



บทที่ 5

สรุปผลวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. ศึกษากิจกรรมการบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลวชิรพยาบาล โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ 3 ชั้นตอน คือ ชั้นการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล ในแต่ละชั้นตอนประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ การส่งเสริมงานวิชาการ และการค้นคว้าวิจัย
2. ศึกษาปัญหาในการบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล ทั้ง 3 ชั้นตอน

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน
2. กิจกรรมการบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล ชั้นตอนการปฏิบัติและการประเมินผล จำแนกตามโรงพยาบาลไม่แตกต่างกัน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล ปี พ.ศ. 2536 ในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร 4 แห่ง จำนวน 175 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบตรวจรายการและแบบสอบถามแบ่งเป็น

4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบตรวจรายการ กิจกรรมการบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล
ขึ้นการวางแผน ครอบคลุมด้านการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมงานวิชาการ และการค้นคว้าวิจัย
จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม กิจกรรมการบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล
ขึ้นการปฏิบัติ และการประเมินผล ครอบคลุมด้านการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมงานวิชาการและ
การค้นคว้าวิจัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าให้เลือกตอบได้ 5 ระดับ จำนวน
64 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม ปัญหาในกิจกรรมการบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล
จำนวน 56 ข้อ

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิทางด้าน
การศึกษาพยาบาลและด้านการบริหารการพยาบาล จำนวน 10 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความตรง
ของแบบสอบถาม เมื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์
ที่ปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับผู้บริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล ที่
โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน และโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำนวน 30 คน จากนั้นนำ
มาคำนวณหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's
Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9644 เมื่อนำมาใช้กับกลุ่มประชากร
จริง ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9809

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามและลงรหัสข้อมูลด้วยตนเอง นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS[®] ของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของประชากร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการวางแผนกิจกรรมงานวิชาการ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณหาค่าร้อยละ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการปฏิบัติและกิจกรรมการประเมินผลกิจกรรมงานวิชาการ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในกิจกรรมแต่ละด้านและเป็นรายชื่อ และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในกิจกรรมการปฏิบัติและการประเมินผลงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามโรงพยาบาล 4 แห่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานวิชาการในของฝ่ายการพยาบาล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษากิจกรรมการวางแผนงานวิชาการในฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ (ตารางที่ 5-7)
 - 1.1 กิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า มีจำนวนมากที่สุด คือ มีแผนการประชุม/สัมมนาทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 90.6
 - 1.2 กิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ พบว่าจำนวนมากที่สุด คือ มีแผนจัดทำโครงการสอนสุขศึกษา คิดเป็นร้อยละ 90.0
 - 1.3 กิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ด้านการค้นคว้าวิจัย พบว่า มีจำนวนมากที่สุด คือ มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย คิดเป็นร้อยละ 50.5

2. ศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกิจกรรมการปฏิบัติและกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการในฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ (ตารางที่ 9-18)

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ จำแนกตามโรงพยาบาล รวมทุกด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย และเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาลในด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 และ โรงพยาบาลที่ 4 ส่วนด้านการส่งเสริมงานวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 และ โรงพยาบาลที่ 4 ส่วนด้านการค้นคว้าวิจัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 4 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2 และโรงพยาบาลที่ 1

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ จำแนกตามโรงพยาบาลรวมทุกด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า กิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ในด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2 และ โรงพยาบาลที่ 4 ส่วนด้านการส่งเสริมงานวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการค้นคว้าวิจัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 และของโรงพยาบาลที่ 4

3. ปัญหาในกิจกรรมการบริหารงานวิชาการในฝ่ายการพยาบาล ตามการรายงานของผู้บริหารงานวิชาการ (ตารางที่ 18-26)

3.1 ปัญหาในกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่า มีการรายงานปัญหาที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารมีภาระรับผิดชอบงานมาก คิดเป็นร้อยละ 78.1 ปัญหาที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการที่มีรายงานมากที่สุด คือ การวางแผนดำเนินการไม่ต่อเนื่องและไม่จริงจัง และผู้ปฏิบัติงานวิชาการมีภาระรับผิดชอบงานมาก คิดเป็นร้อยละ 76.3 ปัญหาที่มาจากพยาบาลประจำการที่มีรายงานมากที่สุด คือ มีภาระรับผิดชอบงานมาก คิดเป็นร้อยละ 77.5 ส่วนด้านการส่งเสริมงานวิชาการ มีการรายงานปัญหาที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมงานวิชาการ และผู้บริหารมีภาระรับผิดชอบงานมาก คิดเป็นร้อยละ 78.1 ปัญหาที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการที่มีจำนวนมากที่สุด คือ การวางแผนดำเนินการไม่ต่อเนื่องและไม่จริงจัง และผู้ปฏิบัติงานวิชาการมีภาระรับผิดชอบมาก คิดเป็นร้อยละ 76.3 ปัญหาจากพยาบาลประจำการที่มีจำนวนมากที่สุดคือ มีภาระรับผิดชอบงานมาก คิดเป็นร้อยละ 77.5 ส่วนด้านการค้นคว้าวิจัย มีการรายงานปัญหาที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการวางแผนการค้นคว้าวิจัย และผู้บริหารมีภาระรับผิดชอบงานมาก คิดเป็นร้อยละ 78.1 ปัญหาที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการที่มีจำนวนมากที่สุด คือ การวางแผนดำเนินการไม่ต่อเนื่องและไม่จริงจัง และผู้ปฏิบัติงานวิชาการมีภาระรับผิดชอบงานมาก คิดเป็นร้อยละ 76.3 ปัญหาที่มาจากพยาบาลประจำการที่มีจำนวนมากที่สุดคือ มีภาระรับผิดชอบงานมาก คิดเป็นร้อยละ 77.5

3.2 ปัญหาในกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีการรายงานปัญหาที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารที่มีจำนวนมากที่สุดคือ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 78.1 ปัญหาที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ขาดการดำเนินงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 76.3 ปัญหาที่มาจากพยาบาลประจำการ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีผลกระทบต่อการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 70.1 ส่วนทางด้านส่งเสริมงานวิชาการ มีการรายงานปัญหาที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารที่มีจำนวนมากที่สุดคือ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ มีไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 78.1 ปัญหาที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ขาดการดำเนินงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 76.3 ปัญหาที่มาจาก

พยาบาลประจำการที่มีจำนวนมากที่สุด คือ การเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมงานวิชาการมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 70.1 ส่วนด้านการค้นคว้าวิจัย การรายงานปัญหาที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารที่มีจำนวนมากที่สุดคือ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณในการค้นคว้าวิจัยมีไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 78.1 และปัญหาที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ขาดงบประมาณในการค้นคว้าวิจัย คิดเป็นร้อยละ 78.1 ปัญหาที่มาจากพยาบาลประจำการที่มีจำนวนมากที่สุดคือ การเข้าร่วมการค้นคว้าวิจัยที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 73.1

3.3 ปัญหาในการประเมินผลกิจกรรมงานวิชาการ ด้านการพัฒนาศักยภาพว่า มีการรายงานปัญหาที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหาร ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ขาดผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 76.3 ปัญหาที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง คิดเป็นร้อยละ 76.3 ปัญหาที่มาจากพยาบาลประจำการที่มีจำนวนมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพน้อย คิดเป็นร้อยละ 65.0 ส่วนด้านการส่งเสริมงานวิชาการ ปัญหาที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหาร ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ขาดงบประมาณในการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 78.1 ปัญหาที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง คิดเป็นร้อยละ 76.3 ปัญหาที่มาจากพยาบาลประจำการที่มีจำนวนมากที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลน้อย คิดเป็นร้อยละ 65.0 ส่วนด้านการค้นคว้าวิจัยปัญหาที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ขาดงบประมาณในการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 78.1 ปัญหาที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง คิดเป็นร้อยละ 76.3 ปัญหาที่มาจากพยาบาลประจำการที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ขาดความรู้ความสามารถในการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 68.1

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย จะแยกการอภิปรายเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 กิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ

1.1 กิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ที่มีมากที่สุดคือ แผนการประชุม/สัมมนาทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกล รุ่งโรจน์ (2530) ที่พบว่า กิจกรรมที่ครูอาจารย์จัดมากที่สุด คือ กิจกรรม

การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และผลการวิจัยของอารมน์ วุฒินฤกษ์ (2523) ที่พบว่า กิจกรรมที่จัดให้พยาบาลพัฒนาตนเอง คือ การประชุมเชิงวิชาการที่ทางโรงพยาบาลจัดให้ ซึ่งการฝึกอบรมประชุมทางวิชาการ เล็งเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรม นำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที บุคลากรเองได้เพิ่มพูนความรู้ และเมื่อบุคลากรสามารถทำสิ่งใหม่สำหรับตนเองได้ ก็จะก่อให้เกิดกำลังใจ ในอันที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป (พนัส หันนาคินทร์, 2524) จึงสรุปได้ว่า แผนการประชุม/สัมมนาทางวิชาการมีมากที่สุดในการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายการพยาบาล

1.2 กิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ ที่มีมากที่สุดคือ แผนการจัดทำโครงการสอนสุขศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับเรื่องของสาธารณสุขมูลฐาน และกิจกรรมพยาบาล 4 มิติ ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ การสอนสุขศึกษาเป็นกระบวนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ด้านสุขภาพอนามัย เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีความเข้าใจและทัศนคติที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพอนามัยของบุคคล ครอบครัว และชุมชน (ประไพ บุรินทวามาตย์, 2524) จากเหตุผลดังกล่าวแผนการจัดทำโครงการสอนสุขศึกษา จึงมีมากที่สุดในการส่งเสริมงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล

1.3 กิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการค้นคว้าวิจัย ที่มีมากที่สุดคือ กำหนดนโยบายส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณฑนา เหมชะญาติ (2534) ที่พบว่า ต้องมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานด้านวิชาการของฝ่ายวิชาการของวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นการกำหนดนโยบายของหน่วยงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรรณ แสงนิทกซ์ (2535) พบว่า การกำหนดกิจกรรมวิชาการในคลินิกเป็นนโยบายของฝ่ายการพยาบาล และผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรสนับสนุนกิจกรรมวิชาการในคลินิกระดับปฏิบัติการให้เป็นนโยบายของฝ่ายการพยาบาล

ตอนที่ 2 กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ

2.1 กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พวงนิศ ชนะมณี (2534) พบว่า ระดับการจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยส่วนรวมพบค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ พรพรรณ แสงนิทกซ์ (2535) พบว่า พยาบาลประจำการรายงานการปฏิบัติกิจกรรมงานวิชาการในคลินิก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการพัฒนางานขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารของ

โรงพยาบาลและฝ่ายบริการพยาบาล และยิ่งขึ้นอยู่กับปรัชญาความเชื่อของผู้บริหารในการพัฒนา อีกด้วย (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2529) จากผลการปฏิบัติกิจกรรมงานวิชาการ ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ จึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติกิจกรรม งานวิชาการของผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง

2.2.1 ด้านการพัฒนาคุคลากร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ พวงนิศ ชนมณี (2534) พบว่า ระดับการจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยใน เรื่องการประชุม/สัมมนาทางวิชาการ การประชุมพิเศษ และการประชุมปรึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมการ พัฒนาคุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยของ พรพรรณ แสงพิทักษ์ (2535) พบว่า การ ปฏิบัติกิจกรรมวิชาการในคลินิกของพยาบาลประจำการ ด้านการประชุมปรึกษา การประชุมวิชาการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยของ รัตนา สุขปริติ (2528) พบว่า การประชุมสัมมนา และบรรยายทางวิชาการมีการพัฒนากิจกรรมด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการพัฒนาคุคลากรเป็น กิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของหัวหน้างาน ที่จะต้องคอยเอาใจใส่จัดและส่งเสริมให้มี การพัฒนาโดยทั่วถึงกัน และติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ (สมวงศ์ เกษมสิน, 2531) จึงน่าจะกล่าว ได้ว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคุ คลากร อยู่ในระดับปานกลาง

2.2.2 ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ พวงนิศ ชนมณี (2534) ที่พบว่า การสอนในคลินิก การจัด ประสพการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาพยาบาล การจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยของ พรพรรณ แสงพิทักษ์ (2535) พบว่า การจัดประสพการณ์การเรียนรู้ให้แก่ศึกษาพยาบาล การ สอนผู้ป่วยและญาติ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาคร พุทธปวน (2525) พบว่า ความต้องการของพยาบาลที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ด้านการสอนภาคทฤษฎี ด้านการสอนภาคปฏิบัติ ด้านการแต่งตำรา และ ด้านการวิจัย พยาบาลมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการด้านภาคปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการแต่งตำรามีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการอยู่ในระดับน้อย จากระดับ กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ จึงน่าจะกล่าวได้ว่า ผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล มี กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการด้านการส่งเสริมงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.3 ด้านการค้นคว้าวิจัย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พวงพิศ ชนะมณี (2534) พบว่า มีการทำวิจัยในหอผู้ป่วยน้อย อรพินท์ กุลประภา (2524) พรศิริ เขียวสกุล (2524) และ ทวีป อภิสิทธิ์ (2521) พบว่า การนำผลการวิจัยไป ประยุกต์ใช้อยู่ในระดับน้อย และผลการวิจัยของ พรพรรณ แสงพิทักษ์ (2535) พบว่า พยาบาล- ประจําการส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องการทำวิจัยอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องจากเมื่อผู้บริหารงาน วิชาการ ฝ่ายการพยาบาล จบจากการศึกษาหรืออบรม ส่วนใหญ่ไม่ได้สนใจทำวิจัย และคิดว่าตนมี ความรู้ทางด้านนี้ไม่เพียงพอ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการจัดสรรเวลาและจัดหาทุน สนับสนุนในการทำวิจัย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเอื้อต่อการทำวิจัย (ชุตีมา ปัญญาพินิจนุกร, 2529) พยาบาลส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยทางการพยาบาล และทำวิจัยเป็นส่วนน้อย (รัตนา ทองสวัสดิ์, 2532) ซึ่งได้จากปัญหาที่ผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ร้อยละ 78.1 รายงานว่าขาดงบประมาณในการทำการค้นคว้าวิจัย (ตารางที่ 23) ทำให้มองเห็นได้ว่า ในด้านการค้นคว้าวิจัยของพยาบาล ยังไม่มีความก้าวหน้า ในปัจจุบันการวิจัยทางการพยาบาลใน ประเทศไทยมีอยู่น้อยมาก ทรัพยากรด้านแหล่งทุนวิจัยมีน้อยมาก (คณะทำงานการวิจัยการพยาบาล แห่งชาติ, 2533) ดังจะเห็นได้ว่าผลการวิจัยไม่มีความแตกต่างจากผลการวิจัยเมื่อ 10 ปีที่แล้ว ปัญหาในเรื่องการขาดงบประมาณยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงปัญหา เหล่านี้ และหาวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงแก้ไขไปสู่แนวทางในการส่งเสริมให้มีการค้นคว้า วิจัยในฝ่ายการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น อันเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพอื่นได้อีกวิธีหนึ่ง

2.3 เปรียบเทียบกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โดยรวม ทุกด้านพบว่า ผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาล ที่ 3 และโรงพยาบาลที่ 4 มีกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และโรงพยาบาลที่ 4 ปฏิบัติกิจกรรมวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 4 และโรงพยาบาลที่ 1 ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งเนื่องจากแต่ละโรงพยาบาลเน้นการบริการ เป็นนโยบายหลักของโรงพยาบาล และงานทางด้านวิชาการเป็นการกำหนดขึ้นเองภายในหน่วยงาน เป็นผลให้การปฏิบัติกิจกรรมวิชาการมีความแตกต่างกัน และมีการรับรู้บทบาทที่โรงพยาบาลกำหนด ให้แตกต่างกัน (Miller and Heine, 1988) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิษฐิตา สีนะขุนางกูร (2530) ที่พบว่า แผนกการปฏิบัติแตกต่างกัน มีการใช้กระบวนการพยาบาลแตกต่างกัน และผล

ผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 4 และโรงพยาบาลที่ 1 ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งเนื่องจากแต่ละโรงพยาบาลเน้นการบริการ เป็นนโยบายหลักของโรงพยาบาล และงานทางด้านวิชาการเป็นการกำหนดขึ้นเองภายในหน่วยงาน เป็นผลให้การปฏิบัติกิจกรรมวิชาการมีความแตกต่างกัน และมีการรับรู้บทบาทที่โรงพยาบาลกำหนด ให้แตกต่างกัน (Miller and Heine, 1988) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิษฐิศา ลินะชุนางกูร (2530) ที่พบว่า แผนกการปฏิบัติแตกต่างกัน มีการใช้กระบวนการพยาบาลแตกต่างกัน และผลการวิจัยของ พวงนิศ ชนะมณี (2534) พบว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในสังกัดของ โรงพยาบาลที่แตกต่างกัน มีการจัดการงานวิชาการโดยส่วนรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะนโยบายของฝ่ายการพยาบาลในกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ได้ถูกกำหนดขึ้นเองภายในฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล จึงทำให้กิจกรรมในการปฏิบัติงาน วิชาการของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล มีความแตกต่างกัน

2.4 เมื่อเปรียบเทียบกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการรายด้าน พบว่า

2.4.1 ด้านการพัฒนาศุคลากร พบว่า ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการ พยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 3 และโรงพยาบาลที่ 4 มีกิจกรรม การปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการ พยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการด้านการพัฒนาศุคลากร สูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 4 โรงพยาบาลที่ 2 และโรงพยาบาลที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนัตรา วัชรเกตุ (2531) และ ชุติมา ศรีเอี่ยม (2533) พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาศุคลากรทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การ อบรมด้านการจัดการแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งกิจกรรมการ พัฒนาศุคลากรเป็นในลักษณะของหน่วยพัฒนาศุคลากร แผนกการพยาบาลและทางโรงพยาบาลจัดขึ้น เป็นส่วนใหญ่ และยังขึ้นอยู่กับปรัชญาความเชื่อของผู้บริหารในการพัฒนาศุคลากรอีกด้วย (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2529) การพัฒนาศุคลากรเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยตรงของหัวหน้างานที่จะต้องคอยเอาใจใส่จัด และส่งเสริมให้มีการพัฒนาโดยทั่วถึงกัน และ ติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2531) จึงพอสรุปได้ว่ากิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการพัฒนาศุคลากร ของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ในแต่ละโรงพยาบาลมีความ แตกต่างกันไป

ทางสถิติที่ระดับ .05 พรพรรณ แสงพิทักษ์ (2535) พบว่า พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในคลินิก จำแนกตามสังกัดของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยการรายงานการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการด้านการสอนผู้ป่วยและญาติ และด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาพยาบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของ อุษณีย์ เทวราชชัย (2526) พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในสังกัดด้านการสอนและด้านบริการ มีความแตกต่างกัน ซึ่งการพัฒนางานขึ้นอยู่กับความเชื่อของผู้บริหารว่าจะเป็นไปในแนวทางใด (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2529) งานทางด้านวิชาการกำหนดขึ้นเองภายในหน่วยงาน เป็นผลให้กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ มีความแตกต่างกัน และมีการรับรู้บทบาทที่โรงพยาบาล กำหนดให้แตกต่างกัน (Miller and Heine, 1988) การบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องบริหารตามนโยบายของหน่วยงาน (Stevens, 1975) จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าตึก/หัวหน้าหน่วย ดังนั้นจึง อภิปรายผลได้ว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการด้านการส่งเสริมงานวิชาการของผู้บริหารงาน วิชาการ ฝ่ายการพยาบาล มีความแตกต่างกัน

2.4.3 ด้านการค้นคว้าวิจัย พบว่า ผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 3 และโรงพยาบาลที่ 4 มีกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการด้านการค้นคว้าวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการด้านการค้นคว้าวิจัย สูงกว่า ผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2 และโรงพยาบาลที่ 1 ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ พวงนิศ ชนะมณี (2534) พบว่า การจัดการงานวิชาการของ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการค้นคว้าวิจัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พรศิริ เขียวสกุล (2524) พบว่า ผู้บริหารงานพยาบาลที่มีตำแหน่ง และคุณวุฒิต่างกัน จะมีปริมาณการนำผลการวิจัยไปใช้แตกต่างกัน ทั้งทางด้านบริหารงานทั่วไป และบริหารงานวิชาการ ในการค้นคว้าวิจัยยังขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาล และฝ่ายการพยาบาลของแต่ละ โรงพยาบาล จึงอภิปรายได้ว่ากิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการด้านการค้นคว้าวิจัย ของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 กิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล

3.1 เมื่อจำแนกกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล พบว่า ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลมีกิจกรรมประเมินผลงานวิชาการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พวงนิศ ชนมณี (2534) พบว่า ระดับการจัดการด้านการควบคุมของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในหอผู้ป่วย โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สมพงศ์ ศิริเชต (2528) พบว่า ด้านการประเมินผลของผู้บริหารโรงเรียนในขั้นตอนการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง วิชัย พวงบานเย็น (2528) พบว่า กระบวนการควบคุมและประเมินผลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง จึงน่าจะกล่าวได้ว่ากิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 เมื่อจำแนกกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล เป็นรายด้าน พบว่า

3.2.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุติมา ศรีเอี่ยม (2532) ที่พบว่า การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ด้านการประเมินผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการอบรมด้านการจัดการอยู่ในระดับทำแต่ไม่สม่ำเสมอทุกข้อ พวงนิศ ชนมณี (2534) พบว่า ระดับการจัดการด้านการควบคุมในการจัดการปฐมนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คือ การวัดและค้นหาคุณค่าที่ได้จากการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา การประเมินที่ดีและดำเนินไปถูกต้องตามหลักวิชา จะช่วยให้ทราบถึงอุปสรรคขัดข้อง และวัดความสามารถในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะสามารถไปปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการพัฒนาบุคลากรให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป (สมพงศ์ เกษมสิน, 2526) แต่จากตารางที่ 24 ปัญหาในกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากร คือ ขาดผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผลงานและขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง จากปัจจัยต่าง ๆ จึงสรุปได้ว่า กิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

3.2.2 ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แมน ชินพงษ์ (2527) ที่พบว่า งานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในโรงเรียนมีในระดับมาก และ วิชัย พวงบานเย็น (2528) ที่พบว่า ด้านการควบคุมของกลุ่มวิชาการ พบว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการปฏิบัติงานในด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ และในการติดตามและปรับปรุงแผนอยู่ในระดับน้อย จากตารางที่ 25 ปัญหาในกิจกรรมการประเมินผล

งานวิชาการด้านการส่งเสริมงานวิชาการที่มีมาก คือ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง ซึ่งการติดตามผลและปรับปรุงแผนให้เหมาะสมมีความจำเป็นและสำคัญต่อแผนที่วางไว้ (จินตลักษณ์ วัฒนสิทธิ์, 2526) ดังนั้นผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล จึงควรให้ความสนใจศึกษาหาความรู้ในเรื่องการประเมินผลงานในด้านการส่งเสริมงานวิชาการให้มากขึ้น

3.2.3 ด้านการค้นคว้าวิจัย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ชุติมา ปัญญาพินิจนุกร (2528) พวงนิศ ชนะมณี (2534) พรพรรณ แสงนิทกซ์ (2535) ที่พบว่า พยาบาลประจำการและพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย มีการปฏิบัติและการจัดการด้านการค้นคว้าวิจัยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งในปัจจุบันการวิจัยทางการพยาบาลในประเทศไทย มีอยู่น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ โดยมีไม่ถึง 500 เรื่อง ที่ได้ตีพิมพ์ เผยแพร่ใน ระยะ 10 ปี ทั้งนี้ในปัจจุบันมีพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณถึง 40,000 คน นอกจากนี้ยังพบว่า วิจัยส่วนใหญ่ไม่ตอบสนองต่อปัญหาสาธารณสุขของประเทศ และมีลักษณะกระจัดกระจาย สรุปผลเป็น ความรู้ที่ชัดเจนยังไม่ได้ (คณะทำงานการวิจัยการพยาบาลแห่งชาติ, 2533) จากปัจจัยดังกล่าว จึงสรุปได้ว่ากิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ด้านการค้นคว้าวิจัย อยู่ในระดับน้อย

3.3 เมื่อเปรียบเทียบกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โดยรวมทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 3 และโรงพยาบาลที่ 4 มีกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการประเมินผลสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการ โรงพยาบาลที่ 2 และโรงพยาบาลที่ 4 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งแต่ละโรงพยาบาลเน้น การบริการเป็นนโยบายหลักของโรงพยาบาล งานทางด้านวิชาการเป็นการกำหนดขึ้นเองภายใน หน่วยงาน เป็นผลให้กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการมีความแตกต่างกัน (Miller and Heine, 1988) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิษฐิดา ลินะขุนางกูร (2530) และพวงนิศ ชนะมณี (2534) ที่พบว่า แผนกการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการใช้กระบวนการพยาบาลแตกต่างกัน และ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในสังกัดของโรงพยาบาลที่แตกต่างกัน มีการจัดการงานวิชาการ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ

มีความแตกต่างกัน จึงมีผลกระทบต่อกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ มีความแตกต่างกัน เพราะการประเมินผลเป็นการตรวจสอบว่าแผนงานที่ได้ดำเนินการมีความก้าวหน้าเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ (สมบูรณ์ พรรณาราม, 2521 ยงยุทธ สาวะสมบัติ, 2528 โสรัจ แสนศิริพันธ์, 2529)

3.4 เมื่อเปรียบเทียบกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการรายด้าน พบว่า

3.4.1 ด้านการพัฒนาคณาจารย์ พบว่า ผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 3 และโรงพยาบาลที่ 4 มีกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการด้านการพัฒนาคณาจารย์สูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2 และโรงพยาบาลที่ 4 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนัตรา วัชรเกตุ (2531) และ ชุตติมา ศรีเอี่ยม (2533) ที่พบว่าการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การอบรมด้านการจัดการแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในสังกัดของโรงพยาบาลแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาลดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน (ตารางที่ 4) ทำให้มีการรับรู้บทบาทในการประเมินผลงานวิชาการที่ต่างกัน ซึ่ง มาควิส และฮุสตัน (Marquis and Husston อ้างถึงใน หฤทยา ปรีชาสุข, 2532) ได้กล่าวว่า ระบบงานเป็นสิ่งชี้้นำความคิดภายในองค์กร มีส่วนช่วยในการบ่งชี้บทบาทและความคาดหวังในบทบาทเฉพาะแต่ละบทบาท ซึ่งระดับของสถานภาพที่มีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับระยะห่างระหว่างตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดกับตำแหน่งนั้น ๆ นอกจากนี้แล้วสถานภาพทางตำแหน่งยังได้รับอิทธิพลจากระดับความรับผิดชอบ และความอิสระในการปฏิบัติงาน ทักษะ การศึกษา และความชำนาญเฉพาะของบุคคลอีกด้วย จึงสรุปได้ว่าปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสนับสนุนให้กิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคณาจารย์ ของผู้บริหารงานวิชาการ ในแต่ละโรงพยาบาลมีความแตกต่างกัน

3.4.2 ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 3 และโรงพยาบาลที่ 4 มีกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พวงนิศ ชนะมณี (2534) ที่พบว่า การจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในสังกัดของโรงพยาบาลแตกต่างกัน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ศึกษานพยาบาลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พรพรรณ แสงนิทกซ์ (2535) ที่พบว่า พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกที่แตกต่างกัน รายงานการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการในคลินิก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วรรวีไล จันทรภา (2523) ที่ศึกษา "องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย" พบว่า ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในแผนกที่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนให้เหมาะสมอยู่เสมอ มีความจำเป็นต่อแผนที่วางไว้ และยังช่วยให้ทราบว่าในการปฏิบัติได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีประสิทธิภาพเพียงใด (จินดาลักษณ์ วัณสิทธิ์, 2526) จึงสรุปได้ว่าผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล จึงมีกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการด้านการส่งเสริมงานวิชาการไม่ความแตกต่างกัน

3.4.3 ด้านการค้นคว้าวิจัย พบว่า ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 3 และโรงพยาบาลที่ 4 มีกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 และโรงพยาบาลที่ 4 ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรรณ แสงนิทกซ์ (2535) ที่พบว่า การรายงานการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการในคลินิกด้านการวิจัย จำแนกเป็นรายชื่อของพยาบาลประจำการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พวงนิศ ชนะมณี (2534) พบว่า ด้านการควบคุมของกลุ่มงานวิชาการ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการปฏิบัติงานด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ และในการปฏิบัติยังขาดการวัดผลการปฏิบัติ เมื่อวัดไม่ได้จึงส่งผลต่อการประเมินผลไม่ได้ และมีการติดตามปรับปรุงแผนอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแต่ละโรงพยาบาลได้เน้นงานบริการเป็นนโยบายหลักของโรงพยาบาล และงานด้านวิชาการเป็นการกำหนดขึ้นเองภายในหน่วยงาน เป็นผลให้ผู้บริหารงานวิชาการมีความเห็นแตกต่างกัน และมีการรับรู้บทบาทที่โรงพยาบาล

กำหนดให้แตกต่างกัน (Miller and Heine, 1988) จากเหตุผลดังกล่าวจึงน่าจะส่งผลให้กิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการด้านการค้นคว้าวิจัยของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ปัญหาในการบริหารกิจกรรมงานวิชาการ ของผู้บริหารงานวิชาการ
ฝ่ายการพยาบาล

4.1 ปัญหาในกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ ในด้านการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมงานวิชาการ และการค้นคว้าวิจัย ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหาร จากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ และจากพยาบาลประจำการ คือ ขาดงบประมาณในการสนับสนุน มีการะับผิดชอบมาก การวางแผนดำเนินการไม่ต่อเนื่องและไม่จริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ชนิดดา เหมือนแก้ว (2528) สกล รุ่งโรจน์ (2530) ชุติมา ศรีเอี่ยม (2532) และ พวงพิศ ชนะมณี (2534) พบว่า ขาดงบประมาณในการจัด ขาดกำลังคน ไม่มีเวลาในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ การวางแผนงานวิชาการในหอผู้ป่วยกำหนดเป็นแผนปฏิบัติ แต่ไม่อาจกำหนดผู้รับผิดชอบตามแผนได้ และไม่สามารถกำหนดขั้นตอนที่นำไปปฏิบัติได้รัดกุม ซึ่งองค์ประกอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรจะต้องประกอบด้วย งบประมาณ คือ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2524) ในการจัดงบประมาณผู้บริหาร ฝ่ายการพยาบาลทุกระดับตั้งแต่ พยาบาลหัวหน้าตึก ผู้ตรวจการ รองหัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าฝ่าย-การพยาบาล จะต้องร่วมกันทำแผนงบประมาณประจำปี เพื่อจะได้ผลในส่วนรวมที่สามารถนำไปดำเนินการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรจันทร์ สุวรรณชาติ, 2524) จึงอภิปรายได้ว่า ปัญหานี้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารงานวิชาการในการปรับปรุงกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ของฝ่ายการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

4.2 ปัญหาในกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ ในด้านการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมงานวิชาการ และการค้นคว้าวิจัย ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหาร จากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ และจากพยาบาลประจำการ คือ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ มีไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม ขาดการดำเนินงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง และการเข้าร่วมกิจกรรม มีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา (2524) พวงพิศ ชนะมณี (2534) กองงานวิทยาลัยพยาบาล (2533) ที่พบว่า ในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ยิ่งขาดคน ขาดงบประมาณ ไม่มีเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ ขาดงบประมาณที่ใช้ในการจัดกิจกรรม หรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ที่ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัย

ของชนิดดา เหมือนแก้ว (2528) พบว่า การส่งคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติการสอน และขาดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ชูติมา ศรีเอี่ยม (2532) พบว่า การควบคุมดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด ดังนั้นกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาล ควรมีการจัดเตรียมงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินงาน และทำการควบคุมกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการดำเนินงานได้อย่างครอบคลุมอย่างทั่วถึง

4.3 ปัญหาในกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ ในด้านการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมงานวิชาการ และการค้นคว้าวิจัย ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหาร จากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ และจากพยาบาลประจำการ คือ ขาดผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผล ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง และมีส่วนร่วมในการประเมินผลน้อย ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ มัทธนา เหมชะญาติ (2534) พบว่า มีงานด้านต่าง ๆ มาก ทำให้ไม่สามารถทำการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สมประสงค์ ปิ่นจินดา (2527) กล่าวว่า "ผู้บริหารบางคนอาจมีความรู้ ประสบการณ์ในเรื่องการประเมินผล แต่เนื่องจากมีเวลาไม่เพียงพอ จึงไม่มีโอกาสที่จะทำการประเมินผล เพราะมีหน้าที่สำคัญระดับเดียวกับอีกหลายอย่างที่ต้องดำเนินการ พวงนิศ ชนะมณี (2534) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานวิชาการในหอผู้ป่วย คือ ขาดการติดตามและประเมินผล นิรมล คำเผื่อน (2529) ที่พบว่า ปัญหาทางด้านการจัดการทางการพยาบาล คือ การวางแผนนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงงาน การกำหนดเกณฑ์ และ ประเสริฐ ไชยวิจิตกุล (2535) ที่พบว่า ปัญหาในการวัดและประเมินผลทางวิชาการ คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในการวัดและประเมินผลทางวิชาการ แนวทางในการแก้ไขปัญหานี้ คือ ผู้บริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาลควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมงานด้านประเมินผลอย่างหลากหลายและต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล

1.1 ผลการวิจัย พบว่า กิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ซึ่งได้แก่ การจัดทำแบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การศึกษาต่อต่างประเทศ การ

จัดทำมาตรฐานการพยาบาล เพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบทางการพยาบาล การกำหนดนโยบาย ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย การกำหนดแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย และวิธีการหาทุนสนับสนุนการค้นคว้าวิจัย มีจำนวนต่ำกว่าร้อยละ 60 (ตารางที่ 5-7) ผู้บริหารจึงควรกำหนดนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมดังกล่าวอย่างชัดเจนและมีความเป็นรูปธรรม และจัดให้มีการเตรียมบุคลากรพยาบาลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้สามารถเข้ามาบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ด้านการค้นคว้าวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 12) ซึ่งปัญหาที่มาจากหน่วยงาน คือ วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณในการค้นคว้าวิจัยไม่เพียงพอ ส่วนที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ คือ ขาดงบประมาณในการทำการค้นคว้าวิจัย (ตารางที่ 23) จากปัญหาดังกล่าว จึงมีผลทำให้ขาดงบประมาณในกิจกรรมการปฏิบัติด้านการค้นคว้าวิจัย ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล ควรจัดทำแผนในการของบประมาณประจำปี โดยผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล และผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาลทุกระดับ ควรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณ เพื่อที่จะได้ผลในส่วนรวมที่สามารถนำไปดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมงานวิชาการ และการค้นคว้าวิจัย ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหาร คือ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการวางแผนวิชาการ ส่วนที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ คือ การวางแผนดำเนินการไม่ต่อเนื่องและไม่จริงจัง และมีการะับผิดชอบงานมาก ส่วนที่มาจากพยาบาลประจำการ คือ มีการะับผิดชอบงานมาก (ตารางที่ 18-20) ผู้บริหารงานทางการพยาบาล ควรมีการจัดเตรียมงบประมาณประจำปีโดยประชุมร่วมกับผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับในฝ่ายการพยาบาล เพื่อจัดเตรียมแผนในการของบประมาณได้อย่างทั่วถึง ในการวางแผนแต่ละปีควรมีข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลมาวิเคราะห์และปรับปรุง แล้วนำมาประกอบการวางแผนในครั้งต่อไป เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล

1.4 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมงานวิชาการ และการค้นคว้าวิจัย ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหาร คือ สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม ส่วนที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ คือ ขาดการดำเนินงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ส่วนที่มาจากพยาบาลประจำการ คือ การเข้าร่วมกิจกรรม มีผลกระทบต่อการทำงาน (ตารางที่ 21-23) ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรมีการ

จัดเตรียมงบประมาณประจำปีในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ มีการสำรวจความต้องการกิจกรรมในด้านการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมงานวิชาการ และการค้นคว้าวิจัย จากบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ในเรื่องการมีผลกระทบต่อการทำงาน เมื่อเข้าร่วมกิจกรรมของพยาบาลประจำการ ควรมีการจัดสัดส่วนในการส่งพยาบาลประจำการ เข้าร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมของสถานการณ์ภายในหน่วยงานของตนเอง

1.5 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมงานวิชาการ และการค้นคว้าวิจัย ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหาร คือ ขาดผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผล ส่วนที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ คือ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ส่วนที่มาจากพยาบาลประจำการ คือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลน้อย ผู้บริหารทางการแพทย์ควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์มีความรู้เรื่องกิจกรรมการประเมินผลงานงานวิชาการ โดยอาจจะจัดการอบรมระยะสั้น การประชุม/สัมมนาทางวิชาการภายในโรงพยาบาล หรือส่งเข้ารับการอบรมจากภายนอกหน่วยงานที่มีการจัดหลักสูตรในการประเมินผล จากความรู้ที่ได้รับในการอบรมนำมาทดลองใช้ในการปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เช่น ประเมินผลกิจกรรมงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ในระยะเวลา 1 เดือน 3 เดือน 6 เดือน เป็นต้น ผู้บริหารทางการแพทย์ควรเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการให้มากขึ้น รวมทั้งสร้างแรงจูงใจกระตุ้นและส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมด้วย

2. สำหรับพยาบาลประจำการ

จากผลการวิจัย พบว่า การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ที่พบน้อยที่สุดคือ การศึกษาต่อต่างประเทศ ซึ่งในการศึกษาต่อในต่างประเทศ จำเป็นจะต้องมีพื้นฐานทางด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาสากลเป็นอย่างดี พยาบาลประจำการควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ในด้านการใช้ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี เมื่อมีทุนในการศึกษาหรือดูงานต่างประเทศ จะได้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการสอบแข่งขัน อันเป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนอีกแนวทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการศึกษาค้นคว้าต่อไป ดังนี้

1. ศึกษาและเปรียบเทียบกิจกรรมการบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของผู้บริหารงานวิชาการและพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ข้อมูลในเรื่องการบริหารงานวิชาการ ทั้งจากผู้ให้บริการและผู้รับบริการอันเป็นแนวทางที่ตอบสนองความต้องการแก่ผู้รับบริการอย่างแท้จริง และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา กิจกรรมการบริหารงานวิชาการ ของฝ่ายการพยาบาล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น
2. วิเคราะห์กิจกรรมการบริหารงานพัฒนาบุคลากรของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้รูปแบบในการจัดกิจกรรมการบริหารงานพัฒนาบุคลากรอย่างมีมาตรฐาน อันเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้จะพบว่าการจัดทำแบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมีเพียงร้อยละ 50.6 และ การศึกษาต่อต่างประเทศ มีเพียงร้อยละ 48.1 (ตารางที่ 5)
3. ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรพยาบาลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารงาน วิชาการฝ่ายการพยาบาล