใจต่ำ"

การทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลต่อศักดิ์ศรีของอาชีพ พบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล เอกชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานไม่แตกต่างกัน"

สรุป

จากการทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาล
รัฐบาลและโรงพยาบาล เอกชนโดยส่วนรวมต่อตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า
ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ซึ่งสนองสมมติฐานของการวิจัย
ข้อ 2 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล เอกชนมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานไม่แตกต่างกัน"



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงาน เป็นรายคนของผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันพบว่า

3.1 ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับความพอใจปานกลางคือ สภาพการทำงาน การบริหารงานในโรงพยาบาลและหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัยและศักดิ์ศรีของอาชีพ ผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 4 ปี มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับความพอใจต่ำ ผู้ช่วยพยาบาลที่มีช่วงเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในระดับความพอใจต่ำด้วย

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้ช่วยพยาบาลทั้ง 3 กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันพบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สนองสมมติฐานของการวิจัยข้อ 3 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานไม่แตกต่างกัน" ความคิดเห็นด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยจึงไม่สนองสมมติฐานข้อ 3

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ละคู่พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เพียง 2 คู่ คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 1 - 4 ปี กับ 9 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 5 - 8 ปี กับ 9 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยนี้จึงไม่สนองสมมติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานไม่แตกต่างกัน" ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 1 - 4 ปี

กับ 5 - 8 ปี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงเสนอสมมติฐานของการวิจัยข้อ 3

3.2 ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับความพอใจปานกลางคือ สภาพการทำงาน การบริหารงานในโรงพยาบาลและหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย ผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 4 ปี มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สักดิ์ศรีของอาชีพในระดับความพอใจต่ำ ส่วน ผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 5 - 8 ปี และ 9 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลาง

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้ช่วยพยาบาลทั้ง 3 กลุ่ม ช่วงเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เสนอสมมติฐานของการวิจัยข้อ 3 ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานไม่แตกต่างกัน"

3.3 ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับความพอใจปานกลางคือ สภาพการทำงาน การบริหารงานในโรงพยาบาลและหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยและศักดิ์ศรีของอาชีพ ผู้ช่วยพยาบาลมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 4 ปี และ 9 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับความพอใจต่ำ

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้ช่วยพยาบาลทั้ง 3 กลุ่ม ช่วงเวลาการปฏิบัติงานพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเสนอสมมติฐานของการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลที่มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานไม่แตกต่างกัน"

การอภิปรายผล

จากผลของการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ช่วยพยาบาล

1.1 เพศ ผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากการผลิตผู้ช่วยพยาบาลในระยะแรก ๆ นั้นผลิตผู้ช่วยพยาบาลหญิงเป็นส่วนใหญ่ เพื่อความสะดวกในการจัดหาที่พัก หรือการจัดหอพักจะมีการผลิตผู้ช่วยพยาบาลชายร่วมด้วยก็มีเป็นจำนวนน้อย เนื่องจากความไม่สะดวกในเรื่องที่พักอาศัย ~~ระยะ~~ เร็ว และความจำเป็นยังมีน้อย การผลิตผู้ช่วยพยาบาลชายจะมีเฉพาะบางสถาบันที่จำเป็นเท่านั้น เช่น ในโรงพยาบาลสงฆ์ หรือโรงพยาบาลทางจิตเวชเพื่อดูแลผู้ป่วยชาย เช่น ที่โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและจิตเวชที่โรงพยาบาลศรีวิชัยฯ เพิ่งเริ่มผลิตผู้ช่วยพยาบาลชาย เมื่อปี พ.ศ. 2513¹ มานี้เอง และในการผลิตผู้ช่วยพยาบาลในสถาบันอื่น ๆ ทั่วไป การรับผู้ช่วยพยาบาลชายก็ยังคงมีอยู่น้อย เนื่องจากมักมีปัญหาในด้าน การปกครอง เมื่อสำเร็จไปปฏิบัติงาน

1.2 อายุ ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีมากที่สุด เนื่องจากช่วงอายุระหว่างนี้เป็นช่วงที่กำลังมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน มีอุดมการณ์มองโลกในแง่ดี มีความสนใจใฝ่รู้แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ² และเป็นช่วงเวลา

¹สุวรรณภา สุวรรณผล, "ความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชในประเทศไทย," หน้า 105.

²Lester D. Crow and Alice Crow, Human Relations in Practice Nursing, (New York : The Macmillan Company, 1964), p.236.

ที่ปฏิบัติงานหลังจากการศึกษาได้ในระยะ 1 - 4 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นประชากรที่มีเป็นจำนวนมากด้วย

1.3 ภูมิลาเนาเดิมของผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ทางจังหวัด จึงจำเป็นต้องมีที่พักอาศัยที่สะดวกในการขึ้นปฏิบัติงาน ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้ ก็พบว่าผู้ช่วยพยาบาลพักอยู่หอพักที่โรงพยาบาลจัดให้ถึงร้อยละ 57 ซึ่งตรงกับผลการวิจัยที่ สุวรรณฯ สุวรรณผล ทำไว้พบถึงร้อยละ 71.50¹ เหตุผลซึ่งประการหนึ่งที่ ผู้ช่วยพยาบาลอยู่หอพักที่ทางโรงพยาบาลจัดให้สูง เพราะส่วนใหญ่ยังเป็น โสภคพบถึง ร้อยละ 64.18

1.4 อัตราเงินเดือน พบว่าผู้ช่วยพยาบาลร้อยละ 79.13 ได้รับ เงินเดือนต่ำกว่า 1550 บาท จะเห็นได้ว่าผู้ช่วยพยาบาลเป็นข้าราชการที่มีรายได้น้อย ถ้าเทียบกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารควรจะได้คำนึงถึงการ จัดหาสวัสดิการ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ให้เพิ่มขึ้น เพื่อสนองความต้องการพื้นฐานให้พอ เพียงจะเป็นการเพิ่มกำลังใจและจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความพอใจในงานสูงขึ้น ประสิทธิภาพของงานก็ดีขึ้น เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ และสถาบันนั้น ๆ ด้วย

1.5 การศึกษา ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่ จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามคุณสมบัติของผู้เข้าเรียนที่กำหนดไว้ในสถาบันนั้น ๆ และหลักสูตรวิชาผู้ช่วยพยาบาลที่เป็นหลักสูตรจบสิ้นในตัวเอง ไม่สามารถศึกษาต่อเนื่องให้สูงขึ้นได้ทำให้ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร จึงพบจากการวิจัยนี้ว่าตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับไม่เกินระดับ 3 ผู้ที่เข้าศึกษาในหลักสูตรนี้ส่วนใหญ่จึงเป็นผู้ที่รักวิชาชีพนี้จริง ๆ จึงมาสมัครเรียน ซึ่งในขณะที่เดียวกันก็ใช้ทุนทรัพย์ในการเล่าเรียนน้อย เพราะ เป็นระยะเวลาสั้นและหางานทำง่ายด้วย จะเห็นได้ว่าในแต่ละสถาบันที่ผลิตผู้ช่วยพยาบาลมักจะรับไว้ใช้บริการในสถาบันนั้นเลย หรือบางครั้งก็มีเจ้าสังกัดอื่น ๆ ผาก

¹ สุวรรณฯ สุวรรณผล, "ความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชในประเทศไทย," หน้า 105.

ใหม่ลิต ทำให้ไม่เกิดปัญหาตงงานในบุคลากรระดับนี้

2. ความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน ในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ในระดับคะแนนเฉลี่ยปานกลาง กล่าวว่าคุณช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลางในเรื่อง สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ ถึงแม้ว่าความคิดเห็นในเรื่อง เงินเดือนและสวัสดิการจะมีแนวโน้มไปในทางไม่พอใจก็ตาม เมื่อสรุปแล้ว ความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชนก็อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง จึงไม่สนอง สมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนมีความพอใจเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ จารุวรรณ เสวกวรรณ ที่พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง¹ เพราะว่างานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลคล้ายคลึงกัน อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาคนเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ จึงพออนุโลมไปควยกันได้ ส่วนความคิดเห็นในเรื่อง เงินเดือนและสวัสดิการนั้นมีแนวโน้มไปในทางไม่พอใจโดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ผลการวิจัยจะเห็นว่า เงินเดือนของผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 79.13 เงินเดือนต่ำกว่า 1500 บาท ทำให้เงินเดือนที่ได้รับไม่พอเพียงกับการครองชีพในปัจจุบัน สวัสดิการต่าง ๆ เช่นเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ ก็ไม่มีหรือบางแห่งมีก็ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำและความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพราะในภาวะที่การขาดแคลนพยาบาลยังมีอยู่ ก็มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้ช่วยพยาบาลทำงานควบคู่กันไปกับพยาบาล โดยอยู่ภายใต้

¹ จารุวรรณ เสวกวรรณ, "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518) (อัครสำเนา), หน้า 97.

การนิเทศงานของพยาบาล ซึ่งทำให้ผู้ช่วยพยาบาลใช้เวลาในการให้การพยาบาล
 ผู้ป่วยใกล้เคียงหรือเท่ากับพยาบาล ดังที่ น. ส. วิต และกองการพยาบาลได้
 ศึกษากิจกรรมของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของกรมการแพทย์
 กระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2512 - 2513 พบว่า "ผู้ช่วยพยาบาลใช้เวลา
 ร้อยละ 45 ซึ่งเท่ากับการใช้เวลาของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย"¹ ดังนั้น
 ความไม่พึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการของผู้ช่วยพยาบาล จึงสอดคล้อง
 กับการศึกษาของ พอล พิจอร์ และชาร์ล เอ ไมเยอร์ (Paul Pigors and
 Charles A. Myers) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพบว่า ถ้าค่าจ้างเพียงพอ
 หรือเป็นธรรม ค่าจ้างจะมีความสำคัญต่อสภาพความพึงพอใจเป็นอันดับเกือบสุดท้าย
 ของตัวแปรที่เป็นความต้องการคนอื่น ๆ แต่ค่าจ้างไม่เพียงพอหรือไม่เป็นธรรม
 แล้ว ค่าจ้างจะกลับมามีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งของบรรดาตัวแปรแห่งความพึง
 พอใจทั้งหมด² ฉะนั้นเงินเดือนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน
 เพราะความต้องการเบื้องต้นของคนส่วนใหญ่ในการทำงานนั้นก็คือค่าตอบแทน
 มายั่งชีพ ถักรายได้ที่เขาได้มาไม่เพียงพอในการครองชีพตามสภาวะเศรษฐกิจใน
 ปัจจุบันแล้วก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานปัจจุบันหาทางค้นหานที่จะเปลี่ยนงานใหม่
 เพื่อหารายได้มายังชีพ ดังนั้นเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ
 ในอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ ทั้งในสถานคุณภาพของอาหารและความสะดวกสบายที่
 จะได้รับบริการในเรื่องนี้ เช่น ในเวรบายถ้ามีเหตุการณ์ยุ่งในการส่งต่อเวรก็จะทำ

¹ วิต, "รายงานการศึกษากิจกรรมของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาล
 ทั่วไปของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.....," หน้า 5.

² Paul Pigors and Charles A. Myers, Personnel Administration 4th ed. (New York : McGraw-Hill Book Co., Inc., 1961),
 pp. 366 - 367.

ให้ไปรับประทานอาหารเข้าไป ทางห้องอาหารก็เลยเวลาให้บริการแล้วทำให้ไม่ได้รับอาหารในมือนั้น ซึ่งเป็นการบั่นทอนสุขภาพ หรือในเวรตักก็ควรจัดอาหารว่างให้ตามที่ปฏิบัติงานเพื่อมิให้เสียเวลาที่ปฏิบัติงานต้องเดินไปรับบริการเอง เนื่องจากของคูแลดูป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ในคานสวัสดิการอื่น ๆ เช่นบริการการใหญ่ยืมเงินเมื่อมีเหตุฉุกเฉินหรือจำเป็น ยังมี โอกาสน้อยโดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้น จึงมีความต้องการที่จะให้จัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของคนส่วนในโรงพยาบาลของรัฐบาลส่วนใหญ่จะมีเงินสวัสดิการที่สามารถกู้ยืมได้ในภาวะจำเป็นหรือฉุกเฉิน ดังนั้น พอสรุปได้ว่าความช่วยเหลือพยาบาลยังไม่เพียงพอในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่มาก

ส่วนเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้น ถึงแม้ว่าผู้ช่วยพยาบาลโดยส่วนรวม จะมีความคิดเห็นในระดับคะแนนเฉลี่ยปานกลาง หรือมีความพึงพอใจปานกลางก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาคำขอรายการแล้ว จะเห็นว่ายังไม่เป็นที่พอใจนักและมีแนวโน้มว่าจะลดลง เช่น ในข้อที่ถามว่างานในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าดีแล้ว จะเห็นว่าโคคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำมากเพียง 2.27 โดยเฉพาะในโรงพยาบาลรัฐบาล เนื่องจากหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรจบสิ้นในตัวไม่สามารถเรียนต่อเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเหมือนอย่างบางอาชีพ เช่น ครู โคโอกาสก้าวหน้าก็มีน้อย ดังนั้นตำแหน่งระดับที่ใครรับจะสูงขึ้นได้ไม่เกินระดับ 3 นอกจากในกรณีพิเศษเท่านั้น¹ จึงเห็นได้ว่าความก้าวหน้าค่อนข้างจำกัด ซึ่งผู้ช่วยพยาบาลมีความต้องการที่จะศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มที่คิดว่าการศึกษาความดีความชอบของผู้ช่วยพยาบาลนั้นไม่ค่อยได้รับความยุติธรรม ซึ่งผู้บริหารควรพิจารณาการประเมินผลที่ปฏิบัติอยู่เสียใหม่ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ในคานการเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อนั้นยังมีน้อยส่วนใหญ่ที่ไปศึกษาต่อนั้นมักเป็นคนละสายอาชีพเสียส่วนใหญ่ เมื่อประสบผลสำเร็จในการเรียนนั้น ๆ แล้วก็จะเปลี่ยนอาชีพไปเลย ในคานการจัดให้มีการอบรมฟื้นฟู

¹กระทรวงสาธารณสุข, "แต่งตั้งกรรมการพิจารณากำหนดหน้าและความรับผิดชอบของบุคลากรพยาบาล," หน้า 3.

ความรู้สำหรับผู้ป่วยพยาบาลโดยตรงนั้นน้อยแห่งที่ใดจักให้มีขึ้นเฉพาะส่วนใหญ่จัก
รวม ๆ ไปกับของพยาบาล หรือเจ้าหน้าที่พยาบาลอื่น ๆ ทั้งนี้ โอกาสที่จะเข้า
ร่วมในการประชุมวิชาการจึงน้อยลง เพราะบางครั้งเรื่องทางวิชาการที่จักนั้นยาก
ที่จะเข้าใจ ใต้ออกเนื่องกับความรูพื้นฐานของผู้พยาบาลใด ก็ทำให้เกิดความเบื่อ
หน่ายที่จะเข้าไปนั่งฟัง หรืออาจเนื่องมาจากงานประจำที่รับมีคชชอบทำให้ไม่มีเวลา
เข้าร่วมฟังการประชุมวิชาการ เช่นต้องอยู่เวรบายฝึก หรือการจ้ดกับวันหยุด
ซึ่งต้องไปทำธุระกิจส่วนตัว โดยเฉพาะผู้ที่มิได้พักอาศัยอยู่ในโรงพยาบาล ใน
เรื่องการมีโอกาสได้เข้าร่วมในการประชุมวิชาการของผู้พยาบาลจึงสอดคล้อง
กับของพยาบาลที่ จารุวรรณ เสวกวรรณ ทำการศึกษาไว้พบว่า "พยาบาลมีโอกาส
ที่จะเข้าฟังการประชุมทางวิชาการน้อยมาก"¹ และเรื่องการเข้าฟังการประชุม
ทางวิชาการ สมศรี ณ ระนอง ได้ทำการวิจัยพบว่า จากการศึกษาที่สมาคมพยาบาล
จักให้มีการประชุมปีละ 3 ครั้ง มีพยาบาลไม่เคยไปฟังเลยร้อยละ 39.65 ไปฟัง
1 ครั้ง ร้อยละ 33.92 และไปฟังครบทั้ง 3 ครั้ง เพียงร้อยละ 8.37 ซึ่งนับว่า
น้อยมาก โดยให้เหตุผลว่าคนทำงานน้อยไม่สามารถไปฟังการประชุมใดเพราะจัก
ในเวลาราชการ แม้นับบังคับบัญชาจะอนุญาตก็ตาม² ซึ่งจะเห็นได้ว่าสภาพ และ
ลักษณะการทำงานก็เป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้พยาบาลหรือผู้ช่วยพยาบาลมีโอกาส
น้อยในการเข้าฟังการประชุมวิชาการ

ในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยนั้นในความคิดเห็นรายชอที่ผู้ช่วยพยาบาล
รู้สึกกว่าตนเองเป็นหน่วยหนึ่งของงานที่ทำให้งานดำเนินไปควยดี อยู่ในระดับความ

¹จารุวรรณ เสวกวรรณ, เรื่องเดิม, หน้า 100.

²สมศรี ณ ระนอง, "ความคิดเห็นของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะพยาบาล
ในโรงพยาบาลที่มีโรงเรียนพยาบาลดุจนครวิภาไนนครหลวงกรุงเทพมหานครธนบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาสังคมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2516) (อค์สำเนา), หน้า 36,93.

พึงพอใจสูง กิจการที่ผู้ช่วยพยาบาลมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของหน่วยงาน มีส่วนเป็นเจ้าของของหน่วยงานนั้นทำให้เกิดความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้นมีทองกล่าวว่าจะต้องออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล ซึ่งความทองการเรื่องนี้จัดอยู่ในความทองการพื้นฐานของมนุษย์อย่างหนึ่ง¹ ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นการทำงานด้วยความมั่นคงปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้มีความตั้งใจทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ ความวิตกกังวลลดลงผลงานก็มีประสิทธิภาพตามมา ในงานที่มีความมั่นคงนั้น ก็เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเลือกในการทำงานเหมือนกันจะเห็นได้จากกรับสมัครงานต่าง ๆ โดยเฉพาะของรัฐบาลซึ่งเป็นงานที่มีความมั่นคงมีรัฐบาลเป็นประกัน และการให้ออกจากงานเป็นไปได้โดยยาก จะมีผู้ไปสอบแข่งขันกันครั้งละมาก ๆ เมื่อเทียบกับจำนวนที่จะรับได้ เป็นต้น

ในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพนั้น ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในเรื่องนี้ปานกลาง แต่มีบางขอรายการที่มีความพึงพอใจสูง เช่น มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตน โดยไม่อายที่จะแสดงตัวกับบุคคลทั่วไป ว่าตนเองเป็นผู้ช่วยพยาบาล เพราะในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า บุคลากรในทางการสาธารณสุขทุกระดับมีความสำคัญต่อกันและกัน เนื่องจากในการทำงานด้านการรักษาพยาบาลและการป้องกันนั้น จะต้องปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรแต่ละระดับมีส่วนช่วยให้งานของแต่ละคนสำเร็จได้อย่างครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะที่ขาดแคลนพยาบาลยังไม่หมดไปการยอมรับถึงความสำคัญของผู้ช่วยพยาบาลก็มีมากขึ้นตามลำดับ

3. ผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันในโรงพยาบาลเอกชน รัฐบาล และในกรุงเทพมหานคร

¹ วิเชียร ทวีลาภ, นิเทศพยาบาล, พิมพ์ครั้งที่ 1 (พระนคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2519), หน้า 19.

ความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล เอกชน และกรุงเทพมหานคร เรื่องเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติในคานต่าง ๆ อยู่ในสภาพความพึงพอใจปานกลางในทุกช่วงของเวลาการปฏิบัติงาน คือ 1-4 ปี 5-8 ปี และ 9 ปีขึ้นไป ซึ่งลักษณะงานคานต่าง ๆ มีดังนี้คือ สภาพการทำงาน การบริหารงานในโรงพยาบาลและหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ แต่ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนมีแนวโน้มอยู่ในระดับความพึงพอใจต่ำทั้งในโรงพยาบาลเอกชน รัฐบาล และรวมทั้งในกรุงเทพมหานครในทุกช่วงอายุ และในช่วงอายุ 1-4 ปี ของการดำเนินงานมีความพึงพอใจต่ำสุด โดยเฉพาะในโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนนั้นอัตราเงินเดือนเริ่มต้นของบางแห่ง เริ่มต่ำกว่าในโรงพยาบาลรัฐบาลเสียอีก ในโรงพยาบาลรัฐบาลนั้นอัตราเงินเดือนจะเริ่มตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้และค่อย ๆ เพิ่มขึ้นตามผลการปฏิบัติงานยิ่งช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานนานอัตราเงินเดือนก็มากขึ้นตามลำดับ แต่ในโรงพยาบาลเอกชนนั้น จะพิจารณาถึงประสิทธิผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและคิดอัตราเงินเดือนเพิ่มให้ด้วย

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนและผู้ช่วยพยาบาลในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานคานต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นอกจากความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลที่เกี่ยวกับลักษณะงานในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาการปฏิบัติงานแล้วพบว่า ผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1-4 ปีกับ 9 ปีขึ้นไป และผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 5-8 ปีกับ 9 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้

ปฏิทรรศน์สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน" ที่เป็นเช่นนี้เพราะเมื่อปฏิบัติงานไปนานๆ ความเคยชินต่องานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ก็มีมากขึ้น อัตราเงินเดือนก็เพิ่มขึ้น ทำให้คิดหาทางในเรื่องความก้าวหน้าของอาชีพมากกว่าในช่วงระยะ 1-4 ปี หรือ 5-8 ปี และในช่วงเวลาการทำงานที่แตกต่างกันนี้ทำให้ช่วงอายุแตกต่างกันไปควย ซึ่งบุคคลที่อยู่ในวัยรุ่นตอนปลาย หรือวัยผู้ใหญ่ตอนต้นย่อมมีความต้องการ เกี่ยวกับการสร้างฐานะความมั่นคงในการงาน ตลอดจนความก้าวหน้าสูงจึงทำให้ความคิดเห็นในเรื่องนี้แตกต่างกันได้

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหาร จากผลการวิจัยทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับค่าแรงหน้าที่และการปฏิบัติงานว่า มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลอยู่ในระดับ ปานกลางก็ย่อมหมายความว่าประสิทธิภาพของงานในโรงพยาบาลก็อยู่ในระดับ ปานกลางควย ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลจึงควรไปปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน โดยปรับปรุงให้ผู้ช่วยพยาบาลเกิดความพึงพอใจในระดับสูงกว่าที่เป็นอยู่โดยเฉพาะ ในเรื่อง

1.1 เงินเดือนและสวัสดิการ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยพยาบาล โดยส่วนรวมมีความไม่พึงพอใจในเรื่องเงินเดือน ผู้บริหารควรจะได้ทำการแก้ไข อาจจะไม่ใช้ในรูปแบบการเพิ่มเงินเดือนโดยตรงเพราะเป็นการกระทำที่ยาก เนื่อง จากเมื่ออัตราอยู่แล้วตามระดับการศึกษาที่ ก.พ.กำหนดให้ สำหรับโรงพยาบาลเอกชน อาจจะทำการเพิ่มได้งายกว่ารัฐบาล แต่คงเป็นไปได้ตามความสามารถแต่ละบุคคล เสียมากกว่า ดังนั้นผู้บริหารอาจจะได้พิจารณาหาทางเพิ่มเงินเดือนพิเศษ ซึ่งนอกเหนือไปจากเงินเดือน สำหรับผู้ช่วยพยาบาลที่เขาเวรในยามวิกาล เช่น เวรบาย-คิก

ซึ่งในบางโรงพยาบาลได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการในเรื่องที่พักอาศัย อาหาร ตลอดจนการรักษาพยาบาลให้เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยคงมีการประเมินผลในเรื่องเหล่านี้อยู่เสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดให้เหมาะสมตามความต้องการยิ่งขึ้น ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะคนทั่วไปส่วนมากมักจะเขาทำงานที่ใดนั้นจะต้องสอบถามเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการที่จะได้เป็นอันดับแรก บางครั้งจะพบว่าเลือกทำงานในที่ ๆ มีเงินเดือนน้อยกว่าอีกแห่งหนึ่ง เพราะพึงพอใจในสวัสดิการที่จะได้รับ ดังนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนอยู่ในระดับมาตรฐานและมีสวัสดิการตามสมควร บุคลากรมีความพอใจเห็นว่าเป็นธรรมก็จะไม่มีการคิดร่นไปทำงานที่อื่น การตั้งใจทำงานก็จะตามมา ความก้าวหน้าและมั่นคงก็จะเกิดขึ้นหน่วยงานนั้น

1.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เรื่องผู้ช่วยพยาบาลมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางและมีแนวโน้มจะต่ำลง ซึ่งผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไขในเรื่องต่อไปนี้คือ การพิจารณาความดีความชอบควรให้เป็นไปอย่างยุติธรรม หากใดโดยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยแบบฟอร์มที่ทุกคนมีความเข้าใจดี และควรไต่กระทำเป็นระยะ ๆ ตลอดเวลาจะทำให้ผู้ช่วยพยาบาลได้รับความยุติธรรมยิ่งขึ้น ในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานทุกคน

นอกจากนี้ทางโรงพยาบาลควรจะได้จัดให้มีการอบรมฟื้นฟูทางวิชาการ เป็นประจำให้แก่ผู้ช่วยพยาบาล เพื่อช่วยให้ผู้ช่วยพยาบาลได้รับความรู้ตลอดจนวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การจัดอบรมฟื้นฟูทางวิชาการนั้น อาจจัดเป็นการอบรมระยะสั้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานหรือ

¹ วิทยุ สาสรร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ 2 : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2517), หน้า 289.

จัดปฐมนิเทศให้แก่มุมาปฏิบัติงานใหม่ หรือการจัดหลักสูตรพิเศษเสริมหลังจากปฏิบัติงานไปไค่สักระยะหนึ่ง ก็จะทำให้ผู้ช่วยพยาบาลมีการค้นคว้าอยู่เสมอ

2. ด้านการศึกษา ผู้ช่วยพยาบาลมีความปรารถนาที่จะศึกษาต่อแต่หลักสูตรของ ผู้ช่วยพยาบาล เกิม นั้น เป็นหลักสูตรที่ไม่สามารถศึกษาต่อ เนื่องโให้สูงขึ้นไค่ นอกจากเปลี่ยนไป ในสายอาชีพอื่น ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาหลักสูตร ผู้ช่วยพยาบาล ควรจะปรับปรุงหลักสูตร เสียใหม่โดยจัดให้สามารถจะศึกษาต่อเนื่องโให้สูงขึ้นไปไค่สำหรับผู้ที่สนใจจะศึกษาต่อ เพราะคนเรายอมมีความต้องการ ในการก้าวหน้าด้วยกันทุกคนไม่ว่าจะในด้านการปฏิบัติงานหรือทางด้านการศึกษา ซึ่งในประเทศไทยนั้น การศึกษามักจะเป็นพื้นฐานใหม่โอกาสก้าวหน้าในการงานสูงขึ้น แนวโน้มในปัจจุบันก็กำลังเป็นที่ถกเถียงกันว่าจะจัดหลักสูตร อย่างไรไค่ที่จะทำโให้ผู้ที่เขามาเรียนแล้วสามารถศึกษาต่อโให้สูงขึ้นไปไค่เรื่อย ๆ โดยไม่ทำโให้มาตรฐานของการพยาบาลและวิชาชีพคุณภาพต่ำลง

3. การวิจัยในอนาคต ผู้บริหารงานพยาบาลควรจะทำ การวิจัยความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลใน แต่ละแห่งว่ามีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติไป ในทางใดพอใจหรือไม่พอใจในเรื่องใด เพื่อจะไค่ส่งเสริมให้สนองความต้องการของผู้ช่วยพยาบาล การปฏิบัติงานก็จะได้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น หรือควรจะได้มีการศึกษาปริมาณงาน ในความรับผิดชอบของผู้ช่วยพยาบาล ว่ามีมากน้อยเท่าใด เน้นหนักในคันใด เป็นต้น

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย