



สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร เพื่อหาเกณฑ์เฉลี่ยการปฏิบัติงานของพยาบาล และเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระหว่างพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน พยาบาลที่มีอายุในการทำงานที่ต่างกัน และพยาบาลที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี โดยศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะแต่ละด้านและโดยส่วนรวม ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารพยาบาลในการจัดการและแนว ใ้ค่าปรึกษา และส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ในการนิเทศการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อพัฒนาพยาบาลในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และสังคม ให้ดียิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ก็คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง (Direct Nursing Care) ในหอผู้ป่วยอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติ-นรีเวช และกุมารเวชกรรม จากโรงพยาบาลต่าง ๆ 13 โรงพยาบาล ทั้งโรงพยาบาลของรัฐบาลและเอกชน โดยสุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลรัฐบาล 160 คน และจากโรงพยาบาลเอกชน 80 คน รวม 240 คน และให้หัวหน้าคึกหรือหัวหน้าหน่วยของพยาบาลประจำการที่สุ่มตัวอย่างได้ เป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสำรวจประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่ง วรณวิไล ชุมภิรมย์ ได้สร้างไว้ในปีการศึกษา 2517 แบบสำรวจนี้ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ มีข้อรายการทั้งหมด 89 ข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบสำรวจมาคัดแปลงใช้ในแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยประเมินค่าในแง่ของการปฏิบัติว่าพยาบาลได้ปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ใดก็มากน้อยเพียงใด โดยแบ่งออกเป็น 6 ลำดับชั้น คือ คีมากที่สุด คีมาก คี ปานกลาง พอใช้ได้ ใ้ไม่ได้ ใ้ไม่ได้ นำแบบสำรวจนี้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ คำนวณหามัชฌิมเลขคณิต

ความเที่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล และคุณลักษณะ  
แต่ละด้านระหว่างพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล และเอกชน และพยาบาลที่มีคุณวุฒิระดับ  
ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ทดสอบภาวะแห่งความแปรปรวน ทดสอบค่าที่  
(t - Test) รวมทั้งวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย  
ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลและคุณลักษณะแต่ละด้านของพยาบาลที่มีอายุใน  
การทำงานต่ำกว่า 3 ปี, 4 ถึง 6 ปี, 7 ถึง 9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยการทดสอบค่า  
เอฟ (F - Test)

## ผลการวิจัย

### 1. จากการสุ่มตัวอย่าง พบว่า

1.1 พยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย จะมีเป็นจำนวนมาก จะเห็นได้ว่า  
ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีเป็นจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 61.66 และจะ  
ค่อย ๆ ลดลงตามลำดับ ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ  
งาน 10 ปีขึ้นไป จะมีเพียงร้อยละ 7.51 เท่านั้น (ดูตารางที่ 3)

1.2 พยาบาลระดับปริญญาตรีที่ทำหน้าที่ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงในหอ  
ผู้ป่วยมีน้อยมาก คิดเป็นร้อยละ 4.16 ส่วนใหญ่แล้วความโรงพยาบาลต่าง ๆ ไม่มีพยาบาล  
ระดับปริญญาตรีทำหน้าที่ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง (ดูตารางที่ 4)

2. เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพ-  
มหานคร จัดอยู่ในระดับดี (ดูตารางที่ 5)

### 3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน

3.1 คุณลักษณะด้านสมรรถภาพและอุปนิสัยในการปฏิบัติงาน และบุคลิกลักษณะ  
ส่วนตัวและสังคมของพยาบาลทั้งในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน จัดอยู่ในระดับดีมาก ส่วน  
คุณลักษณะด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล ลักษณะการเป็นผู้นำทีมการพยาบาล  
และความคิดริเริ่มของพยาบาลทั้งในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน จัดอยู่ในระดับดี (ดูตาราง  
ที่ 6)

3.2 โดยส่วนรวมแล้วประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลทั้งในโรงพยาบาล  
รัฐบาลและเอกชน จักอยู่ในระดับดี ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พยาบาลทั้งโดยส่วนรวมและคุณลักษณะแต่ละท่าน จึงพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนองสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 (ดูตารางที่ 7 ถึง 12)

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี, 4  
ถึง 6 ปี, 7 ถึง 9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

4.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสังคมของพยาบาลที่มีอายุในการ  
ทำงานต่ำกว่า 3 ปี และ 4 ถึง 6 ปี จักอยู่ในระดับดีมาก ส่วนคุณลักษณะด้านสมรรถภาพ  
และอุปนิสัยในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล ลักษณะการเป็นผู้นำ  
ทีมการพยาบาล และความคิดริเริ่มจักอยู่ในระดับดี (ดูตารางที่ 13)

4.2 คุณลักษณะด้านสมรรถภาพและอุปนิสัยในการปฏิบัติงานและบุคลิกลักษณะ  
ส่วนตัวและสังคมของพยาบาลที่มีอายุในการทำงาน 7 ถึง 9 ปี จักอยู่ในระดับดีมาก ส่วน  
คุณลักษณะด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล ลักษณะการเป็นผู้นำทีมการพยาบาลและ  
ความคิดริเริ่ม จักอยู่ในระดับดี (ดูตารางที่ 13)

4.3 คุณลักษณะด้านสมรรถภาพและอุปนิสัยในการปฏิบัติงาน บุคลิกลักษณะส่วนตัว  
และสังคม และความคิดริเริ่มของพยาบาลที่มีอายุในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จักอยู่ในระดับ  
ดีมาก ส่วนคุณลักษณะด้านสมรรถภาพในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล และลักษณะการเป็นผู้นำ  
ทีมการพยาบาล จักอยู่ในระดับดี (ดูตารางที่ 13)

4.4 สรุปโดยส่วนรวม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีอายุในการ  
ทำงานต่ำกว่า 3 ปี, 4 ถึง 6 ปี, 7 ถึง 9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป จักอยู่ในระดับดี และไม่  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สนองสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2  
(ดูตารางที่ 14)

4.5 เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะแต่ละท่านของพยาบาลที่มีอายุในการทำงานที่  
ต่างกันทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดูตารางที่ 15  
ถึง 19)

5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี

5.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสังคมของพยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จัดอยู่ในระดับดีมาก ส่วนคุณลักษณะด้านสมรรถภาพและอุปนิสัยในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล ลักษณะการเป็นผู้นำทีมการพยาบาล และความคิดริเริ่ม จัดอยู่ในระดับดี (ดูตารางที่ 20)

5.2 คุณลักษณะทั้ง 5 ด้านของพยาบาลระดับปริญญาตรี ได้แก่ สมรรถภาพและอุปนิสัยในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล บุคลิกลักษณะส่วนตัวและสังคม ลักษณะการเป็นผู้นำทีมการพยาบาล และความคิดริเริ่มจัดอยู่ในระดับดีมาก (ดูตารางที่ 20)

5.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของพยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จัดอยู่ในระดับดี และระดับปริญญาตรี จัดอยู่ในระดับดีมาก แต่เมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 (ดูตารางที่ 21)

5.4 เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะแต่ละด้านของพยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี พบว่า คุณลักษณะด้านสมรรถภาพและอุปนิสัยในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล บุคลิกลักษณะส่วนตัวและสังคม และลักษณะการเป็นผู้นำทีมการพยาบาล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดูตารางที่ 22 ถึง 25) ส่วนคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่ม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ดูตารางที่ 26)

#### การอภิปรายผล

1. เกณฑ์เฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร จัดอยู่ในระดับดี ถ้าพิจารณาจากเกณฑ์ในการเลือกโรงพยาบาลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้จะเห็นว่าเลือกจากโรงพยาบาลรัฐบาลที่มี 300 เติงขึ้นไป และโรงพยาบาลเอกชน มีจำนวน เติงตั้งแต่ 80 เติงขึ้นไป โรงพยาบาลที่ถูกเลือกมาทำการศึกษาจึงเป็นโรงพยาบาลใหญ่

ที่มีโรงเรียนพยาบาล และเป็นสถานที่ฝึกงานของนักเรียนพยาบาลเกือบทั้งสิ้น จากโรงพยาบาลที่เลือกมาทำการศึกษา 13 โรงพยาบาล เป็นโรงพยาบาลที่มีโรงเรียนพยาบาลเสีย 11 โรงพยาบาล มีเพียง 2 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน และเซนต์หลุยส์ เท่านั้นที่ไม่มีโรงเรียนพยาบาล เนื่องจากโรงพยาบาลเหล่านี้จะต้องเป็นสถานที่ฝึกงานของนักเรียนพยาบาลด้วย จึงทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่จะต้องตื่นตัวปรับปรุงและพัฒนาความรู้ความสามารถ และบริการต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้า ทันสมัย เหมาะสมสำหรับที่จะเป็นสถานที่ฝึกงาน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีของนักเรียนที่ขึ้นมาฝึกปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความตื่นตัวอยู่เสมอ เพื่อปรับสภาพงานในทุก ๆ ด้านให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา นอกจากนี้โรงพยาบาลเหล่านี้ยังมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย จึงอาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลอยู่ในระดับดี

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน ไม่แตกต่างกันทั้งในคุณลักษณะแต่ละด้านและโดยส่วนรวม ซึ่งสนองสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดอันหนึ่งของการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยก็คือสนองความต้องการของผู้ป่วยแต่ละคน หมายถึงยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient-Centered) ซึ่งพยาบาลทุกคนถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ ดังนั้นไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลหรือเอกชนก็ตาม ก็ไม่ทำให้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าโครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลจะแตกต่างกันก็ตาม และทั้งโรงพยาบาลของรัฐบาลและเอกชนก็ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง เช่นเดียวกัน ดังข้อความที่ยกมากล่าวในที่นี้ เป็นข้อความที่กล่าวถึงความหมายและความสำคัญของผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจมาก<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Deborah Maclury Jensen (ed.), Nursing Service Administration. (Saint Louis : The C.V. Mosby Company, 1961), p. 63.

### What is a patient

The patient is the most important person in the hospital.

The patient is not dependent upon us — we are dependent at him.

The patient is not an interruption of our work — he is the purpose of it.

The patient is not an outsider to our business— he is our business.

The patient is a person and not a statistic. He has feeling, emotion, biases, and wants.

It is our business to satisfy him.

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีอายุในการทำงานที่ต่ำกว่า 3 ปี, 4 ถึง 6 ปี, 7 ถึง 9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกันทั้งในคุณลักษณะแต่ละด้านและโดยส่วนรวม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ฉะนั้นการปฏิบัติงานจึงต้องมีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีอายุในการทำงานที่ต่างกันไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลของการวิจัยนี้ขัดแย้งกับข้อค้นพบของเครเมอร์ (Kramer) ซึ่งพบว่า หลังจากพยาบาลประจำการได้ปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นระยะเวลา 2 ปี แล้ว ศักยภาพ (Potential) ที่มีอยู่จะค่อย ๆ ต่ำลง<sup>2</sup> และขัดกับธรรมชาติโดยทั่วไปของคน เมื่อเริ่มเข้าทำงานใหม่จะกระตือรือร้นในการทำงาน หมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ดังนั้นในการทำงานระยะแรกๆ ประสิทธิภาพของงานจะสูง แต่เมื่อทำงานไปนานเขาจะเกิดความเมื่อยหน่าย ซ้ำซาก ทำให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานค่อย ๆ ลดลงตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญา

---

<sup>2</sup> Marlene Kramer, "The New Graduate Speaks— Again" American Journal of Nursing (September, 1972), 1903 - 1907.

ตรี และปริญญาตรี พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคุณลักษณะแต่ละด้าน พบว่าคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของพยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคุณสมบัตินั้น ๆ ได้แก่ สมรรถภาพและอุปนิสัยในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล บุคลิกลักษณะส่วนตัวและสังคม และลักษณะการเป็นผู้นำทีมการพยาบาล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สนองสมมติฐานของการวิจัย

จากการที่มีการวิเคราะห์หลักสูตรปริญญาตรีของแต่ละสถาบัน พบว่า วิชา วัตถุประสงค์ จำนวนหน่วยกิตของแต่ละแขนงวิชา และของทั้งหลักสูตร แตกต่างกันมาก แต่ละสถาบันต่างก็จัดและดำเนินหลักสูตรไปตามที่ทรัพยากรการศึกษาของแต่ละสถาบัน จะอำนวยให้ ฉะนั้นคุณภาพการศึกษาระดับปริญญาตรีของแต่ละสถาบันจึงไม่เท่ากัน ไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน นอกจากนั้นอาจจะเป็นเพราะว่าวิธีการสอนที่ใช้กันอยู่ในโรงเรียนพยาบาลทั่วไปนั้น ไม่ว่าจะในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี ก็ใช้วิธีการสอนที่ไม่แตกต่างกันนัก จึงทำให้ผลผลิตที่ผลิตออกมาไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในการจัดการสัมมนาการศึกษาพยาบาลระหว่างมหาวิทยาลัยครั้งที่ 1 เรื่อง "การจัดการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรี" เมื่อวันที่ 28 ถึง 30 พฤษภาคม 2518 ณ สว่างคนิवास จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลได้ร่วมกันกำหนดบทบาทของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้มีบทบาทเป็นพยาบาลประจำการ (General Nurse Practitioner) ในระยะต้น และเน้นหนักในคุณสมบัติที่แตกต่างจากระดับอนุปริญญา ในแง่ของระดับปฏิบัติงาน (Level of Performance) ซึ่งได้แก่การใช้วิจารณญาณที่จะแก้ปัญหาได้ดี สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้ร่วมงานทั้งในค่านิยมวิชาการและการปฏิบัติ

5. เมื่อพิจารณาจากตัวอย่างประชากรที่สุ่มได้ พบว่า

จำนวนพยาบาลที่มีอายุในการทำงานน้อย คือต่ำกว่า 3 ปี มีเป็นจำนวนมาก ถึงร้อยละ 61.67 ของตัวอย่างประชากร และจะค่อย ๆ ลดจำนวนลงตามลำดับตามอายุในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การทำหน้าที่บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงในหอผู้ป่วยเป็นงานหนัก เป็นงานที่ต้องการกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะ

การผลิตเปลี่ยนเข้าเวรกลางคืน จะเห็นได้ว่าพยาบาลจะทำงานในคืนให้บริการพยาบาล  
 แก่ผู้ป่วยโดยตรงได้นานราว 10 ปี เป็นอย่างสูง แล้วจะหาทางย้ายไปทำงานที่ไม่หนัก  
 เหมือนงานพยาบาล เช่น ทำงานในห้องทดลอง (Laboratory) ห้องจ่ายกลาง  
 (Supplies) ฯลฯ เป็นต้น

จำนวนพยาบาลระดับปริญญาตรีที่ทำงานเกี่ยวกับให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย  
 โดยตรงมีจำนวนน้อยมาก มีเพียงร้อยละ 4.17 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการผลิตพยาบาลระดับ  
 ปริญญาตรียังมีน้อยมาก ตามสถิติที่ได้จากกองการพยาบาลนับจนถึง พ.ศ. 2517 ผลิตพยาบาล  
 ปริญญาตรีได้เพียง 842 คน เท่านั้น และในจำนวนนี้ยังไปต่างประเทศบ้าง เปลี่ยนอาชีพ  
 บ้าง ออกเป็นแม่บ้านเฉย ๆ บางส่วนที่ประจำหน้าที่ในวิชาชีพจริง ๆ นั้นจะเหลือน้อยลง  
 ฉะนั้นพยาบาลส่วนใหญ่ประมาณหนึ่งหมื่นคนเศษที่ทำหน้าที่ในวิชาชีพปัจจุบันนี้ จึงคงเป็นพยาบาล  
 ที่ได้รับการศึกษากว่าปริญญาตรี และนอกจากนั้นการตั้งอัตราพยาบาลในระดับปริญญาตรี  
 ในสถานราชการที่ให้โอกาสเป็นพยาบาลประจำการยังมีจำนวนจำกัด เนื่องจากความ  
 เข้าใจของผู้บริหารในหน่วยงานเกี่ยวกับบทบาทของพยาบาลระดับนี้ยังไม่ถูกต้อง เช่น  
 เข้าใจว่าพยาบาลระดับปริญญาตรีมุ่งแต่จะทำหน้าที่สอน โดยไม่ประสงค์จะทำงานในหน่วย  
 บริการ จึงพบว่าพยาบาลระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่จะได้รับการบรรจุทำหน้าที่สอนในวิทยาลัย  
 หรือมหาวิทยาลัยเท่านั้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย

1. ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้อาจนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำการศึกษาและ  
 วิจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลทั่วประเทศได้
2. ควรศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลทุกโรงพยาบาลในกรุงเทพฯ-  
 มหานคร พร้อมทั้งศึกษาลักษณะการบริหารงานของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย เพื่อจะได้ทราบ  
 ว่าลักษณะการบริหารของหน่วยงานใดที่จะช่วยส่งเสริมให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
 พยาบาลดีขึ้น
3. ควรศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบ-



เทียบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และจะได้อำนาจถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางของผู้บริหารระดับสูงของประเทศไทยในการปรับปรุงต่อไป

4. ควรได้มีการหา Norms การปฏิบัติงานของพยาบาลในประเทศไทย เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการ เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลทั่วประเทศ

5. ควรจะได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลทุกระดับ ในแผนกบริการพยาบาล เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพของแผนกบริการพยาบาล

6. ควรจะมีการศึกษาต่อไปว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งเป็นแนวทางในการปรับปรุงและบริหารงานต่อไป เช่น ความพึงพอใจขวัญ (Morale) และสวัสดิการ เป็นต้น

7. การวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรใช้ผู้ประเมินหลาย ๆ คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน รวมทั้งให้มีการประเมินผลตนเองด้วย และอาจจะให้ผู้ป่วยได้ประเมินผลด้วย ในฐานะผู้รับบริการโดยประเมินผลของการพยาบาลที่ได้รับ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

8. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการแก้ไขแบบสำรวจในบางข้อ เพราะบางข้อ บังคับพฤติกรรม 2 อย่าง ซ้อนกันอยู่ในรายการเดียวกัน ทำให้ไม่สามารถให้คะแนนตรงกับความเป็นจริงได้ เช่น แบบสำรวจข้อ 55 และในบางข้อเป็นประโยคปฏิเสธ เมื่อนำมาใช้ในแบบมาตราส่วนประมาณค่า อาจทำให้การให้คะแนนผิดพลาดไม่ตรงกับความเป็นจริงได้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารในแผนกบริการพยาบาลได้อำนาจถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบริการพยาบาล และพัฒนาบุคลากรพยาบาล ให้สามารถให้บริการพยาบาลแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารในแผนกบริการพยาบาล ควรจะได้จัดให้มีการประเมินผลบุคลากรพยาบาล เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยงานของตน เพื่อเป็น

แนวทางในการพัฒนาบุคคล และสามารถนิเทศงานได้อย่างถูกต้อง และตรงเป้าหมาย ทั้งนี้ เพื่อรักษาคุณภาพของการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่พอใจตลอดเวลา

3. การประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ควรใช้ผู้ประเมินมากกว่า 1 คน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ถูกต้องและแม่นยำยิ่งขึ้น

4. ควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเอง (Self-Evaluation) ด้วยวิธีนี้เป็นการมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนพิจารณาผลงานของตนเอง โดยวิเคราะห์ผลงานของตนเองในระยะเวลาที่ผ่านมา แล้วเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอีกครั้ง การให้มีการประเมินตนเอง จะเป็นวิธีประเมินประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานได้พิจารณาตนเองว่าผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร และในอีกด้านหนึ่งก็ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินการปฏิบัติงานด้วย เพื่อช่วยให้เกิดความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5. ในการจัดให้มีการประเมินผล จะต้องมีการชี้แจงให้ผู้ประเมินได้เข้าใจในหลักการ วัตถุประสงค์ และวิธีการเสียก่อนว่าจะดำเนินการกันอย่างไร เพื่อให้วิธีการเป็นไปในแนวเดียวกัน

6. หลังจากที่มีการประเมินผลแล้ว จะต้องแจ้งให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบผลการประเมินว่าเป็นอย่างไร มีข้อบกพร่องที่ไหน และควรจะทำอย่างไร ควรจัดให้มีการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน เพื่อแก้ไขสิ่งบกพร่อง

7. ผู้บริหารควรจัดทำการพรรณาลักษณะงาน (Job Description) ในหน่วยงานของตนให้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความเข้าใจตรงกันถึงลักษณะงานที่จะทำ วิธีทำงาน และสภาพการทำงาน นอกจากนั้นเมื่อจัดให้มีการประเมินผลก็จะช่วยให้ผู้ประเมินสามารถประเมินได้อย่างถูกต้อง

8. ผู้บริหารควรระลึกไว้เสมอว่า การทำงานอยู่กับที่ทำงานตลอดเวลาโดยไม่มีมีการเปลี่ยนแปลงเลย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลลดลง ฉะนั้นควรจัดให้มีการเปลี่ยนบรรยากาศการทำงานบ้าง เช่น หลังจากทำงานมา 3 ถึง 4 ปี อาจจะให้ไปทำงานแผนกอื่น หรือโรงพยาบาลอื่น หรือให้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศการทำงานที่จำเจ ซ้ำซาก ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อกลับมาทำหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

9. ควรจัดให้ผู้บริหารระดับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาโดยตรง ได้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำ เพื่อเสนอความคิดเห็นและแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ เป็นการช่วยกันทำให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้น.