

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการจูงใจ-การชดเชย และการใช้ระเบียบวินัย ในเรื่องการมอบหมายงาน การรับ-ส่งเวร การเยี่ยมตรวจ และการพัฒนาตนเอง กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรในการวิจัยนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ และปฏิบัติงานมาไม่ต่ำกว่า 1 ปี ในแผนกอายุรกรรม-ศัลยกรรม สูติ-นรีเวชกรรม และกุมารเวชกรรม ในโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 14 แห่ง เป็นจำนวนประชากรทั้งหมด 904 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างประชากรโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากพยาบาลประจำการในแต่ละแผนกของโรงพยาบาลเอกชน 9 แห่ง จาก 3 แผนกคือ แผนกอายุรกรรม-ศัลยกรรม แผนกสูติ-นรีเวชกรรม และแผนกกุมารเวชกรรม ตามขนาดตัวอย่างประชากรที่คำนวณจากสูตรของ Taro Yamane จำนวน 199 คน จำแนกตามแผนกดังนี้ แผนกอายุรกรรม-ศัลยกรรม 87 คน แผนกสูติ-นรีเวชกรรม 58 คน และแผนกกุมารเวชกรรม 54 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ชุดคือ

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว มีลักษณะแบบเลือกตอบและเติมคำ เพื่อรวบรวมตัวแปร ประสบการณ์ในการปฏิบัติ และแผนกที่ปฏิบัติงาน แบบสอบถามความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการแสดงความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในสถานการณ์เรื่อง การมอบหมายงาน การรับ-ส่งเวร การเยี่ยมตรวจ และการพัฒนาตนเอง สถานการณ์ละ 6 ข้อ รวม 24 ข้อ ส่วนคำตอบเป็นการแสดงออกของการช่วยเหลือ 3 วิธีคือ การจูงใจ การชดเชย และการใช้ระเบียบวินัย โดยกำหนดให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบเท่านั้น และให้ 1 คะแนนสำหรับแต่ละคำตอบไม่ว่าจะเลือกตอบตัวเลือกใด และแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของ

งาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ อย่างละ 6 ข้อ รวม 30 ข้อ ซึ่งเครื่องมือวิจัยทั้งหมดได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากการพิจารณาและตัดสินของผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาพยาบาลและการบริหารการพยาบาล ทั้งสถาบันของรัฐบาลและเอกชนจำนวน 13 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกับประชากรจริง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือได้ผลคือ แบบสอบถามความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ค่าความเที่ยง .79 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ค่าความเที่ยง .96

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างประชากรที่ได้สุ่มตัวอย่างแล้ว ด้วยวิธีการจับฉลากตามจำนวนที่ต้องการ จากแหล่งตัวอย่างประชากรที่กำหนดไว้แล้ว โดยใช้เวลารวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 2 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 199 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ตอบข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ และครบตามจำนวนตัวอย่างประชากรที่ได้กำหนดไว้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS^x (Statistical Package for the social Science) โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล คำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อมูลความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จากนั้นเปรียบเทียบความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันโดยการทดสอบค่าที และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันโดยการทดสอบค่าเอฟและทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

สรุปผลการวิจัย

1. ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย 3 วิธีคือ การจูงใจ การชดเชย และการใช้ระเบียบวินัย เมื่อจำแนกตามการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ พบว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้การช่วยเหลือด้วยวิธีการจูงใจมากกว่าวิธีอื่น ในเรื่องการมอบหมายงาน การเยี่ยมตรวจ และการปฏิบัติงานโดยรวม เฉพาะในเรื่องการรับ-ส่งเวร พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

ให้การช่วยเหลือร่วมกัน 2 วิธีคือ การจูงใจ และการใช้ระเบียบวินัย และในเรื่องการพัฒนาตนเองนั้น พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้การช่วยเหลือด้วยวิธีการชัดเจนมากกว่าวิธีอื่น

2. เปรียบเทียบความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ พบว่า พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-3 ปี และมากกว่า 3 ปี รับรู้ถึงความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่าความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน (ตอบสนองสมมติฐานข้อ 4)

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามแผนกที่พยาบาลประจำการปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม-ศัลยกรรม สูติ-นรีเวชกรรม และกุมารเวชกรรม รับรู้ถึงความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน (ตอบสนองสมมติฐานข้อ 5)

3. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

3.1 พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้านคือ ด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคะแนน 23.39 23.31 21.78 และ 20.53 ตามลำดับ

3.2 พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคะแนน 110.26

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

4.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-3 ปี และมากกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยรวม แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน (ตอบสนองสมมติฐานข้อ 6)

4.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม-ศัลยกรรม สูติ-นรีเวชกรรม และกุมารเวชกรรม มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างกัน มีความแตกต่างกัน (ไม่ตอบสนองสมมติฐานข้อ 7)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการรับรู้ของพยาบาลประจำการ 3 วิธีคือ การจูงใจ การชดเชย และการใช้ระเบียบวินัย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ 5 ด้านคือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ซึ่งผลการวิจัยโดยสรุป พบว่า

5.1 ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการจูงใจ กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก (ตอบสนองสมมติฐานข้อ 1)

5.2 ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการชดเชย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการชดเชย กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก (ไม่ตอบสนองสมมติฐานข้อ 2)

5.3 ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยวิธีการใช้ระเบียบวินัย มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยวิธีการใช้ระเบียบวินัย กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์กันในทางลบ (ตอบสนองสมมติฐานข้อ 3)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยเปรียบเทียบความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ระหว่างพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน สามารถอภิปรายประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 9) พบว่า

1.1 ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ นั่นคือ หากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความช่วยเหลือด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่แสดงถึงวิธีการจูงใจมากเพียงใด พยาบาลประจำการจะมีความพึงพอใจในงานมากตามไปด้วย ซึ่งเรื่องนี้สอดคล้องกับที่ Swansbery (1990) ได้กล่าวไว้ว่า พยาบาลประจำการที่จะแสดงพฤติกรรมความเต็มใจทำงานนั้น ต้องได้รับการกระตุ้นอย่างใดอย่างหนึ่งจากหัวหน้างานระดับต้น คือ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยนั่นเอง และอรุณ รักธรรม (2527) ได้เสนอว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก-น้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน และตรงกับที่ Eysenck (1972) เสนอว่า การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้น เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ที่ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานด้านบริการร่วมกัน นอกจากนี้ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยถือว่าเป็นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำ ดังเช่นที่ Tappen (1989) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องค้นหาสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรได้ทำงานด้วยความพอใจและสร้างผลงานที่ดีได้ และนพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529) ได้เสนอไว้เช่นกันว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดี พร้อมทั้งจะช่วยแก้ไขปัญหามาให้แก่เจ้าหน้าที่ทั้งใหม่และเก่า เพราะการให้ความช่วยเหลือนั้น เป็นเสมือนแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน

ซึ่งผลการวิจัยในเรื่องนี้เป็นข้อบ่งชี้ให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้บริหารทางการพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญของการให้ความช่วยเหลือด้วยวิธีการจูงใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานทุกคน โดยการให้ความช่วยเหลือนั้นควรกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ได้รับการช่วยเหลือสามารถช่วยเหลือตนเอง หรือปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในที่สุด เพราะไม่เพียงก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานเท่านั้น ยังทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง แก่บุคคลนั้น ๆ ดังเช่นที่ Swanbery (1990) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ และสามารถนำมาใช้ในงานให้เหมาะสม เพื่อสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานในแนวทางที่ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจ และทำงานได้ดี และจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่พบว่ามีโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เปิดให้บริการด้านสุขภาพเป็นจำนวนมาก และมีการแข่งขันกันสูงในด้านตัวบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ที่ต้องปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วยและต้องอยู่เวรสลับกันตลอด 24 ชั่วโมง สิ่งนี้ทำให้ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนได้กำหนดอัตราค่าจ้างแก่บุคลากรพยาบาลในจำนวนที่สูงกว่าภาครัฐมาก เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรคงอยู่ในงาน แต่ตามสภาพการณ์จริงกลับพบว่า อัตราการเข้า-ออกของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนยังคงสูงอยู่เช่นเดิม ซึ่งเป็นปัญหาที่พบเช่นเดียวกันในโรงพยาบาลเอกชนแทบทุกแห่ง ด้วยเหตุนี้จึงควรเป็นข้อคิดที่น่าสนใจว่าแม้สิ่งจูงใจที่เป็นรางวัลตอนแทนด้านวัตถุ เงินทอง อย่างชัดเจนนี้ ยังไม่สามารถยึดให้บุคคลคงอยู่ในงาน และพึงพอใจในงานได้อย่างแท้จริงแล้ว สิ่งจูงใจลักษณะอื่นเช่น การชมเชยให้กำลังใจ การยกย่องให้เป็นที่ยอมรับนับถือ (Marriner-Tomey, 1992) หรือการนิเทศงานอย่างเป็นระบบ (Sullivan and Decker, 1992) น่าจะเป็นทางเลือกของการให้ความช่วยเหลือด้วยวิธีการจูงใจที่น่าสนใจแก่การศึกษาว่า สิ่งจูงใจลักษณะใดที่มีผลต่อความผูกพันในงานวิชาชีพ ซึ่งทำให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงาน และคงอยู่ในงานการพยาบาลอย่างมีความสุข และสนุกกับงานที่ท้ออย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยวิธีการจูงใจ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการเป็นรายด้าน พบว่า ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยวิธีการจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความรับผิดชอบ แต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับด้านลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย (จากตารางที่ 3) ที่พบว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความช่วยเหลือด้วยวิธีการจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ เรื่องการมอบหมายงาน การรับ-ส่งเวร และการเยี่ยมตรวจ แต่เรื่องการพัฒนาตนเองพยาบาลหัวหน้าหอ

ผู้ป่วยให้ความช่วยเหลือด้วยวิธีชดเชย ซึ่งข้อค้นพบนี้เป็นการบ่งชี้ให้เห็นว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยยังคงให้ความช่วยเหลือด้วยวิธีการจูงใจ เพื่อมุ่งให้พยาบาลประจำการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย นั่นคือ มุ่งงานเป็นหลักใหญ่ ส่วนในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวหน้าในวิชาชีพนั้นยังคงคำนึงถึงเป็นส่วนน้อย ทั้งที่บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในองค์กร (Ward and Price, 1991 สมพงษ์ เกษมสิน, 2521 และธงชัย สันติวงษ์, 2526) ที่ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ความสามารถเพิ่มพูนขึ้น เพื่อประสิทธิผลประสิทธิภาพของงานที่จะตามมาภายหลัง (Douglass, 1992) ดังนั้นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้บริหารทางการพยาบาลควรจะตระหนักถึงความจำเป็นของการให้ความช่วยเหลือด้วยวิธีการจูงใจ โดยจะต้องเป็นความช่วยเหลือที่มุ่งพัฒนาทั้งบุคลากรและผลงานไปพร้อมกัน

1.2 ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการชดเชย ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ นั่นคือ ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการชดเชย คือ การสนับสนุนให้บุคคลแสดงความสามารถของตน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในงาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ ที่ขาดแคลน เหล่านี้ทั้งหมดเป็นเพียงช่วยให้การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการดำเนินไปได้เท่านั้น โดยไม่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ หรืออีกนัยหนึ่งคือพยาบาลประจำการส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ความสามารถของตน รวมทั้งไม่ได้มีส่วนร่วมในงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย (จากตารางที่ 3) ที่พบว่า ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่เป็นวิธีการจูงใจ เฉพาะเรื่องการพัฒนาตนเองเท่านั้น ที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความช่วยเหลือด้วยวิธีการชดเชย และสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาล เอกชนที่สามารถสนับสนุนจัดเตรียมด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนเต็มที่ เพื่อประโยชน์ต่อการแข่งขันด้านบริการพยาบาล ทำให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ได้แสดงบทบาทการช่วยเหลือในการสนับสนุน เสาะหาวัสดุอุปกรณ์ให้พยาบาลประจำการได้เห็นอย่างชัดเจน ขณะเดียวกันพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยยังไม่เปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือร่วมกำหนดแนวทางในการทำ งาน ประกอบกับโดยค่านิยม วัฒนธรรมไทยที่นิยมให้ผู้น้อยต้องเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ ไม่ควรคัดค้านหรือเสนอข้อคิดเห็นใด ๆ ที่ขัดกับผู้ใหญ่ ซึ่งในเรื่องนี้ วิเชียร ทวีลาภ (2522) ได้เสนอว่าผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีอิสระจากความกลัว สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Sovie (in Ward and Price, 1992) กล่าวถึงความมีส่วนร่วมในการบริหาร มีผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานได้ ผู้บริหารจึงควรให้โอกาส

แก่ผู้ร่วมงานได้เสนอความคิดเห็น และร่วมทำงานทุกระดับตามความเหมาะสม ดังนั้น ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยควรเป็นการชดเชยในด้านวัสดุอุปกรณ์ เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกับความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการจูงใจ เพื่อให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นผลต่อคุณภาพงานการพยาบาล

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการชดเชยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการเป็นรายด้าน พบว่า ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการชดเชยมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในด้านการได้รับการยอมรับ และลักษณะของงาน นั่นคือพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความช่วยเหลือด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่แสดงถึงวิธีการชดเชยมากพยาบาลประจำการจะมีความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะของงานน้อยลง ซึ่งข้อค้นพบนี้ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นการสนับสนุนให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นว่าเพียงความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการชดเชยนั้น ไม่สามารถทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ทั้งไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพราะวิธีการชดเชยเป็นเพียงการให้โอกาส ให้การสนับสนุนด้านวัตถุเท่านั้น ไม่ใช่การสนับสนุนช่วยเหลือด้านกำลังใจ หรือการชี้แนะ ให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อมุ่งให้บุคคลเกิดความต้องการจะทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย เช่น ความช่วยเหลือด้วยวิธีการจูงใจ ดังนั้นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยควรตระหนักถึงความจริงข้อนี้ เพื่อเป็นข้อคิดในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานทุกคนควรกระทำควบคู่ไปกับการจูงใจเสมอ

1.3 ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการใช้ระเบียบวินัย มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ นั่นคือ หากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ระเบียบวินัยมากในการปฏิบัติงานจะทำให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานน้อยลง เพราะการใช้ระเบียบวินัยนั้น โดยทั่วไปมักคิดว่าเป็นการชี้ถึงความผิดของตนเอง ซึ่งเป็นผลต่อการประเมินผลงานของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะในโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ การประเมินผลนั้นมีผลกระทบต่อค่าตอบแทน ซึ่งเป็นรางวัลด้านวัตถุอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจต่อการใช้ระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน แต่ในสภาพการปฏิบัติงานจริง พบว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยยังคงต้องใช้ระเบียบวินัยของหน่วยงาน เพื่อป้องกันหรือควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากงานพยาบาลจำเป็นต้องรับผิดชอบต่อชีวิต และความปลอดภัยของผู้ป่วย ซึ่งหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจะก่อให้เกิดผลเสียหายมาก ประกอบกับในสภาพปัจจุบันที่โรงพยาบาลเอกชนต่างแข่งขันกันสูง

เพื่อคุณภาพด้านงานบริการสุขภาพ เป็นเหตุให้การไ้ระเบียบวินัยเพื่อควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย จึงยังคงปฏิบัติกันอยู่ ซึ่งผลการวิจัยในข้อนี้นับเป็นข้อคิดเห็นที่ดีแก่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้บริหารทางการพยาบาล ควรได้ระลึกถึงว่าการให้ความช่วยเหลือเพื่อให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในงานนั้น จำเป็นต้องทำควบคู่กันไปทั้งวิธีการจูงใจ และการไ้ระเบียบวินัย เพื่อแก้ไขจุดด้อยของการไ้ระเบียบวินัย และก่อให้เกิดผลดีแก่ตัวบุคคลและคุณภาพงาน ซึ่งในเรื่องการไ้ระเบียบวินัยนั้น Swansbery (1990) ได้ให้ข้อเสนอว่า จะต้องดำเนินการอย่างระมัดระวัง มีความชัดเจน มีเหตุผล และเกี่ยวข้องกับงานอย่างเห็นได้ชัด ต้องไม่มือคดโดยส่วนตัว และต้องชี้แจงจนเกิดความเข้าใจจึงจะนำมาใช้ได้ ดังนั้นการไ้ระเบียบวินัยของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงต้องไ้ร่วมกับวิธีการช่วยเหลือแบบจูงใจจึงจะส่งผลทางบวกได้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยวิธีการไ้ระเบียบวินัย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ เป็นรายด้าน พบว่า ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยวิธีการไ้ระเบียบวินัยมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบ นั่นคือ การไ้ระเบียบวินัยทำให้ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบน้อยลง เพราะเป็นการบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบในงาน และปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยที่ตัวผู้ปฏิบัติไม่ได้เกิดความรู้สึกอยากจะทำด้วยตนเอง ซึ่งเรื่องนี้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยควรให้ความช่วยเหลือเพื่อให้พยาบาลประจำการ เกิดความต้องการที่จะรับผิดชอบ และปฏิบัติงานด้วยตนเอง และพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเพื่อผลของคุณภาพงานการพยาบาลในที่สุด

2. เปรียบเทียบความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และปฏิบัติงานในแผนกต่างกัน

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 4 และ 5) พบว่า ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการจูงใจ การชดเชย และการไ้ระเบียบวินัย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งในพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน อภิปรายได้ว่า เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้บริหารที่อยู่ในระดับตำแหน่งเดียวกันในแต่ละองค์การ ซึ่งมีหน้าที่ในการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ (Job description) ที่กำหนดไว้ ทำให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเข้าใจในบทบาทของตนและส่งผลต่อลักษณะของการปฏิบัติงาน

หรือกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะใกล้เคียงกันซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ รัตนาวดี บุญญาประภา (2520) ที่พบว่าส่วนรวมอายุ และจำนวนปีของประสบการณ์ไม่ได้มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย นอกจากนี้ผลการวิจัยของ พวงพิศ ธนะมณี (2534) พบว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างกั้มีการจัดการงานวิชาการไม่แตกต่างกัน และ สุชาติ เสตะพันธุ์ (2530) พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับแผนกที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสถานที่ปฏิบัติงานต่างกั้มีโอกาสได้ปฏิบัติ และไม่ได้ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลเท่ากั้กัน ดังนั้นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงควรได้รับการจัดเตรียมและพัฒนาอย่างมีรูปแบบต่อเนื่องในเรื่องของการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยย้ให้การปฏิบัติงานเป็นที่มีการพยาบาลมีประสิทธิภพมากขึ้น ดังเช่นที่ Duffield (1992) ได้กล่าวถึงความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านหนึ่งคือ การให้ความช่วยเหลือบุคลากรทุกคนในหน่วยงานของตน โดยทำหน้าที่เป็นผู้เสนอเป็นที่ปรึกษา และเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร เพื่อให้มีการพัฒนาในงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงเป็นข้อคิดย้ให้แก่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้บริหารทางการพยาบาลให้ทราบถึงข้อเท็จจริงที่ว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ย้บังคับบัญชานั้น มีความจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะแก่บุคลากรประเภทใด ทำงานมานานเพียงใด และปฏิบัติงานอยู่ในส่วนใดขององค์กร ซึ่งความคิดเห็นนี้ น่าจะเป็นแนวทางนำไปสู่การจัดการ เพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วย ดังเช่นที่ Steven (1978) ได้เสนอว่า การพัฒนาบุคลากรด้านบริหารพยาบาล ควรเป็นการช่วยย้ให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ได้เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคคลใหม่และเก่าทั้งสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกั้ และปฏิบัติงานในแผนกต่างกั้

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 7) พบว่า พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ต่างกั้ มีความพึงพอใจในงานต่างกั้กัน โดยพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี ซึ่งสอดคล้องกับที่ Simson (1989 อ้างถึงใน สุกัญญา แสงมุกข์, 2529) พบว่า พยาบาลวิชาชีพจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นตามประสบการณ์ในการทำงาน และตรงกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ เสวกรวรรณ (2517) อีรา เหมินทร์ (2524) ที่พบว่า พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงานนาน จะพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์น้อย และจากผลการวิจัยข้อนี้ (ตารางที่ 2) จะเห็นว่าจำนวนพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี มีจำนวนมากกว่าพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี ประมาณ 2 ใน 3 (จำนวน 109:90 คน) ข้อค้นพบ

นี่นับว่าน่าสนใจสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ควรให้ความสนใจ ดูแล และให้การช่วยเหลือ พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์น้อยมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยไม่เพียงช่วยเหลือเพียงเพื่อให้ พยาบาลประจำการได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น หากต้องเป็นการช่วยเหลือที่มากพอจะ ให้พยาบาลประจำการรับรู้ว่าเขาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญใน งานวิชาชีพที่ทำทายนี้นักพอนจนเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ และเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพราะนอกจาก จะช่วยให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นแล้ว ยังเป็นหนทางหนึ่งที่จะเก็บ รักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงานได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะ เป็นหนทางหนึ่งที่ช่วยป้องกันปัญหาสมองไหล หรือขาดแคลนอัตรากำลังบุคลากรดัง เช่นที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน และจากผลการวิจัยนี้พบข้อ สังเกตที่น่าสนใจข้อหนึ่งคือ พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี มีความ พึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี ซึ่งเป็นผลมาจากงานพยาบาลนั้นจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียน มาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานโดยตลอด และต้องพัฒนาตนเองควบคู่กันไปด้วยเสมอ ดังนั้น พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์มากกว่าจึงมีโอกาสได้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล และ พัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่า ทำให้ความสามารถของพยาบาล ประจำการที่มีประสบการณ์มากกว่าเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ประกอบกับพยาบาลประจำการที่อาวุโส กว่าจะทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศงานพยาบาลให้แก่พยาบาลใหม่ในหน่วยงานของตน ซึ่งตรงกับที่ Alexander (1972) กล่าวว่า หน้าที่ของพยาบาลประจำการนอกจากจะให้บริการพยาบาลแก่ ผู้ป่วยและผู้มารับบริการแล้ว ยังต้องทำหน้าที่นี้เทศบุคลากรในความรับผิดชอบ อันประกอบไปด้วย พยาบาลระดับต้น พนักงานผู้ช่วย ตลอดจนนักศึกษาพยาบาลผู้ช่วยอีกด้วย ดังนั้นหากพยาบาลหัวหน้า หอผู้ป่วย ได้พยายามช่วยเหลือให้พยาบาลประจำการ ได้ปฏิบัติงานด้วยดีอยู่ในวิชาชีพพยาบาลถึง 3 ปีขึ้นไปแล้ว น่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลมีความพึงพอใจในงานที่ทำมากขึ้น และคงอยู่ในวิชาชีพเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ส่วนความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างกันไม่มีความ แตกต่างกันนั้น เป็นข้อบ่งชี้ให้เห็นว่าแม้พยาบาลประจำการจะต้องปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ หาก งานพยาบาลก็เป็นศาสตร์พื้นฐานที่พยาบาลทุกคนได้เรียนรู้ และมีโอกาสได้ผ่านการฝึกภาคปฏิบัติ ในทุกแผนกตามหลักสูตรภาคปฏิบัติการพยาบาล นอกจากนี้ต้องถือว่าพยาบาลที่ต้องปฏิบัติงานใน สถานสุขภาพเป็นผู้ที่มีโอกาสได้ทำงานตรงกับศาสตร์ที่ศึกษามากที่สุดวิชาชีพหนึ่ง ประกอบด้วย พยาบาลประจำการ โดยทั่วไปมักมีโอกาสเลือกแผนกที่ต้องการปฏิบัติงานตามความชอบ ความ ถนัดของตนได้ตั้งแต่แรกสมัครงาน และยังมีโอกาสขอย้ายแผนกได้โดยไม่ลำบากนัก ดังนั้นด้วย

ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นผลให้พยาบาลประจำการ สามารถปรับตัวให้สามารถทำงานในแผนกต่างๆได้ โดยง่าย และงานหลักที่สำคัญของพยาบาลประจำการ คือการปฏิบัติกรพยาบาลซึ่งคล้ายคลึงกันทุกแผนก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติา เสตะพันธุ์ (2530) ที่พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะกิจกรรมการมอบหมายงาน การรับ-ส่งเวร การเยี่ยมตรวจ และการพัฒนาตนเอง ที่เกิดขึ้นและปฏิบัติจริงในทุกแผนกเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นผลให้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ร่วมกับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือด้วยวิธีการจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลอยู่แล้ว ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริม สนับสนุนให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงพฤติกรรมกรช่วยเหลือ เช่นนี้เพิ่มมากขึ้น และตลอดไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการใช้ระเบียบวินัย มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรจะได้คำนึงถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีการใช้ระเบียบวินัยลดน้อยลง หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรการใช้ระเบียบวินัยทางลบนี้ไปเป็นทางบวกแทน

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้การช่วยเหลือแก่พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ และปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ กัน อย่างไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยที่พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกันนั้น เป็นข้อบ่งชี้ให้เห็นว่า ในการให้ความช่วยเหลือและการพัฒนาบุคลากรนั้นควรได้มีการจัดแบ่งกลุ่มออกตามประสบการณ์จะให้ผลในการช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรได้ดีกว่าเช่นที่กระทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้มีการจัดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาไว้ก่อนเลย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

วิเคราะห์ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการจูงใจ เพื่อให้ทราบแน่ชัดว่าวิธีการจูงใจลักษณะใดแน่ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน