

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาล ในโรงพยาบาลจิตเวช มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาล ระหว่าง เพศ อายุ ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจิตเวช ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ช่วยพยาบาลประกาศนียบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจิตเวช ในส่วนกลาง ๔ แห่ง และโรงพยาบาลจิตเวชในส่วนภูมิภาค ๔ แห่ง ผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างประชากรโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน ๑๔๔ คน เป็นผู้ช่วยพยาบาลชาย ๘๓ คน และหญิง ๖๑ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม อัตราส่วนให้ค่า (Rating Scale) ๕ อันดับ จำนวน ๕๐ ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับปรุงจากแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจในงานที่ เทียมสร ทองสวัสดิ์ และ มาตราวัคชัญญ์ ที่ ฌรัฐพล ชันชไชย ใค้สร้างไว้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐ คน เพื่อหาข้อบกพร่องเมื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงแล้ว จึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เลือกไว้

นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัดส่วนหรือร้อยละ หากมีชนิดพิเศษและความเป็นเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายด้านและรายข้อด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบเป็นคู่ และวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างคะแนนเฉลี่ย เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุ และกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ประเภทละ ๓ กลุ่ม ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

## สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ ๑ ภูมิหลังและสถานภาพ

๑.๑ อายุ พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่มีอายุ ๓๑ ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ ๓๘.๕๕ รองลงมาคืออายุ ๒๖ - ๓๐ ปี ร้อยละ ๓๒.๖๑ และน้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุ ๑๘ - ๒๕ ปี ร้อยละ ๒๘.๘๐

๑.๒ ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า ๕ ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ ๔๘.๕๑ รองลงมาคือ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ๖ - ๑๐ ปี ร้อยละ ๓๖.๖๑ น้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ๑๑ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๑๔.๘๘

๑.๓ สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีสภาพสมรสคู่ มากที่สุด คือ ร้อยละ ๕๔.๘๕ รองลงมาคือ โสด ร้อยละ ๔๒.๓๘ น้อยที่สุดคือหย่า ร้อยละ ๐.๕๔

๑.๔ ที่อยู่อาศัย พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคเคอยู่อาศัยในห้องพักของโรงพยาบาลมากที่สุด รวมร้อยละ ๓๒.๒๘ รองลงมาคืออยู่บ้านเช่า เบิกเงินไค ร้อยละ ๑๐.๘๗ เบิกเงินไมไค ร้อยละ ๒.๗๒

๑.๕ เงินเดือน พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีเงินเดือนต่ำกว่า ๑,๕๐๐ บาท มีจำนวนสูงที่สุดคือ รวมร้อยละ ๗๔.๔๖ รองลงมาคือ กลุ่มที่มีเงินเดือน ๑,๕๐๐ - ๑,๙๙๙ บาท ร้อยละ ๒๒.๒๘ น้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีเงินเดือน ๒,๐๐๐ - ๒,๕๐๐ บาท จำนวนผู้ช่วยพยาบาลที่เป็นเพศเดียวกันและได้รับเงินเดือน ระดับเดียวกัน มีจำนวนใกล้เคียงกัน

๑.๖ ความปรารถนาที่จะได้รับการอบรมเกี่ยวกับจิตเวชเพิ่มเติม พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความปรารถนาจะได้รับการอบรมเกี่ยวกับ จิตเวชเพิ่มเติม โดยให้โรงพยาบาลส่งไปอบรมที่อื่นไม่เกิน ๒ เดือน รองลงมาคือให้ โรงพยาบาลจัดอบรมเป็นครั้งคราว น้อยที่สุดคือไม่ปรารถนาจะได้รับการอบรมอีก

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลโดยรวม

๑. ระดับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ

๑.๑ ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในหน่วยงานในเชิงปฏิฐาน ก็มีความพึงพอใจอยู่ในระดับกลาง ร้อยละ ๕๑.๖๓ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๑๐.๘๗ และผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในหน่วยงานอยู่ในระดับกลางมากที่สุด

๑.๒ ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในลักษณะงานไม่เป็นไปในเชิงปฏิฐาน กล่าวคือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ ๕๓.๘๐ ซึ่งเป็นจำนวนสูงสุด

๑.๓ ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเชิงปฏิฐาน คือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับกลาง ร้อยละ ๕๕.๒๔ และพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๑๐.๓๓ และผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับกลางมากที่สุด

๑.๔ ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมไม่เป็นไปในเชิงปฏิฐาน คือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ ๕๓.๒๖ และผู้ช่วยพยาบาลที่มีความพึงพอใจในระดับต่ำนี้มีจำนวนสูงสุด

๒. ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัดส่วนหรือร้อยละของความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาล พบว่าผู้ช่วยพยาบาลโดยรวมมีความพึงพอใจในเชิงปฏิฐานที่ระดับความมีนัยสำคัญ .๐๕ เพียง ๒ ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนความพึงพอใจในลักษณะงานและความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมนั้น ไม่สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .๐๕ จึงไม่สนองสมมติฐานข้อที่ ๑ ที่ว่า "ความพึงพอใจของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช เป็นไปในเชิงปฏิฐานทุกด้าน"

๓. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจรายข้อ

๓.๑ ความพึงพอใจในหน่วยงานขอรายการที่ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในระดับสูงเพียงข้อเดียว คือ "ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน" จำนวนขอรายการที่ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในระดับกลางและระดับต่ำนั้น มีจำนวนใกล้เคียงกัน

๓.๒ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจต่ำที่สุด ได้แก่ ขอรายการที่ว่า เสี่ยงอันตรายมากกว่าอยู่ในโรงพยาบาลฝ่ายกาย จำนวนขอรายการที่ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในระดับกลาง มีจำนวน ๕ ข้อ คือ มีการแจ้งเหตุผลก่อนมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทราบหน้าที่ชัดเจนและมีโอกาสควบคุมดูแลผู้มีวุฒิต่ำกว่า เป็นงานที่ถนัด พอใจที่มีการตรวจตรางาน และ พอใจสภาพการทำงาน ขอรายการอื่น ๆ นอกจากนี้ ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ

๓.๓ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ช่วยพยาบาลทั้งชายและหญิงมีความพึงพอใจในขอรายการที่ว่า พอใจทำงานเป็นทีมมากกว่าทำตามคำสั่ง สูงที่สุด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำเพียง ๓ ข้อ คือขอรายการเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีรายได้พิเศษ มีสวัสดิการที่ดีขึ้น จะพอใจถ้าเพื่อนร่วมงานบางคนย้าย และ จะเสียใจมากถ้าหัวหน้าย้ายไปอยู่ที่อื่น ส่วนขอรายการอื่น ๆ นั้น ผู้ช่วยพยาบาลทั้งชายและหญิงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับกลาง

๓.๔ ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อม ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงเพียงขอรายการ เกี่ยวที่ว่า ปรารถนาให้มีการอบรมเกี่ยวกับจิตเวชเพิ่มขึ้น ขอรายการที่ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับกลาง ได้แก่ ภาระส่วนตัวไม่เป็นอุปสรรคของงาน และ ไม่เคียดแค้นเรื่องที่อยู่อาศัย ส่วนขอรายการอื่น ๆ ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำทั้งสิ้น

ตอนที่ ๓ ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของผู้ช่วยพยาบาลชายและหญิง

๑. ผู้ช่วยพยาบาลทั้งชายและหญิงมีความพึงพอใจในหน่วยงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับกลาง และพึงพอใจในลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับต่ำ

๒. ผู้ช่วยพยาบาลชายและหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เฉพาะในค่านความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่านั้น ส่วนค่านหน่วยงาน ลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงสรุปได้ว่าไม่สนองสมมติฐานที่ ๒ ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลชายและหญิง

มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันทุกงาน"

๓. ผลการวิเคราะห์ทรายขอของความพึงพอใจในค่านิยมสัมพันธระหว่างบุคคล พบว่า

๓.๑ ผู้ช่วยพยาบาลทั้งชายและหญิงมีความพึงพอใจตามขอรายการต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

๓.๒ ผู้ช่วยพยาบาลทั้งชายและหญิงมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง เพียงขอเดียว คือ พื่อใจทำงานเป็นทีมมากกว่าทำงานตามลำพัง

๓.๓ ขอรายการที่ผู้ช่วยพยาบาลมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าผู้ช่วยพยาบาลหญิง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ได้แก่ขอรายการที่เกี่ยวกับปรึกษามุ่งบังคับบัญชาได้ เป็นการส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีรายได้พิเศษ มีสวัสดิการดีขึ้น และ จะเสียใจมากถ้าหัวหน้าย้ายไปอยู่ที่อื่น

ตอนที่ ๔ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในแต่ละด้าน

๑. ผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางมีความพึงพอใจในหน่วยงาน ลักษณะงาน และความสัมพันธระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับต่ำ

๒. ผู้ช่วยพยาบาลในส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความพึงพอใจในค่านิยมงานและความสัมพันธระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ช่วยพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในงานต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ อยู่เพียง ๒ ด้าน คือ ด้านลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แสดงว่าผลการวิจัยนี้ไม่สนองสมมติฐานที่ ๓ ที่ว่า ผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๓. ผู้ช่วยพยาบาลทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในหน่วยงานในขอรายการต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ขอรายการที่มีความพึงพอใจ

ในระดับสูงคือ ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน และขอรายการที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ มี ๓ ขอรายการ คือ มีผู้ยอมรับในความสามารถ หน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ และ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ใน ๓ ขอรายการนี้ ผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ช่วยพยาบาลในส่วนภูมิภาค

๔. ผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับต่ำมีจำนวนขอรายการใกล้เคียงกัน ขอรายการที่ผู้ช่วยพยาบาลทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำที่สุด คือขอรายการที่กล่าวว่าเสี่ยงอันตรายมากกว่าอยู่ในโรงพยาบาลฝ่ายกาย ผู้ช่วยพยาบาลทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เรื่อง ปริมาณงานสมคูลย์กับเงินเดือน มีสิทธิและความรับผิดชอบเท่าเทียมกับพยาบาล พื่อใจในสภาพการทำงาน และ มีการแจ้งเหตุผลก่อนมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

๕. ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางอยู่ในระดับกลางเป็นส่วนใหญ่ มีขอรายการที่ผู้ช่วยพยาบาลทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงเพียงขอรายการเดียว คือ ขอรายการที่ว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ลงโทษด้วยอารมณ์ ขอรายการที่ผู้ช่วยพยาบาลทั้งสองกลุ่มมีระดับความพึงพอใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ มี ๔ ขอรายการ คือ ขอรายการที่เกี่ยวกับ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้เป็นการส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาและความยุ่งยากได้ดี ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็น และ พื่อใจทำงานเป็นทีมมากกว่าทำงานตามลำพัง

๖. ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมของผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ ขอรายการที่ผู้ช่วยพยาบาลในส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง คือ ปรารถนาให้มีการอบรมเกี่ยวกับจิตเวชเพิ่มขึ้น และขอรายการที่ผู้ช่วยพยาบาลทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ คือ มีโอกาสก้าวหน้าได้ทัดเทียมกัน ไม่เคียดแค้นเรื่องที่อยู่อาศัย ทุยืมเงินสวัสดิการได้ และ ปรารถนาให้มีการอบรมเกี่ยวกับจิตเวชเพิ่มขึ้น

ตอนที่ ๕ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มอายุต่าง ๆ

๑. ระดับคะแนนของความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลทุกกลุ่มอายุอยู่ในระดับกลาง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน ส่วนความพึงพอใจในลักษณะงาน และความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับต่ำ ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่มีอายุสูง มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ตามลำดับทุกด้าน

๒. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มผู้ช่วยพยาบาลที่มีอายุต่างกัน พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ ทุกด้าน ซึ่งสนองสมมติฐานที่ ๔ ที่ตั้งไว้ว่า "ผู้ช่วยพยาบาลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน"

ตอนที่ ๖ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน

๑. ผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในหน่วยงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับกลาง ผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ๑๑ ปี มีความพึงพอใจในลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับกลาง ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า ๕ ปี มีความพึงพอใจในลักษณะงานและด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับต่ำ

๒. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในหน่วยงานและลักษณะงานของผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อม พบว่ามีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สรุปได้ว่า ผลการวิจัยนี้ไม่สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะไม่มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลจิตเวช แตกต่างกันทุกด้าน"

## การอภิปรายผล

## ๑. ภูมิหลังและสถานการณ์ของผู้ช่วยพยาบาล

ภูมิหลัง สถานภาพ ทัศนคติ ความรู้ และประสบการณ์เดิม เป็นสิ่งส่งเสริม และเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน เพราะจะมีผลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานใหม่ ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น หรือเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้นได้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภูมิหลัง และสถานการณ์ของผู้ช่วยพยาบาล เพื่อประกอบการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

๑.๑ อายุ ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่อายุสูง คือกลุ่มอายุ ๓๑ ปีขึ้นไป มีมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ที่เป็นเช่นนี้เพราะความต้องการผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวชมีมานานเทียบเท่ากับความต้องการบุคลากรทางจิตเวชประเภทอื่น เมื่อเข้ามาเป็นผู้ช่วยพยาบาลแล้ว โอกาสก้าวหน้าไปสู่วิชาชีพที่สูงขึ้นมีน้อย การเปิดตนไปเรียนสาขาวิชาชีพอื่นก็เกินไปโดยยาก ผู้ที่เป็นผู้ช่วยพยาบาลอยู่แล้วมักไม่ย้ายไปที่อื่น อาจเป็นเพราะมีความคุ้นเคยกับผู้ช่วยมากขึ้น มีความเห็นใจ เข้าใจผู้ช่วยมากขึ้น ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับอื่น ๆ มากขึ้น ประกอบกับเมื่ออายุมากขึ้นการที่ย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น ขาดความคดองตัวในการที่จะไปปรับตัวกับที่ทำงานแห่งใหม่ จึงยังคงปฏิบัติงานอยู่ที่เดิม จำนวนของผู้ช่วยพยาบาลที่อายุมากจึงมีมาก อีกประการหนึ่ง การที่ปฏิบัติงานอยู่ที่หนึ่งที่ได้จนอายุมากขึ้นอาจได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานบางประการ เช่น ได้รับพิจารณาให้อยู่ในหน่วยที่ไม่ต้องเขาเวร และถ้าได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสะดวกสบายพอแล้ว มักไม่คิดที่จะย้ายไปที่อื่น

๑.๒ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพบว่ามีความแปรผันด้านจำนวนตรงข้ามกับจำนวนผู้ช่วยพยาบาลในกลุ่มอายุต่าง ๆ กล่าวคือ พบว่าผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ๑ - ๕ ปีนั้น มีจำนวนมากที่สุด กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ๑๑ ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด เหตุผลที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะเพิ่งเริ่มมีการเร่งผลิตผู้ช่วยพยาบาล เพื่อเสริมกำลังในการให้บริการพยาบาล ในขณะที่อยู่ในภาวะขาดแคลนพยาบาล นอกจากจะตั้งโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลเพิ่มขึ้นอีกถึง ๖ แห่ง ในระยะ พ.ศ. ๒๕๑๓ - ๒๕๒๐ แล้ว ยังมีโครงการผลิตผู้ช่วยพยาบาลในหลักสูตร



เรงรัคก็ักเป็นจำนวนมาก โดยเฉาะอย่างยิงโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและจิตเวช ที่  
 โรงพยาบาลศรีวิบูลยา เพิ่งเริ่มผลิตผู้ช่วยพยาบาลรายเพื่อช่วยให้การพยาบาลผู้ป่วย  
 โรคจิต ผู้ป่วยชาย หรือพระภิกษุสงฆ์ เมื่อปี ๒๕๑๓ อีกประการหนึ่ง ผู้ที่ปฏิบัติงาน  
 ในระยะ ๑ - ๕ ปี มักจะเป็นผู้มีอายุอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น โครและโคร<sup>๑</sup> (Crow  
 & Crow) กล่าววาทังหญิงและชายที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี)  
 มักเป็นคนมีอุดมการณ์ มองโลกในแง่ดี และ มีความสนใจใครู้ในแนวทางใหม่ ๆ  
 เหตุผลนี้อาจช่วยส่งเสริมให้ผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ๑ - ๕ ปีเป็น  
 จำนวนมาก เพราะการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชในระยะแรก ๆ นั้น ผู้ปฏิบัติ  
 งานมักเห็นว่าเป็นงานที่ท้าทาย มีสิ่งชวนสนใจ ชวนให้เรียนรู้นักมาย

๑.๓ ที่อยู่อาศัย ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช ที่พักอาศัยอยู่ในห้องพัก  
 ที่โรงพยาบาลจัดหาให้ถึงร้อยละ ๗๑.๕๐ นับว่าเป็นอัตราส่วนที่สูง เมื่อเทียบกับที่อยู่  
 อาศัยของพยาบาลในโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ที่ จารุวรรณ เสวกวรรณ<sup>๒</sup>  
 พบว่า พยาบาลพักอยู่ในหอพักของโรงพยาบาล ร้อยละ ๓๕.๐๐ และอยู่นานพักของ  
 โรงพยาบาลร้อยละ ๗.๐๐ แล้ว พบว่า อัตราส่วนของผู้ช่วยพยาบาลที่อยู่หอพักของ  
 โรงพยาบาลนั้น สูงกว่ามาก แต่ถาจะพิจารณาประกอบกับเงินเดือนและความรับผิดชอบ  
 แล้ว ก็น่าจะเป็นการสมควรแล้วที่ผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่ เงินเดือนต่ำกว่า ๑,๕๐๐ บาท  
 หากไม่ใคร่ได้รับความช่วยเหลือทางการเงินที่อยู่อาศัยแล้ว จะมีผลให้ความพึงพอใจในงานของ  
 ผู้ช่วยพยาบาลลดน้อยลงควย การมีที่อยู่อาศัยให้ผู้ช่วยพยาบาลอย่างเพียงพอ นอกจาก  
 จะสนองความต้องการขั้นต้นของผู้ช่วยพยาบาลแล้ว ยังจะได้ประโยชน์จากการที่ผู้ช่วย-  
 พยาบาลจะไม่ไข่เรื่องอุปสรรคของการเดินทาง เป็นข้ออ้างในการที่มาปฏิบัติงานสาย

<sup>๑</sup>Lester D. Crow and Alice Crow. Human Relations in  
 Practical Nursing (New York: The Macmillan Company, 1964), p. 236.

<sup>๒</sup>จารุวรรณ เสวกวรรณ, เรื่องเดิม, หน้า ๔๗.

ชากรงาน หรือกองรับกับจากงานกอนเวลา ดุมา รัชวาลัย" กลาววา "คนทีอยูบาน  
ไกลยอมมีโอกาศมาทำงานสายบอยเพราะการจรรยาจติชค หรือชากรงานบอยเพราะ  
ความครานในการเดินทาง"

๑.๘ เงินเดือน ตามทีพบว่าผุชวยพยาบาลรอยละ ๗๕.๕๐ ใกรับเงินเดือน  
ค่ากว่า ๑,๕๐๐ บาท เป็นเครื่องชี้ให้เห็นวา ผุชวยพยาบาลเป็นชากรการระดับที  
มีรายได้นอย แมจะเม็นอัตราทีสมคูลยกับความรู้และความรับนิคชอบของผุชวยพยาบาล  
แลวกก็ตาม ผุบริหารกรควรจะใกรำนึ่งถึงการจคหาสวัสดิการ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ใ  
เพื่อสนองความคองการพื้นฐานของเขาคือขอเพียง จะเป็นการเพิ่มกำลังใจและจูงใจ  
ใปฏิบัติงานควยความพึงพอใจในงานสูงขึ้น จะเกิดประโยชน์ทั้งกับผุชวยพยาบาล  
สลาบัน และผุทีมารับบริการจากโรงพยาบาลนั้น ๆ เป็นอยางค้ควย

## ๒. ความพึงพอใจในงานของผุชวยพยาบาลโดยส่วนรวบ

ผลการวิจัยพบว่าผุชวยพยาบาลโดยส่วนรวบมีความพึงพอใจในเชิงปฏิฐาน  
เฉพาะคานหน่วยงานและความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เม็ดไคทดสอบ  
ความนัยสำคัญของสคิส่วนหรือรอยละแลว พบวาเม็นัยสำคัญทางสคิกิทีระดับ .๐๕ ทั้ง  
สองคาน

๒.๑ คานความพึงพอใจในหน่วยงานทีผุชวยพยาบาลมีความพึงพอใจ  
เป็นไปในเชิงปฏิฐานนั้น เม็ดพิจารณาแต่ละขอรายการ พบวาผุชวยพยาบาลมีความ  
ภาคภูมิใจในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง เพียงขอเกี่ยว ขอรายการทีผุชวยพยาบาลมีความ  
พึงพอใจรองลงมา และอยู่ในระดับกลาง ซึ่งมีความสัมพันธ์เนื่องกับความภาคภูมิใจ  
ในหน่วยงาน ค้มีความภาคภูมิใจมากกว่าอยู่ในโรงพยาบาลฝายกาย ไม่อยากเปลี่ยน  
หน้าทีการงาน และมีผุยอมรับในความสามารถ เหตุผลทีผุชวยพยาบาลมีความภาคภูมิใจ

๑ดุมา รัชวาลัย, "การทำงานในสภาพทีไม่พึงพอใจ," วารสารการบริหาร,

ในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้จะเป็นเพราะการพยาบาลจิตเวช หรือการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความผิดปกติทางอารมณ์และประพฤตินั้น เป็นการพยาบาลระดับยากและมีลักษณะพิเศษ ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะอย่าง จึงจะสามารถให้บริการแก่ผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี เบอร์เกส และ ลาซาร์ (Burgess and Lazare) กล่าวว่า ขบวนการรักษาพยาบาลผู้ป่วยจิตเวชนั้น บุคคลโดยทั่วไปจะเข้าใจว่า เพราะการรักษาพยาบาลมีวิธีการที่แตกต่างไปจากการรักษาการเจ็บป่วยด้วยโรคอื่น ๆ และการเลือกวิธีการรักษาพยาบาลก็ซับซ้อน ทั้งอาการของผู้ป่วยก็ซับซ้อนเช่นเดียวกัน จึงต้องการความสามารถเฉพาะ อีกประการหนึ่ง โรงพยาบาลจิตเวชต่าง ๆ นั้นเป็นโรงพยาบาลของรัฐบาล มีประชาชนมารับบริการในโรงพยาบาลจิตเวชแต่ละแห่งเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้ช่วยพยาบาลเห็นคุณค่าของงาน เกิดความนิยมชมชอบที่ผู้ให้ความเชื่อถือแก่หน่วยงานของตน อีกประการหนึ่ง การเป็นผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลฝ่ายกายนั้น ผู้ที่ผ่านการอบรมวิชาการพยาบาลเบื้องต้นในหลักสูตรของวิชาผู้ช่วยพยาบาลมาแล้ว ก็สามารถให้การพยาบาลได้ ส่วนการให้การพยาบาลผู้ป่วยจิตเวชนั้น ผู้ช่วยพยาบาลจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษต่างจากการให้การพยาบาลผู้ป่วยฝ่ายกายไปอีก กัลเวอร์ และ บราวน์เนล (Culver and Brownell) ใดกล่าวว่า ในการให้การพยาบาลผู้ป่วยจิตเวชทุก ๆ ครั้งนั้นจะต้องปฏิบัติต่อผู้ป่วยตามเอกลักษณ์บุคคล คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ป่วยพร้อมทั้งเป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องยอมรับผู้ป่วย เป็นมิตร จริงใจ

<sup>๑</sup>Ann Wolbert Burgess and Aaron Lazare, Psychiatric Nursing in the Hospital and the Community, 2nd ed., (New Jersey: Prectice-Hall, Inc., 1976), p. 28.

<sup>๒</sup>Vivian M. Culver and Kathryn Osmond Brownell, The Practical Nurse (Philadelphia: W.B. Saunders Company, 1966), p. 537 - 538.

และข้อสุดท้าย มีความอดทน รู้จักบังคับตัวเอง และต้องรู้จักรับฟังผู้ป่วย คุณสมบัติ  
ดังกล่าว เป็นสิ่งที่ต้องใช้ เวลาในการสร้างเสริมและปลูกฝังทัศนคติ ดังนั้นผู้ช่วยพยาบาล  
ในโรงพยาบาลจิตเวชจึงเกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าอยู่ในโรงพยาบาลฝ่ายกาย  
และมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานมากขึ้นด้วย อีกประการหนึ่ง การที่ผู้ช่วยพยาบาลเกิด  
ความภาคภูมิใจทั้งในหน่วยงานและภาคภูมิใจมากกว่าอยู่ในโรงพยาบาลฝ่ายกายนั้น  
เป็นเพราะมีผู้ยอมรับในความสามารถ การยอมรับในสังคม หรือการเข้าพวกเข้าหมู่<sup>๑</sup>  
(Belonging) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือต้องการที่จะ  
ให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก เมื่อผู้ช่วยพยาบาลรู้สึกวาสังคมหรือหมู่คณะยอมรับ  
ก็เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกภูมิใจชอบและจะรักษาผลประโยชน์ของสังคมหรือหมู่คณะไว้<sup>๒</sup>

## ๒.๒ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล  
จิตเวชนั้นมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นสิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรักษา  
พยาบาลผู้ป่วย หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ดี ย่อมมีผลกระทบต่อผลการรักษา  
พยาบาลผู้ป่วยด้วย โกรและโกร<sup>๓</sup> กล่าวว่า "ความสำเร็จในการให้การพยาบาลนั้น  
ขึ้นอยู่กับ การติดต่อด้วยความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกคน" การปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลจิตเวช ต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างดีในทุกระดับของ  
สายการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีทั้งหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว มีความเข้าใจ  
เห็นใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความผูกพันรักใคร่ในหมู่ผู้ร่วมงาน พลังอันนี้  
จะส่งผลไปให้ผู้ป่วยได้รับบริการดี นับว่าเป็นการถืออย่างยิ่งที่พบว่าผู้ช่วยพยาบาลโดย  
ส่วนรวมมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี เบอริเนสและเทย์เลอร์<sup>๔</sup>

<sup>๑</sup>สมพงษ์ เกษมศิลป์, เรื่องเดิม, หน้า ๔๑๖.

<sup>๒</sup>Crow and Crow, op. cit., p. 33.

<sup>๓</sup>Dorothy A. Mereness and Cecelia Monat Taylor  
Essential of Psychiatric Nursing (Saint Louis: The C.V. Mosby  
Company, 1974), p. 28.

(Mereness and Taylor) กล่าวว่า "คุณสมบัติที่สำคัญของพยาบาลก็คือจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับผู้ป่วยกายภาพที่แท้จริง มีความรู้สึกที่อบอุ่น และให้ความดูแลเอาใจใส่แก่ผู้ป่วยอย่างแท้จริงด้วย" คุณสมบัติดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้โดยผู้ช่วยพยาบาลจะคงมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ป่วย จึงจะอยู่ในสภาพที่พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง แมทเธนี<sup>๑</sup>(Matheney) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสัมพันธภาพที่ริเริ่มโดย Harry Stack Sullivan คือ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการ (needs) ของบุคคลอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ บุคคลที่มีความสัมพันธ์ก็จะแสวงหาความพอใจ เพื่อสนองความต้องการโดยบังเอิญ แต่ในทางตรงข้าม ถ้าขาดความสัมพันธ์แล้ว ผลที่เกิดขึ้นคือ ความตึงเครียด (tension) ความคับข้องใจ (frustration) ทำให้บุคคลมีโอกาasเป็นโรคจิตโรประสาทได้ง่าย ดังนั้นจิตแพทย์ที่เชื่อทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงเชื่อว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดโรคจิต และผู้ป่วยจิตเวชต้องการการแก้ไขความบกพร่องนี้เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นพยาบาลจิตเวชที่จะไปให้การพยาบาลผู้ป่วยจิตเวชได้ก็นับว่าต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ป่วย

ผลการวิจัยนี้พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเชิงปฏิฐาน นับว่าเป็นสิ่งดีมาก เหตุผลที่ทำให้ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปในเชิงปฏิฐาน น่าจะเนื่องมาจากผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช ตระหนักถึงความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพยาบาลจิตเวช ไฮน์<sup>๒</sup> (Hein) กล่าวว่าสัมพันธภาพ

<sup>๑</sup>Ruth V. Matheney and Mary Topalis, Psychiatric Nursing (Saint Louis: The C.V. Mosby Company, 1965), p. 44.

<sup>๒</sup>Eleanor C. Hein, Communication in Nursing Practice (Boston: Little, Brown and Company, 1973), pp. 4 - 6.

อันนี้เกิดขึ้นได้จากการติดต่อสื่อสาร (communication) ที่ดี โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยต้องเป็นไปในรูปของการรักษา (Therapeutic communication) จึงเป็นเอื้อให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยประสบผลสำเร็จ ดังนั้นเมื่อผู้ช่วยพยาบาลได้ปฏิบัติสิ่งเหล่านี้เป็นประจำ เพื่อการรักษาพยาบาลผู้ป่วยจิตเวช จึงเกิดทักษะ ทำให้ผู้ช่วยพยาบาลเข้าใจการติดต่อสื่อสารที่ดีกับทีมงานโดยส่งไปช่วย จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอีกประการหนึ่งผู้ช่วยพยาบาลรู้ตัวว่าตนเป็นข้าราชการ มนุษย์ จึงมีความอ่อนน้อมถ่อมตนกับผู้มีวัยวุฒิหรือคุณวุฒิสูงกว่า ซึ่งเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ได้รับความเมตตาการุณาจากผู้บังคับช่วย

ถ้าพิจารณาจากขอรายการด้านความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากแผนภูมิที่ ๓ พบว่าผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นที่มากกว่าท่า ความลำพังอยู่ในระดับสูง และสูงกว่าขอรายการอื่นด้วย ขอรายการที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับกลางเป็นส่วนใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้เพราะทั้งผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้ช่วยพยาบาลต่างตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกฝ่าย พยายามสร้างสรรค์ให้ดีขึ้น แม้จะไม่อยู่ในระดับสูงก็นับว่าเป็น การที่ดีตามสมควรแล้ว ขอรายการที่กล่าวว่าคุณบังคับบัญชาส่งเสริมให้มียาได้<sup>๑</sup> เศรษฐกิจที่ดีขึ้นยังไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้ช่วยพยาบาลนั้น อาจเป็นเพราะความต้องการของมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด สมพงษ์ เกษมสิน<sup>๑</sup> ได้กล่าวถึงทฤษฎีจุดมุ่งใจในการปฏิบัติ งานของนอสแล้ว เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ที่เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายดังนี้คือ

๑) มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้อยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเขามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

๒) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งมุ่งใจของพฤติกรรม

<sup>๑</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, เรื่องเดิม, หน้า ๘๑๘.

อีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

๓) ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้น ตามลำดับความสำคัญ

กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

๒.๓ ความพึงพอใจในลักษณะงาน เมื่อพิจารณาแต่ละข้อรายการ

พบว่าผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจต่ำสุด คือ เสี่ยงอันตรายมากกว่าอยู่ในโรงพยาบาลฝ่ายกาย หมายความว่า ผู้ช่วยพยาบาลมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยจิตเวชมีโอกาสเกิดอันตรายได้มากกว่าการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยที่เจ็บป่วยด้านร่างกายโดยทั่วไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ป่วยจิตเวชนั้นมีความแปรปรวนทั้งทางด้านพฤติกรรม อารมณ์ และความคิด ทำให้บางครั้งมีลักษณะอาการที่แสดงออกจากราวอย่างรุนแรง ถึงกับทำอันตรายผู้อื่นและตนเอง<sup>๑</sup> ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่ผู้ช่วยพยาบาลซึ่งทำงานใกล้ชิดกับผู้ป่วยจิตเวชมากที่สุด จะต้องควบคุมพฤติกรรมดังกล่าวเพื่อให้อุปถัมภ์และบุคคลากรพยาบาลได้รับความปลอดภัย ด้วยเหตุนี้ความรู้สึกละเสี่ยงอันตรายจึงเกิดขึ้นได้

๒.๔ ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมนั้น ผู้ช่วยพยาบาลมีความต้องการ

สูงในเรื่องการปรารถนาให้มีการอบรมเกี่ยวกับจิตเวชเพิ่มขึ้น (แผนภูมิที่ ๔) ที่เป็นเช่นนี้อาจพิจารณาได้จาก ประการแรก การจัดการศึกษาให้กับผู้ช่วยพยาบาลนั้น ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้โดยทั่วไป ไม่ได้ให้ความรู้พิเศษด้านการพยาบาลจิตเวช ยกเว้นผู้ช่วยพยาบาลที่สำเร็จจากโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและจิตเวช โรงพยาบาลศรีวิบูลยา ซึ่งมีจำนวนน้อยมาก ดังนั้นผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึกละวางขาดความรู้และประสบการณ์ด้านการพยาบาลจิตเวชเป็นอย่างมาก เมื่อต้องปฏิบัติงานกับผู้ป่วยจิตเวชยิ่งทำให้เกิดความต้องการความรู้ด้านนี้เพิ่มเติม ในลักษณะ

<sup>๑</sup>Lawrence C. Kolb, Noyes' Modern Clinical Psychiatry

การอบรมพิเศษ เกี่ยวกับเรื่องนี้ โทบิน และคณะ<sup>๑</sup> (Tobin et. al.) ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงบริการพยาบาล และโดยเฉาะเป็นการสนองความต้องการของบุคคลอย่างหนึ่ง อันก่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ ประการที่สอง ผู้ช่วยพยาบาลเป็นจำนวนไม่น้อยที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน แต่ไม่ได้รับความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงมีความรู้สึกว่าขาดความรู้ความเข้าใจ นอกจากนี้ผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานมานานอาจเกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน จึงต้องการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศด้วยการเข้ารับการศึกษาอบรมจากแหล่งอื่น ที่ไม่ใช่หน่วยงานของตน

๓. จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลรายและหญิง เป็นรายคาน พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลรายมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ช่วยพยาบาลหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพียงด้านเดียว อาจเนื่องจากการรักษาพยาบาลผู้ป่วยจิตเวชนั้นต้องปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย พยาบาล แพทย์ นักจิตวิทยา สังคมกร และผู้รักษาคำอื่น ๆ รวมทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้านอื่น ๆ อีก ฮอฟลิง และเลอริงเกอร์<sup>๒</sup> (Hofling and Leininger) กล่าวว่า "การทำงานเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพนั้น แต่ละคนในที่นี้จะกองมุงความสนใจไปที่ผู้ป่วย แบ่งปันความรู้

<sup>๑</sup>Helen M. Tobin et. al., The Process of Staff Development: Component for Change, (Saint Louis: The C.V. Mosby Company, 1974), pp. 24 - 28.

<sup>๒</sup>Charles K. Hofling and Madeleine M, Leininger, Psychiatric Concepts in Nursing (Philadelphia: J.B. Lippincott Company, 1967), p. 528.



ทักษะ และสิ่งที่สังเกตได้ให้กันและกัน ไม่ควรมีใครคิดว่าจะสามารถทำอะไรให้ผู้ป่วย  
 ได้ตามลำพัง<sup>๑</sup> คาร์เตอร์<sup>๑</sup> (Carter) สนับสนุนคำกล่าวนี้โดยกล่าวว่า การทำงาน  
 บุคคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวชเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภาพในทีม (team  
 relationships) นอกจากนี้จะมีผลดีทางการรักษาพยาบาลผู้ป่วยจิตเวชแล้ว ยังมี  
 ผลต่อบุคคลากรพยาบาลเองด้วย กล่าวคือ เกิดการเรียนรู้ทั้งในแง่ความต้องการส่วน  
 บุคคล ความต้องการในวิชาชีพ (professional needs) รวมทั้งพัฒนาความ  
 สามารถด้านวิชาชีพ (professional competence) ด้วย อีกเหตุผลหนึ่ง  
 อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลจิตเวชมีความเข้าใจจิตวิทยา ซึ่งหมายถึง  
 เข้าใจความต้องการของบุคคลดี และมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อ  
 บุคคลในทีมได้ดี ทำให้ความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลด้านนี้สูง เกี่ยวกับ  
 เรื่องนี้ เบอร์เกส และลาซาร์<sup>๒</sup> (Burgess and Lazare) ได้กล่าวไว้ว่า  
 โรงพยาบาลจิตเวชจำเป็นต้องศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้านความต้องการด้านจิตวิทยา  
 (psychological assessment) ของผู้ป่วยจิตเวช เพื่อประกอบการวางแผน  
 การพยาบาล ดังนั้นผู้ช่วยพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านจิตวิทยา  
 รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ป่วยจิตเวช โดยเหตุที่ผู้ป่วย  
 จิตเวชเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จความอ่อนไหวด้านสัมพันธ์ภาพ<sup>๓</sup> และเป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่ง

<sup>๑</sup> Frances Monet Carter, Psychological Nursing : Theory and Practice in Hospital and Community Mental Health, (New York: MacMillan Publishing Co. Inc., 1976), pp. 118 - 119.

<sup>๒</sup> Burgess and Lazare, op. cit , pp. 93 - 95.

<sup>๓</sup> Kolb, op. cit., pp. 6 - 7.

ของศูนย์พยาบาลที่จะช่วยให้ผู้ป่วยจิตเวชได้พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอื่น<sup>๑</sup> ดังนั้น เมื่อศูนย์พยาบาลมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย จึงนำมาใช้กับ ผดุงงานได้เป็นอย่างดีคือ นาย เบรมเมอร์<sup>๒</sup> (Brammer) กล่าวว่า สิ่งนี้คือประโยชน์ ที่สำคัญในการพัฒนาทักษะด้านสัมพันธภาพ และที่พบว่าความพึงพอใจในงานของผู้ช่วย-พยาบาลชายสูงกว่าหญิงในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น เนื่องจากผู้ชายมีความ ห้วนไหวทางอารมณ์น้อยกว่า สุซา จันทน์เอม<sup>๓</sup> ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่าง หญิงกับชายว่า "นักจิตวิทยาหลายคนได้ลงความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้หญิงมีอารมณ์ รุนแรงกว่าผู้ชาย และนักจิตวิทยาบางคนกล่าวว่า ผู้ชายประสบความสำเร็จในการ ประกอบการงานมากกว่าผู้หญิง" จากคำกล่าวนี้ทำให้มองเห็นได้ชัดขึ้นว่า การจะ ประสบความสำเร็จในการประกอบการงานได้สำเร็จนั้น เรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีความสำเร็จได้ประการหนึ่ง ตามปกติคนในองค์กร ทั่วไปย่อมมีความสัมพันธ์อยู่ ๓ ทางคือ<sup>๔</sup>

๑. ระหว่างตนเองกับหัวหน้า
๒. ระหว่างตนเองกับเพื่อนในตำแหน่งระดับเดียวกัน
๓. ระหว่างตนเองกับลูกน้อง หรือระหว่างคนที่มีตำแหน่งที่ต่ำกว่า หาก องค์กรใดสามารถปรับความสัมพันธ์ทั้งสามทางของแต่ละบุคคลให้ดีแล้ว คนในองค์กร นั้น ๆ ย่อมมีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีแนวโน้มที่จะทำงานมากขึ้น

<sup>๑</sup> Lawrence M. Brammer, The Helping Relationship : Process and Skills, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1973), p. 18.

<sup>๒</sup> Brammer. op. cit., p. 5.

<sup>๓</sup> สุซา จันทน์เอม, จิตวิทยากับการดำรงชีวิตประจำวัน (นครหลวงฯ : ธรรมสารการพิมพ์, ๒๕๑๖), หน้า ๑๕๒ - ๑๕๔.

<sup>๔</sup> สุซา จันทน์เอม, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๑.

จากการที่ได้พบว่าผู้ช่วยพยาบาลชายมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงกว่าผู้ช่วยพยาบาลหญิงนั้น นอกจากจะแสดงว่าความสัมพันธ์ทั้ง ๓ ทางดังกล่าวแล้ว ก็ยังอาจอุปมาในได้ว่าผู้ช่วยพยาบาลชายน่าจะให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยจิตเวชได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า

จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรายข้อ จากแผนภูมิที่ ๕ พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลชายมีความพึงพอใจในเรื่องปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้เป็นการส่วนตัว สูงกว่าผู้ช่วยพยาบาลหญิง และต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ นั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาของผู้ช่วยพยาบาลซึ่งในการวิจัยนี้ถือว่าเป็นหัวหน้าตึก คือ ผู้บังคับบัญชาของผู้ช่วยพยาบาลซึ่งเป็นเพศหญิง อาจเข้าใจจิตวิทยาในการปกครอง คือเกรงว่าผู้ช่วยพยาบาลจะเสียศักดิ์ศรีความเป็นชายก็ไม่ค่อยอยากคุย หรือมีความเกรงใจผู้ช่วยพยาบาลชายที่ผู้ช่วยพยาบาลชายนั้นเป็นคนร่าเริงขันแข็งสามารถทำงานที่หนักกว่าผู้ช่วยพยาบาลหญิง อีกเหตุผลหนึ่งก็คือ ความแตกต่างของพฤติกรรมทางสังคม สุชา จันทน์เอม<sup>๑</sup> กล่าวว่า ผู้ชายส่วนมากมีบทบาทในสังคมมากกว่าหญิง ผู้ชายชอบสนทนากับบุคคลแปลกหน้า และสนใจสิ่งใหม่ ๆ ในสังคม นอกจากนี้ยังชอบสนทนาถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับตนเลย ทำให้ผู้ช่วยพยาบาลชายกับหัวหน้าตึกมีความผูกพันกันมากกว่าผู้ช่วยพยาบาลหญิง ผู้ช่วยพยาบาลชายจะกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้ เป็นการส่วนตัว และคาดคะเนเฉลี่ยความพึงพอใจในข้อที่ว่า จะเสียใจมากถ้าหัวหน้าย้ายไปอยู่ที่อื่นของผู้ช่วยพยาบาลชายสูงกว่าผู้ช่วยพยาบาลหญิงด้วย เหตุผลที่ความพึงพอใจในข้อรายการที่ว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีรายได้พิเศษมีสวัสดิการที่ดีขึ้นระดับคะแนเฉลี่ยของผู้ช่วยพยาบาลชายสูงกว่าหญิง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ นั้น ผู้บังคับบัญชาอาจส่งเสริมให้มีรายได้พิเศษ มีสวัสดิการที่ดีขึ้นทัดเทียมกันทั้งผู้ช่วยพยาบาลหญิงและผู้ช่วยพยาบาลชาย แต่เนื่องจากมีความแตกต่างทางเพศและภาระทางครอบครัว ผู้หญิงส่วนใหญ่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับชีวิตนอกบ้านนัก

มักจะถูกกับบ้าน และทำหน้าที่เป็นมารดา? การหารายได้พิเศษของผู้ช่วยพยาบาลมักได้จากการ เป็นพยาบาลพิเศษ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นเวรกลางคืน ผู้ชายที่มีความเหมาะสม และมีความสะดวกในการเดินทางมากกว่าจึงอาจมีรายได้พิเศษมากกว่าหญิง และความจำเป็นที่ผู้ชายส่วนใหญ่มีการรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้อื่นด้วย อาจทำให้ได้รับความเห็นใจจากหัวหน้าตักตวนส่งเสริมให้รายได้พิเศษ มีสวัสดิการดีขึ้นมากกว่าหญิง

๓.๑ ความพึงพอใจในลักษณะงาน สมิท<sup>๒</sup> (Smith) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ในการทำงานของผู้คนนั้น หากมนุษย์ได้รับตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการในด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเป็นตัวของตัวเอง และความต้องการทางสังคม ก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพอใจในงานนั้นได้ การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชนั้น บางครั้งต้องใช้การตัดสินใจอย่างฉับพลัน เพื่อให้เห็นต่อเหตุการณ์ ต้องใช้ความรู้รับผิดชอบสูง ที่ต้องระวังรักษาชีวิตของผู้ป่วย ชีวิตของตนเอง ทรัพย์สินของโรงพยาบาล ตลอดจนช่วยระมัดระวังอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานด้วย ดังนั้นผู้ช่วยพยาบาลจึงต้องมีความมั่นคง (secure) ในจิตใจเป็นอย่างดี ความมั่นคงนี้เป็นความต้องการขั้นหนึ่งของชั้นความต้องการของมาสโลว์<sup>๓</sup> (Maslow's hierarchy of needs) ซึ่งบุคคลต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะสามารถช่วยผู้อื่นให้ดีขึ้นได้และความมั่นคงทางจิตใจมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลด้วย ดังนั้นการที่ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจด้านนี้ถ้าอาจมีผลมาจากการปกครองบังคับบัญชาที่ไม่เอื้อต่อการตัดสินใจโดยเสรี หรืออาจเกิด

<sup>๑</sup> สุชา จันทน์เอม, เรื่องเดิม, หน้า ๑๕๗.

<sup>๒</sup> Smith, *op. cit.*, p. 115.

<sup>๓</sup> Fremont E. Kast and James E. Rosenzweia, Organization and Management : A System Approach, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1970), p. 224.

จากความรับผิดชอบงานไม่สอดคล้องกับเงินเดือน เหล่านี้อาจไม่ส่งเสริมความมั่นคงทางจิตใจของผู้ช่วยพยาบาล อีกประการหนึ่งผู้ช่วยพยาบาลนั้นต้องปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมของพยาบาลประจำการ ความเป็นตัวของตัวเองก็น้อย โอกาสที่จะพึงพอใจในลักษณะงานนี้ย่อมน้อยลงด้วย

๓.๒ เมื่อพิจารณาจากขอรายการความพึงพอใจในลักษณะงานของผู้ช่วยพยาบาลชายและหญิงแล้วพบว่า ผู้ช่วยพยาบาลชายมีความพึงพอใจในลักษณะงานต่ำกว่าผู้ช่วยพยาบาลหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ (แผนภูมิที่ ๖) คือ "เสี่ยงอันตรายมากกว่าอยู่ในโรงพยาบาลฝ่ายชาย" หมายความว่า การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช เป็นการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยทางจิต ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรม อารมณ์ และความวิตกกังวล และในบางครั้งผู้ป่วยจิตเวชมีลักษณะก้าวร้าวถึงขั้นทำอันตรายต่อบุคคลอื่นและตนเอง จึงทำให้ผู้ช่วยพยาบาลมีความรู้สึกว่าเป็นการเสี่ยงต่ออันตรายมากกว่าการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีผู้เจ็บป่วย เฉพาะด้านร่างกายซึ่งไม่มีปัญหาความพฤติกรรมที่ก้าวร้าว โดยนัยเดียวกันผู้ช่วยพยาบาลชายยอมตองเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้ป่วยจิตเวชที่มีความก้าวร้าวถึงกลัวมากกว่าผู้ช่วยพยาบาลหญิง จึงรู้สึกว่าเป็นการเสี่ยงอันตรายมากกว่า จากขอรายการดังกล่าวพอสรุปได้ว่าผู้ช่วยพยาบาลชายพอใจในสภาพการทำงานน้อยกว่าผู้ช่วยพยาบาลหญิง นอกจากนี้อาจเนื่องจากอัตราการผลิตผู้ช่วยพยาบาลโดยทั่วไปและโดย เฉพาะด้านจิตเวช เพื่อใช้ในโรงพยาบาลจิตเวชนั้นมีสถานที่ผลิตอยู่เพียงแห่งเดียว คือที่โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและจิตเวชโรงพยาบาลศรีธัญญา ซึ่งสามารถผลิตผู้ช่วยพยาบาลชายได้ปีละประมาณ ๕๐ - ๕๕ คนนั้น ยิ่งน้อยเกินไป เพราะโรงเรียนยังผลิตผู้ช่วยพยาบาลเพื่อสนองความต้องการของโรงพยาบาลฝ่ายชาย เพื่อให้บริการผู้ป่วยชายและตระหนักอยู่เสมออีกด้วย ทำให้ผู้ช่วยพยาบาลชายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชยังน้อยอยู่ ทำให้ผู้ช่วยพยาบาลชายซึ่งมีจำนวนน้อยอยู่แล้วนี้ คงรับผิดชอบผู้ป่วยที่มีความก้าวร้าวรุนแรงเป็นส่วนใหญ่ ความรู้สึกเสี่ยงอันตรายจึงสูง

๔. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางมีความพึงพอใจสูงกว่าผู้ช่วยพยาบาลในส่วนภูมิภาคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ เพียงสองด้าน คือ ความพึงพอใจในหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

๔.๑ ผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลส่วนกลางมีความพึงพอใจในหน่วยงานสูงกว่าผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลส่วนภูมิกานั้น อาจเนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างประชากรในส่วนกลางนั้นมาจากโรงพยาบาลจิตเวช ที่เป็นศูนย์การสอนวิชาการจิตเวช ๒ แห่ง คือ โรงพยาบาลศรีวิบูลย์ และโรงพยาบาลสมเด็จพระยา ส่วนอีก ๒ โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลยุวประสาทเวทโยปถัมภ์ และโรงพยาบาลนิติจิตเวช นั้นมีนักศึกษาพยาบาลไปปฏิบัติงานเสมอ ๆ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดีของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาของผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางด้วย แม้ว่าโรงพยาบาลจิตเวชในส่วนภูมิภาคทั้งสี่แห่งก็เป็นแหล่งให้ความรู้ความจิตเวช และการพยาบาลจิตเวช เช่นเดียวกัน แต่มีนักศึกษาพยาบาลปฏิบัติงานน้อยกว่า มีผู้ปวยน้อยกว่า และไม่มีบุคลากรน้อยกว่า จึงทำให้ไม่มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากเท่าที่ควร กล่าวคือการมีนักศึกษาพยาบาลปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ เรื่องหน้าที่รับผิดชอบ ปริมาณงานที่เหมาะสม ของแต่ละบุคคล ความรู้ความสามารถของบุคลากรได้รับการพัฒนา<sup>๑</sup> ตลอดจนการติดต่อสื่อสารที่ดี<sup>๒</sup> เหล่านี้เป็นเหตุให้ผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางเกิดความพึงพอใจในลักษณะงานสูงต่างจากผู้ช่วยพยาบาลในส่วนภูมิภาค

๔.๒ ความพึงพอใจในลักษณะงานของผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางมีความพึงพอใจที่มีการแจ้งเหตุผล

<sup>๑</sup>Tobin, et al., op. cit., p. 27.

<sup>๒</sup>Hein, op. cit., p. 15.

ก่อนมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีสิทธิและความรับผิดชอบเท่าเทียมกับพยาบาล อยู่ใน  
ระดับสูงกว่าผู้ช่วยพยาบาลในส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ข้อนี้  
อาจเป็นองจักรักโรงพยาบาลจิตเวชในส่วนกลางที่เป็นศูนย์การสอนจิตเวช จึงมีหัวหน้ากึก  
ที่มากกว่ารวมทั้งการบริหารมากกว่าหัวหน้ากึกของโรงพยาบาลจิตเวชในส่วนภูมิภาค ทำให้  
การบริหารและการจัดการภายในต่อผู้ป่วยเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ เป็นการส่งเสริม  
ความพึงพอใจในลักษณะงาน เหตุผลที่ผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางมีความพึงพอใจที่มี  
สิทธิและความรับผิดชอบเท่าเทียมกับพยาบาลนั้น อาจเป็นเพราะผู้ช่วยพยาบาลในส่วน  
กลางได้รับยกย่องให้เป็นบุคคลากรในทีมจิตเวชที่มีความสำคัญคนหนึ่ง มีความรับผิดชอบ  
ผู้ป่วย มีสิทธิเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการประชุมกลุ่ม หรือต้องรับผิดชอบแทน  
พยาบาลในภาวะที่ขาดแคลนพยาบาล จึงทำให้รู้สึกว่ามีสิทธิและความรับผิดชอบเท่า  
เทียมกับพยาบาล ประกอบกับโรงพยาบาลจิตเวชในส่วนกลาง เป็นสถานที่ฝึกงานของ  
นักศึกษาพยาบาล ทำให้ผู้ช่วยพยาบาลต้องเกี่ยวข้องกับนักศึกษาอย่างมาก และ  
มีโอกาสดึกษาหาความรู้เพิ่มเติมไ้มากกว่าผู้ช่วยพยาบาลในส่วนภูมิภาค ทำให้ได้รับ  
หน้าที่รับผิดชอบเท่าพยาบาล ส่วนในเรื่องปริมาณงานสมมูลกับเงินเดือนนั้น  
ผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางมีความพึงพอใจต่ำกว่าผู้ช่วยพยาบาลในส่วนภูมิภาค น่าจะ  
เนื่องมาจากปริมาณผู้ป่วยต่ออัตราส่วนของพยาบาล ในส่วนกลางสูงกว่าในส่วนภูมิภาค  
จึงต้องทำงานหนักกว่า ทั้งขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ช่วยพยาบาลในส่วน  
กลางอาจกว้างขวางกว่า เนื่องจากต้องทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาพยาบาลด้วย  
ส่วนขอรายการที่ผู้ช่วยพยาบาลทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจอยู่ใน  
ระดับต่ำนั้น ก็ การปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายมากกว่าในโรงพยาบาลฝ่ายกาย  
ซึ่งตรงกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาลชายและหญิง จึงเป็นการ  
ยืนยันว่า เรื่องการเสี่ยงอันตรายนี้มีความสำคัญต่อผู้ช่วยพยาบาลมาก เหตุผลที่  
ทำให้รู้สึกเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้ช่วยพยาบาลขาดความรู้ ความเข้าใจในการพยาบาล  
จิตเวชอย่างแท้จริง จึงไม่สามารถนำทฤษฎีและหลักการพยาบาลจิตเวชมาใช้ได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นคนว่า การดูแลผู้ป่วยจิตเวชที่ก้าวร้าว นั้น หลักการพยาบาล

จิตเวชที่ถูกมอง คือการจัดให้ผู้ป่วยใช้ความก้าวร้าวให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์<sup>๑</sup> (Constructive) โดยการจัดกิจกรรม หรือ การฝึกอาชีพที่เหมาะสมต่อพฤติกรรมก้าวร้าว<sup>๒</sup> ถ้าผู้ป่วยพยาบาลสามารถนำทฤษฎีและหลักการพยาบาลนี้ไปใช้ได้ จะทำให้ความรู้สึกว่าเสี่ยงอันตรายลดน้อยลงไปได้ หรือไม่ว่างจะเกิดขึ้นเลย ถ้ามีทักษะในด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร เป็นอย่างดียิ่ง<sup>๓</sup>

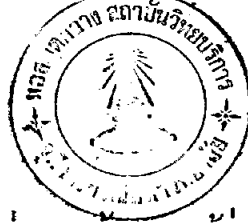
๔.๓ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้ช่วยพยาบาล ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในความสัมพันธระหว่างบุคคลของผู้ช่วยพยาบาล ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแล้ว พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางมีความพึงพอใจในขอรายการต่าง ๆ สูงกว่าผู้ช่วยพยาบาลในส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญ ๔ ขอรายการ คือ ปรึกษามุบ่งคับบัญชาได้เป็นการส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหา และควายมุงยากได้ดี ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็น และพอใจทำงานเป็นทีมมากกว่าทำงานตามคำสั่ง เหตุผลสนับสนุนทั้งสี่ข้อนี้ อาจจะเนื่องจากหัวหน้าตึกซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวชในส่วนกลางนั้น อาจารย์หลักบริหาร และมีความเข้าใจผู้ใ้บังคับบัญชาดี จึงให้ความเอาใจใส่แก่ผู้ช่วยพยาบาล ให้ความเป็นกันเอง ให้อิสระในการทำงาน และให้โอกาสเสนอขอความคิดเห็น ซึ่งเป็นลักษณะการบริหารแบบประชาธิปไตยที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล<sup>๔</sup>

<sup>๑</sup>Carter, op. cit., p. 311.

<sup>๒,๓</sup>Marguerite Lucy Manfreda, Psychiatric Nursing 9th ed., (Philadelphia: F.A. Davis Company, 1973), pp. 172 - 173.

<sup>๔</sup>Kast and Rosenzweig, op. cit., p. 326.





๔.๔ ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมของผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางและ  
 ส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน น่าจะเป็นเพราะว่า ใ้เวลาผู้ช่วยพยาบาลจะอยู่ในส่วนกลาง  
 หรือส่วนภูมิภาค โอกาสที่จะเป็นหัวหน้ามีน้อย ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติหรือการเป็น  
 ข้าราชการเท่าเทียมกัน กองทำงานภายใต้การนิเทศงานเหมือนกัน โอกาสก้าวหน้า  
 ก็มีน้อยเหมือน ๆ กัน ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมของผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลางและ  
 ส่วนภูมิภาคจึงไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาขอรายการต่าง ๆ ของความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมของผู้  
 ช่วยพยาบาลเป็นรายข้อ (แผนภูมิที่ ๑๒) แล้วพบว่าผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลาง  
 มีความพึงพอใจที่มีโอกาสก้าวหน้าได้ทัดเทียมกันมากกว่าผู้ช่วยพยาบาลในส่วนภูมิภาค  
 และต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เหตุผลนี้ทำให้ผู้ช่วยพยาบาลในส่วนภูมิภาคมีความ  
 ปรารถนาให้มีการอบรมเกี่ยวกับจิตเวช เพิ่มเติบโตสูงมาก

เกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้น สตรอส และเซย์เล่<sup>๑</sup>  
 (Strauss & Sayles) กล่าวว่าการทำงานที่มีความก้าวหน้าในงาน ผู้ปฏิบัติงาน  
 ยอมต่อการพิจารณาอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา และต่อการทราบเหตุผล  
 อย่างแจ่มแจ้งในการพิจารณา หรือต่อการร้องเรียนเมื่อคิดว่าเขาไม่ได้รับความ  
 ยุติธรรม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการทราบว่าในการทำงานนั้นเขาจะมีโอกาสก้าวหน้า  
 มากน้อยเพียงใด ถ้าหากว่าเขาทราบว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าก็จะเป็นส่วนส่งเสริม  
 ให้เขาเกิดความพอใจในงานได้ ไสรจ์ แสตนลิวสันสันต์<sup>๒</sup> กล่าวว่าคนเราทุกคนที่  
 ทำงานยอมต่อการที่จะก้าวหน้าเพื่อความมั่นคงในชีวิต และอนาคต การที่ผู้บังคับ  
 บัญชาที่ดี เพื่อรวบรวมงานที่ดี "ยอมรับ" หรือยอมรับรวมในกิจกรรมของหน่วยงานนั้น

<sup>๑</sup>Strauss and Sayles, op. cit., p. 11.

<sup>๒</sup>ไสรจ์ แสตนลิวสันสันต์, "นักบริหารกับการจูงใจ," วารสารกรมการแพทย์  
 และอนามัย ๑ : ๘ (กรกฎาคม, ๒๕๑๖), หน้า ๘/๑๗.

การยกย่องผลงานที่ดี การมอบหมายงานให้ทำที่ดี จะมีผลให้คนในหน่วยงานกระตือรือร้นในการทำงานหรือหน้าพื่ออย่างมาก คนในหน่วยงานจะรักใคร่ปรองดองกัน นอกจากนี้ยังพบว่าจะก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ขึ้นอีกด้วย

ข้อรายการที่ผู้ช่วยพยาบาลในส่วนภูมิภาคไม่เคยรื้อนเรื่องที่อยู่อาศัย และกู้ยืมเงินสวัสดิการ โคคี้กวางผู้ช่วยพยาบาลในส่วนกลาง เนื่องจากในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคนั้นจะจัดที่อยู่อาศัยให้เป็นส่วนใหญ่ ทั้งยังจัดสวัสดิการให้โคคี้กวาง เนื่องจาก การปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมีผู้ช่วยพยาบาลกองการไปอยู่เป็นจำนวนน้อย จึงต้องจัดหาความสะดวกและสวัสดิการให้เป็นพิเศษ เพื่อเป็นการจูงใจ

๕. ผลการ เปรียบ เทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาล ที่มีอายุต่างกัน พบว่าค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจทั้ง ๔ ด้าน คือ หน่วยงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ สิ่งแวดล้อม นั้น ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มที่มีอายุมาก มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่าทุกด้าน แต่เมื่อโควิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านของผู้ช่วยพยาบาลที่มีอายุต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผลการวิจัยนี้สนองสมมติฐานที่ ๔ ที่ตั้งไว้บางส่วน และสอดคล้องกับข้อค้นพบของ เดวิส<sup>๑</sup> (Davis) ที่ว่าคนงานที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มว่าพึงพอใจในงานอาชีพของตนมากขึ้นตามไปด้วย เพราะมีความสามารถในการปรับตัว และประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่มากขึ้น ผลการวิจัยนี้สนับสนุนข้อค้นพบของ เดวิสดังกล่าวแล้ว และมีเหตุผลเพิ่มเติมดังนี้คือ วัฒนธรรมของคนไทย โดยปรกติแล้วไม่ชอบการโยกย้ายโดยไม่จำเป็น หรือมีเหตุผลสมควร เปรียบเหมือนต้นไม้ใหญ่ เมื่อโคโคขึ้น ณ ที่ใด ก็จะไม่ย้ายรากแก้วเด็ดขาดทุกที การเป็นผู้ช่วยพยาบาลอยู่ในโรงพยาบาลจิตเวชส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการค่านที่อยู่อาศัยเป็นอย่างดี เมื่ออายุมากขึ้น มีครอบครัวเป็นหลักฐานมั่นคงแล้วก็ไม่อยากย้ายไปไหน จึง

<sup>๑</sup>Kieth Davis, op. cit., p. 61.

อายุจนอายุมากขึ้นทำให้มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่ขึ้นด้วย ประกอบกับขาดความคล่องตัวในการปรับตัวกับที่แห่งใหม่ด้วยจึงไม่ย้ายไปไหน ประสพ รัตนากร<sup>๑</sup> กล่าวว่า อายุทำให้พฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันไป ผู้มีอายุมากย่อมมีประสบการณ์ทางสังคมและชีวิตมากขึ้นตามไปกาย ทำให้ทัศนคติและโลกทัศน์ (World View) เกี่ยวกับการดำรงชีวิตประจำวันแตกต่างไปจากผู้มีวัยน้อยกว่า เหตุผลที่ผู้ช่วยพยาบาลที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่ต่างกันนั้น โกเชลลิและบราวน์<sup>๒</sup> ให้ความเห็นว่าอายุของผู้ปฏิบัติงานนั้น บางครั้งก็มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน บางครั้งก็ไม่มีส่วนสัมพันธ์กัน ผลการศึกษาพบว่าอายุไม่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงาน แต่อายุในบางระยะ เช่นระหว่าง ๒๕ - ๓๔ ปี และ ๔๕ - ๕๔ ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าอายุในช่วงระยะอื่น ดังนั้นอายุจึงอาจไม่สัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงาน

๕.๑ ผู้ช่วยพยาบาลทุกกลุ่มอายุมีความพึงพอใจในหน่วยงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับกลางนั้น เพราะว่าลักษณะของหน่วยงานในโรงพยาบาลจิตเวชจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น แยกเป็นแผนกหญิง แผนกชาย และแผนกอื่น ๆ มีแนวนโยบายการบริหารงานคล้ายคลึงกัน ผู้ช่วยพยาบาลไม่ว่าจะอายุมากหรืออายุน้อย ก็ต้องอยู่ในลักษณะต่าง ๆ และหน่วยงานเหมือนกัน จึงมีความพึงพอใจในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็เช่นเดียวกันไม่ว่าจะเป็นผู้ช่วยพยาบาลระดับอายุใด ก็ต้องอยู่ในบุคคลแวดล้อมที่เป็นทีมเดียวกันในแต่ละโรงพยาบาล เมื่อทุกฝ่ายมีความเข้าใจจิตวิทยาดีด้วยกันแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็จะดี ไม่ว่าจะมียุขามากหรือน้อยก็จะมีมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์

<sup>๑</sup> ประสพ รัตนากร, "พฤติกรรมของมนุษย์" วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ ฉบับพิเศษ, (๒๕๐๗), ๒๔๕.

<sup>๒</sup> Ghiselli and Brown, op. cit., p. 430.

ระหว่างบุคคลไม่ต่างกัน เบรมเมอร์ (Brammer) กล่าวว่า สัมพันธภาพที่สามารถพัฒนาขึ้นได้ในบุคคล ไม่จำกัดอายุ เพียงแต่ขอบเขตการอาจแตกต่างกัน<sup>๑</sup>

๕.๒ เหตุผลที่ผู้ช่วยพยาบาลทุกกลุ่มอายุมีความพึงพอใจในลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับต่ำ และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งสองค่านี้นั้นเพราะว่า ลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลจิตเวชนั้นยังไม่สามารถสนองความต้องการได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะอายุมากหรือน้อย ย่อมทำให้ความพึงพอใจในสองค่านี้อยู่ในระดับต่ำเหมือนกัน เพราะความต้องการพื้นฐานของผู้ที่มีอายุต่างกันไม่ต่างกัน เช่น ต้องการความปลอดภัย เมื่อผู้ช่วยพยาบาลเห็นว่าเขาทำงานเสี่ยงอันตรายมากกว่าอยู่ในโรงพยาบาลฝ่ายกาย แล้วยังอาจไม่สามารถขอความช่วยเหลือได้ทันที เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ไม่พร้อมที่จะใช้ได้ หรือความรับผิดชอบของเขาไม่สอดคล้องกับเงินเดือน ก็ย่อมทำให้ไม่พึงพอใจในลักษณะงานได้ ในด้านสิ่งแวดล้อมก็เช่นกัน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการ หรือที่อยู่อาศัย นั้นเป็นความต้องการพื้นฐานที่ทุกระดับอายุต้องการ เหมือน ๆ กัน ในเมื่อผู้ช่วยพยาบาลในปัจจุบันยังไม่มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพเท่าที่ควร ไม่มีโอกาสทางด้านการศึกษาคือเนื่องแต่อย่างใด ความปรารถนาให้มีการอบรมเกี่ยวกับจิตเวชจึงสูงมาก ความพึงพอใจในสภาพสิ่งแวดล้อมปัจจุบันจึงยังอยู่ในระดับต่ำ

๖. ความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปีประสบการณ์ต่าง ๆ กัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านหน่วยงานและลักษณะงานนั้น เมื่อพิจารณาจากระยะเวลาที่ผู้ช่วยพยาบาลแต่ละกลุ่มปฏิบัติงาน คือ ๑๑ ปีขึ้นไป ๖ - ๑๐ ปี และต่ำกว่า ๕ ปีนั้น พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานนานมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่ปีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเคยชินต่อสถานที่ทำงาน การบริหาร และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ รวมทั้งผู้ร่วมงาน โดย

<sup>๑</sup>Brammer, op. cit., pp. 70 - 72.

เฉพาะปัญหาในการปรับตัวต่อสภาพการทำงานก็มีน้อยลง หรือไม่ก็เลย สวัสดิการ หรือความช่วยเหลือต่าง ๆ ย่อมได้รับในสิทธิที่สูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อย ความพึงพอใจในงานย่อมจะสูงกว่า อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ช่วยพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสั้น คือ ต่ำกว่า ๕ ปี มีความพึงพอใจ ในคานลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมต่ำ น่าจะมีเหตุผลมาจากผู้ที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลานี้ เป็นบุคคลที่อยู่ในวัยที่เป็นวัยรุ่นตอนปลาย หรือวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ย่อมมีความต้องการ เกี่ยวกับการสร้างฐานะความมั่นคงในการงาน ตลอดจนความก้าวหน้าสูง ประกอบ กับเป็นบุคคลที่มีลักษณะที่ มีความกระตือรือร้นสูง มีความทะเยอทะยาน จึงมีความพอใจ ในสิ่งเหล่านี้ต่ำ

สำหรับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสิ่งแวดล้อม ซึ่งไม่แตกต่างกันทุกกลุ่มประสพการณ์ของผู้ช่วยพยาบาลนั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้ช่วย-พยาบาลทุกคนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช ย่อมได้รับการพิจารณาทักษะงานสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ อยู่แล้ว ทุกคนจึงไม่มีปัญหาในเรื่องนี้ เกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อมซึ่งหมายถึงโอกาสก้าวหน้า สวัสดิการ และสถานภาพทางการเงินนั้น ไม่แตกต่างกันในทุกกลุ่มประสพการณ์ แต่ก็อยู่ในระดับต่ำ หมายถึง ผู้ช่วยพยาบาล มีโอกาสน้อยในการศึกษาต่อ หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อันเนื่องมาจากความจำกัด ด้านความรู้ ส่วนสวัสดิการนั้น ในฐานะที่เป็นข้าราชการก็ได้รับสวัสดิการต่ำกว่า ในองค์กรอื่นอยู่แล้ว

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้ช่วยพยาบาลทั้งหญิงและชายในทุกกลุ่มอายุ และกลุ่มประสพการณ์ มีระดับความพึงพอใจในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับกลางเป็นส่วน ใหญ่ มีจำนวนน้อยมากที่มีความพึงพอใจในระดับสูง นั่นคือผู้ช่วยพยาบาลเป็นจำนวน ไม่น้อยที่ยังไม่พึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องของลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานอย่างเสียด้านตราย โอกาสก้าวหน้า น้อย ปริมาณงานไม่สมดุลย์

กับเงินเดือน และความต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับจิตเวชเพิ่มเติม สิ่งเหล่านี้  
เป็นเครื่องบ่งชี้อย่างชัดเจนว่า ผู้ช่วยพยาบาลซึ่งเป็นกำลังสำคัญด้านการรักษาพยาบาล  
ผู้ป่วยจิตเวชในโรงพยาบาลจิตเวชในปัจจุบัน ควรได้รับความสนใจในเรื่องเหล่านี้  
อย่างเร่งด่วน อันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการปรับปรุงการรักษาพยาบาลผู้ป่วยจิตเวช  
ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ขอเสนอแนะเพื่อการวิจัย

๑. ศึกษาความต้องการรับานของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช  
เพื่อวางแผนในการผลิตให้เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้บริการทางจิตเวชได้  
อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๒. ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช  
ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงมาตรฐานการพยาบาลจิตเวช  
ในปัจจุบัน
๓. ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของผู้ช่วย  
พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช และผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน  
โรงพยาบาลฝ่ายกาย ตลอดจนศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาล  
ในโรงพยาบาลทั้งสองประเภท
๔. วิเคราะห์หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลที่จัดขึ้นในโรงพยาบาลต่าง ๆ ทั่ว  
ประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล อันจะมีผลการ  
ปรับปรุงด้านวิชาการพยาบาลจิตเวชต่อไปด้วย

ขอเสนอแนะอื่น ๆ

เพื่อให้ผู้ป่วยจิตเวชได้รับบริการที่ดีขึ้นในภาวะที่ยังมีปัญหาการขาดแคลน  
พยาบาลและความต้องการบุคลากรพยาบาลทางจิตเวชสูงอยู่ในขณะนี้ ผู้วิจัยมีแนว  
ความคิดที่จะเสนอแนะผู้บริหาร เพื่อวางนโยบายหรือแนวทางที่จะส่งเสริมขวัญของ  
ผู้ช่วยพยาบาล เพื่อให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ดังนี้

## ก. กานการศึกษา

๑. กำหนดนโยบายจัดวางแผนทางการศึกษาต่อ เพื่อให้ผู้ช่วยพยาบาลมีระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะศึกษาในระดับที่สูงขึ้นได้ หรือจัดระบบการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) เพื่อให้ผู้ช่วยพยาบาลมีโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษาคาย จะทำให้ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในอาชีพนี้มากขึ้น

๒. จัดวางแผนทางส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับจิตเวชให้แก่ผู้ช่วยพยาบาล โดย

๒.๑ ให้ผู้ช่วยพยาบาลที่ยังไปได้รับการอบรมเกี่ยวกับจิตเวชได้รับความรู้เกี่ยวกับจิตเวชเพิ่มขึ้น จะช่วยให้ทราบแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องสามารถให้บริการแก่ผู้ป่วยจิตเวชอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าการอบรมนั้นทำให้ได้รับวุฒิบัตร หรือมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น จะช่วยให้ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจมากขึ้น

๒.๒ จัด Inservice training ให้แก่ผู้ช่วยพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ โดยทั่วถึงกัน จะทำให้ผู้ช่วยพยาบาลได้รับการฟื้นฟูทางวิชาการให้ทันสมัยขึ้น นอกจากนี้จะทำให้ขวัญของผู้ช่วยพยาบาลดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความมั่นใจและภาคภูมิใจมากขึ้นแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และผู้ป่วย จะได้รับการที่ดียิ่งด้วย การอบรมนี้อาจจัดได้ดังนี้คือ หน่วยงานนั้น ๆ จัดให้มีการอบรมเป็นครั้งคราว หรือสม่ำเสมอ หรือส่งไปรับการอบรม ณ ที่หนึ่งใดใดในระยะเวลาที่เหมาะสม

๒.๓ จัดโปรแกรมปฐมนิเทศผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่ให้มีความรู้และความเข้าใจพื้นฐานทางจิตเวชเพิ่มขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ป่วยจิตเวช สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีการวางแผนงานที่ถูกต้อง ตามหลักการจัดโปรแกรมปฐมนิเทศ และควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย

๒.๔ ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านภาคปฏิบัติโดยส่งผู้ช่วยพยาบาลไปดูงาน ณ ที่หนึ่งใดใด ไปว่าจะเป็นนอกประเทศ หรือภายในประเทศ เพื่อให้ได้เห็นแบบฉบับของการรักษาพยาบาลใหม่ ๆ และนำมาปฏิบัติต่อผู้ป่วยใหม่

ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพราะเป็นที่ตระหนักอยู่แล้วว่า การได้การรักษาพยาบาลทาง  
จิตเวชที่ใดคนหนึ่ง การประกอบควมรูกกการทางจิตเวชทั้งทีม มีไขเฉพาะสาย  
วิชาชีพสายหนึ่งสายใดเท่านั้น

๒.๕ ส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นทางคานวิชาการ เช่น จัด  
ปายนิทรรศการ ให้มีการประชุมวิชาการระหว่างผู้ช่วยพยาบาล หรือ ให้มีโอกาส  
ได้รับความรู้ทางวิชาการจากบุคคลากรในพื้นที่จิตเวชระดับอื่น

๒.๖ อำนวยความสะดวกและจัดหาแหล่งกนควหาความรู้ ให้  
คิงคุณความสนใจให้มากขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมคานวิชาการ

## ข. คานบริหาร

๑. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนการรักษาพยาบาล  
ผู้่วยเป็นรายบุคคล โดยสมาชิกในทีมการรักษาพยาบาลได้มีโอกาสร่วมวางแผนด้วย  
โดยเฉพาะผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้่วยมาก ควรได้รับการสนับสนุนในการ  
ร่วมวางแผนการรักษาพยาบาลมากขึ้น

๒. ผู้บังคับบัญชาผู้ใกล้ชิดผู้่วยพยาบาล ควรมีความรู้ทั้งทางคานบริหาร  
บริการ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นอย่างคี่ สามารถปฏิบัติต่ผู้่วยกับผู้่วยได้เหมาะสม  
จะทำให้ขวัญของผู่วยพยาบาลคี่ดีขึ้น บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ  
ให้บริการผู้่วยได้เป็นอย่างดี

๓. กำหนดขอบเขตของงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของ  
ผู้่วยพยาบาลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทุกสถาบัน โดยการจัดทำกรพรรณางาน  
และคู่มือการปฏิบัติงานขึ้น การมอบหมายงานที่เหมาะสม ไม่เกินความรู้ความสามารถ  
ของผู้่วยพยาบาล ระบุแนวปฏิบัติ ให้มีการนิเทศงานที่เหมาะสมนั้น นอกจากจะไม่  
ทำให้ผู้่วยพยาบาลคี่ความีปริมาณงานไม่สมดุลกับเงินเดือนแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์  
ต่อสถาบัน และเกิดความปลอดภัยแก่ผู้่วยได้อีกด้วย

๔. จัดวางแผนการบริหาร เพื่อส่งเสริมให้ผู่วยพยาบาลและบุคคลากร  
อื่น ๆ ในพื้นที่จิตเวชได้รับความปลอดภัยมากขึ้น เมื่อมีเหตุฉุกเฉินสามารถขอความ



ช่วยเหลือจากผู้อื่นใดที่หวังที หากใครรับอันตรายด้วยเหตุสุดวิสัยก็ควรได้รับการตอบแทน  
ที่เหมาะสม แต่ละสถาบันควรใ้ควางแนวการปฏิบัติเพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นต่อ  
ชีวิตของผู้อยู่และของเจ้าหน้าที่ ป้องกันการสูญเสียทรัพย์สินของทางราชการอย่าง  
รัดกุม จะช่วยประหยัดค่าซ่อมแซมต่าง ๆ ลงได้มากอีกด้วย

๕. กำหนดแนวทางส่งเสริมขวัญของผู้อยู่พยาบาลให้ดีขึ้น โดยการ  
มอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ตามความต้องการของเขา และเหมาะสมกับ  
สภาวะของสถาบัน ควรมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานบ้างตามความเหมาะสม  
หรือส่งไปอบรมหรือดูงานที่อื่นเป็นครั้งคราว จะช่วยกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นใน  
การปฏิบัติงานมากขึ้น

๖. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้โดยชัดเจน เพื่อ  
ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น และจัดตำแหน่งหน้าที่ที่  
เหมาะสม และควรให้ผู้อยู่พยาบาลได้รับทราบการประเมินงานของตัวเองด้วย

๗. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการ  
ปฏิบัติงาน และให้เพียงพอกับความต้องการ

๘. ด้านสวัสดิการและนันทนาการ

๑. จัดกิจกรรมในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
ในหน่วยงานให้มีความสามัคคี และเห็นใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น จะช่วยให้ความ  
ผูกพันรักใคร่ในหน่วยงาน รวมน้ำใจกันปฏิบัติงานดีขึ้น ความพึงพอใจในงาน  
จะสูงขึ้น

๒. ให้มีแหล่งนันทนาการ และได้รับการพักผ่อนหย่อนใจในระหว่าง  
ชั่วโมงปฏิบัติงานบ้างเป็นครั้งคราว เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด เช่น จัดตั้งแวคคูลัม  
ให้สวยงาม มีเสียงเพลงที่ไพเราะดังเป็นเวลา

๓. ส่งเสริมด้านสวัสดิการให้ดีขึ้น มีรายได้พิเศษอื่น ๆ เพิ่มขึ้น  
ได้รับความสะดวกสบายในค่านที่อยู่อาศัย และให้บริการเมื่อตัวเขาหรือครอบครัว  
เจ็บป่วย