

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อย่างมีรายละเอียด และขอเสนอแนะ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ศึกษาความคาดหวังของพยาบาลอยู่ในระหว่างและพยาบาลประเมินการเกี่ยวกับการเตรียมนิสัยจากการพยาบาลสำหรับการทำแท้งหัวหน้างานหอยปูป่า
- เปรียบเทียบความคาดหวังของพยาบาลอยู่ในระหว่างและพยาบาลประเมินการเกี่ยวกับการเตรียมนิสัยจากการพยาบาลสำหรับการทำแท้งหัวหน้างานหอยปูป่าโดยใช้แผนกความคิดเห็น ประเมินการพัฒนาภาระปฏิบัติงานในทำแท้งนั้น

โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

- พยาบาลอยู่ในระหว่างและพยาบาลประเมินการ มีความคาดหวังสูง เกี่ยวกับการเตรียมนิสัยจากการพยาบาลสำหรับการทำแท้งหัวหน้างานหอยปูป่า
- พยาบาลอยู่ในระหว่างและพยาบาลประเมินการ มีความคาดหวังไม่แทรกทำแท้ง เกี่ยวกับการเตรียมนิสัยจากการพยาบาลสำหรับการทำแท้งหัวหน้างานหอยปูป่า
- พยาบาลอยู่ในระหว่าง ที่แทรกทำแท้งในท้ายประเมินการพัฒนาภาระปฏิบัติงาน ในทำแท้ง มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมนิสัยจากการพยาบาลสำหรับการทำแท้งหัวหน้างานหอยปูป่า ในแทรกทำแท้ง
- พยาบาลประเมินการที่แทรกทำแท้งในท้ายประเมินการพัฒนาภาระปฏิบัติงาน ในทำแท้ง มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมนิสัยจากการพยาบาลสำหรับการทำแท้งหัวหน้างานหอยปูป่า ในแทรกทำแท้ง

ตัวอย่างประชากร

ตัวอย่างประชากร เป็นพยานาจวิชาชีพที่อยู่ในทำเนียบพยานาจประจำการ และทำเนียบพยาบาลอยู่บริหาร (หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจราชการพยาบาล หรือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และ หัวหน้างานหอพยาบาล) ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้น (stratified Random Sampling) จาปะชากร 7,273 คน ลงก็ในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โกลมีตัวอย่างประชากรพยานาจอยู่บริหาร 318 คน และตัวอย่างประชากรพยาบาลประจำการ 401 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการรวมรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามที่บุรุษสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมมุ่งคลายพยาบาล ส่วนที่ 1 ทำเนียบพยาบาล หัวหน้างานหอพยาบาล แบ่งเป็น 2 หัว คือ การสรหา และ การพัฒนา

การสรหา ประกอบด้วย คุณสมบัติที่จะเป็นส่วนตัวที่จะปฏิบัติงานในทำเนียบพยาบาล หัวหน้างานหอพยาบาล และการประเมินคุณสมบัติที่จะปฏิบัติงานในทำเนียบพยาบาล

การพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาขั้นทำรงทำเนียบพยาบาล หัวหน้างานหอพยาบาล การพัฒนาระหว่างทำรงทำเนียบพยาบาล หัวหน้างานหอพยาบาล และ การพัฒนาภาระหนังหัวหน้างานหอพยาบาลปฏิบัติงานและภาระหนัง

ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม อาศัยบัญชีทางคณิตศาสตร์ จำนวน 9 หัว ทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม โกลมิช พยานาจวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 30 คน คำนวณความเที่ยงโดยใช้สครีนประสิทธิ์แอลfa (α) ของครอนบาก (Cronbach's Coefficient) ให้

ถ้าความเที่ยงเท่ากับ .95 หลังจากนั้นไก้นำแบบสอบถามไปใช้กับตัวอย่างประชากร แบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 818 คน ให้รับกับคนมา 772 คน มีค่าเฉลี่ย ร้อยละ 94.38 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 719 คน มีค่าเป็นร้อยละ 87.89 โดยใช้เวลาในขณะเก็บรวบรวมรวมข้อมูลทั้งหมด 4 สัปดาห์

วิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามิติวิเคราะห์โปรแกรมส์เรจรุป เอช ไฟ เอช เอช เอฟซี (SPSS^x) ของสถาบันวิการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำนวนหาค่าสถิติทั่วๆ ไปนี้

1. หาค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคล
2. หาค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อในแต่ละท่าน ของความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสานักงาน ท่าหน้างานขออนุญาต
3. ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของพยาบาล มนิหาร และพยาบาลประจำการ โดยทดสอบค่าที (*t-test*)
4. วิเคราะห์ถ้าความแปรปรวนแบบพิ佩服ที่เก็บของพยาบาลบุ้น尼หาร และพยาบาลประจำการ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในท่าหน้างานทั้งกัน

สรุปผลการวิจัย

- ตอนที่ 1 คุณลักษณะของตัวอย่างประชากร
1. ตัวอย่างประชากรของพยาบาลบุ้น尼หารส่วนใหญ่เป็น หัวหน้างานขออนุญาต และประสบการณ์ในท่าหน้างานขออนุญาต尼หารส่วนใหญ่อยู่ใน ระหว่าง 1-5 ปี
 2. ตัวอย่างประชากรของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่ มี ประสบการณ์ในท่าหน้างานขออนุญาตระหว่าง 1-5 ปี

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความคาดหวังของพยาบาลอยู่ในวัยรุ่น และพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมมุ่งคลากรพยาบาลสานรับตำแหน่งหัวหน้างาน ของผู้ป่วย โดยส่วนรวม พบว่า

1. กำหนดแผนเฉลี่ยความคาดหวังของพยาบาลอยู่ในวัยรุ่น และพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมมุ่งคลากรพยาบาลสานรับตำแหน่งหัวหน้งาน ของผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก คังนั้น ของการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ ทั้งไว้ใน ข้อ 1 "พยาบาลอยู่ในวัยรุ่นและพยาบาลประจำการมีความคาดหวังสูง เกี่ยวกับการเตรียมมุ่งคลากรพยาบาลสานรับตำแหน่งหัวหน้งานของผู้ป่วย"

2. เปรียบเทียบความคาดหวังระหว่างพยาบาลอยู่ในวัยรุ่น และพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมมุ่งคลากรพยาบาลสานรับตำแหน่งหัวหน้งาน ของผู้ป่วย โดยส่วนรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย มีกำหนดเฉลี่ยความคาดหวังของพยาบาลประจำการสูงกว่าพยาบาลอยู่ในวัยรุ่น คังนั้น ของการวิจัยครั้งนี้จึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ทั้งไว้ใน ข้อ 2 "พยาบาลอยู่ในวัยรุ่น และพยาบาลประจำการ มีความคาดหวัง แตกต่างกันเกี่ยวกับการเตรียมมุ่งคลากรพยาบาลสานรับตำแหน่งหัวหน้งานของผู้ป่วย"

3. เปรียบเทียบความคาดหวังของพยาบาลอยู่ในวัยรุ่น และของ พยาบาลประจำการ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง พบว่า

3.1 หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ช่วยครุภารต์ หรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และ หัวหน้งานของผู้ป่วย ทุกกลุ่ม ในประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังในแรกที่ต้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ทั้งไว้ใน ข้อ 3 "พยาบาลอยู่ในวัยรุ่นที่แตกต่างกันในค่านิยมในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมมุ่งคลากรพยาบาลสานรับตำแหน่งหัวหน้งานของผู้ป่วย ไม่แตกต่างกัน"

3.2 พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมมุ่งคลากรพยาบาลสานรับตำแหน่งหัวหน้งานของผู้ป่วยแตกต่างกันพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสังคมที่ระดับ .05 ซึ่งในสังคมล่องกัมสมนติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 4 "พยายามลดประจําการที่แทรกต่างกันในที่ตั้งในกระบวนการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นการห่วงเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยายามลดสำหรับทำแผนที่หัวหน้างานหรืออยู่ป่วยในแพทย์ต่างกัน"

อภิปรายผลการวิจัย

ทำตามแผนเดิมความคาดหวังของพยายามลดอยู่ในหารและพยายามลดประจําการห่วงเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยายามลดสำหรับทำแผนที่หัวหน้างานหรืออยู่ป่วยอยู่ในเกณฑ์มากขึ้นไปทุกข้อ อภิปรายได้ว่า ทั้งพยายามลดอยู่ในหารและพยายามลดประจําการมีความคาดหวังในมีการเตรียมพยายามลดประจําการสำหรับทำแผนที่หัวหน้างานหรืออยู่ป่วยมาก เนื่องจากการเปลี่ยนจากทำแผนที่หัวหน้างานหรืออยู่ป่วยนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งลักษณะงานและความรับผิดชอบที่มากขึ้น ดังนั้น การที่พยายามลดประจําการห่วงใจมีประสิทธิภาพในทำแผนที่หัวหน้างานหรืออยู่ป่วยนั้น จะเป็นจะต้องมีการวางแผนและคำแนะนำเพื่อให้เกิดขึ้นได้โดยมีประสิทธิภาพในทำแผนที่หัวหน้างานหรืออยู่ป่วยนั้น ดังทั้งพยายามลดอยู่ในหารและพยายามลดประจําการมีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการเตรียมนี้

เมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของพยายามลดอยู่ในหาร และพยายามลดประจําการห่วงเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยายามลดสำหรับทำแผนที่หัวหน้างานหรืออยู่ป่วยในแพทย์ต่างกันแล้ว ปรากฏว่า

1. ค้านคุณสมบัติที่จะเป็นสำหรับบุคคลที่จะปฏิบัติงานในทำแผนที่หัวหน้างานหรืออยู่ป่วย ความคาดหวังโดยส่วนรวมของพยายามลดอยู่ในหารและพยายามลดประจําการห่วงใจในแพทย์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 6) โดยที่ความคาดหวังในค้านนี้เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว (ตารางที่ 7) พบว่าพยายามลดอยู่ในหารและพยายามลดประจําการมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา ชีวะวัฒน์ (2529) ที่ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรพยายามลด

ที่มีพ่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานหรืออยู่ปั่วຍในก้านการพยายาม ถ้าการบริหารงาน และก้านบุคคลิกภาพ อยู่ในระดับที่จำเป็นมากถึงจำเป็นมากที่สุด โดยข้อบุคคลิกภาพเป็นอย่างอ้วนโดยที่สุดในหออยู่ปั่วຍที่บุคคลกรทายาดในโรงพยาบาลหัวใจเป็นเวลากว่า จ้าเป็นน้อย ซึ่งจากการวิจัยนี้ ข้อที่ 24 เป็นอยู่ที่อ้วนโดยอยู่ปั่วຍนั้น พยาบาลบุคคลริหาร และพยาบาลประจำการ มีความคาดหวังที่สุดในก้านนี้

การที่พยาบาลบุคคลริหารและพยาบาลประจำการมีความคาดหวังในก้านนี้ อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อนี้ อาจเป็นเพราะห้องพยาบาลบุคคลริหาร และพยาบาลประจำการ เห็นว่าทุกขอเป็นคุณสมบัติที่หัวหน้างานหรืออยู่ปั่วຍควรจะมี และเป็นคุณสมบัติที่ช่วยให้หัวหน้างานหรืออยู่ปั่วຍสามารถริหารงานในหออยู่ปั่วຍนั้นให้ก้าวเดินไปอย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้างานหรืออยู่ปั่วຍควรมีทักษะการพยาบาลมากเทียงพอที่จะให้ก้าวแนะนำ หรือเป็นที่ปรึกษาของบุคคลกรทายาดในหออยู่ปั่วຍ และยังคงมีทักษะในการบริหาร เพื่อที่จะสนับสนุนให้ปฏิบัติภารกิจงานในหน่วยงานท่าหน้าที่ได้อย่างเพิ่มความสำเร็จ (Stevens 1981 : 9) โดยที่อยู่ที่จะเป็นหัวหน้างานหรืออยู่ปั่วຍนั้น ควรจะมีประสิทธิภาพการพัฒนาอย่างน้อย 1-2 ปี ก่อนรับตำแหน่ง เพื่อเตรียมพร้อมทักษะและความมั่นใจในตนเอง ตลอดจนเข้าใจในภารกิจของพยาบาลประจำการ (Barette 1975 : 406-407)

2. ถ้าการประเมินคุณสมบัติอยู่ที่จะไปปฏิบัติภารกิจงานในตำแหน่งหัวหน้างาน หรืออยู่ปั่วຍ

ความคาดหวังโดยส่วนรวมของพยาบาลบุคคลริหาร และพยาบาลประจำการ แยกทางกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 6) ซึ่งความคาดหวังแยกทางกันทุกขอ (ตารางที่ 8) ความคาดหวังในก้านนี้เมื่อจัดเป็นรายขอแล้ว พบว่า พยาบาลบุคคลริหาร และพยาบาลประจำการ มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกขอ ยกเว้นขอ 8 ประเมินบุคคลเพื่อรับตำแหน่งหัวหน้างานหรืออยู่ปั่วຍทุก 4 ปี (เป็นเวลา) ที่พยาบาลบุคคลริหารมีความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง

การที่พยาบาลอยู่บริหาร และพยาบาลจะประจําการ มีความคาดหวังในก้านนี้อยู่ในระดับมากนี้ อาจเป็นเพราะว่าหั้งพยาบาลอยู่บริหารและพยาบาลจะประจําการ เนื่องจาก การประเมินคุณสมบัติที่จะไม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานหอยู่ป่วยเป็นสิ่งที่ควรกระทำ เท่าระเป็นการทักເเลือกที่มีระบบ มีหลักเกณฑ์ ทำให้การເเลือกตำแหน่ง เป็นไปอย่างความยุติธรรม (Plaszczynski 1979 : 15) นอกจากนี้ ยังทำให้พยาบาลประจําการที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสม มากกว่างำตำแหน่งหัวหน้างานหอยู่ป่วย (Sullivan, Decker and Halistone 1985 : 18)

3. ทํานาการพัฒนา ก่อน กำร ทํา แ ห น ง ห ัว น า ง า น ห อย ู่ ป วย

ความคาดหวังโดยส่วนรวมของพยาบาลอยู่บริหาร และพยาบาลจะประจําการ แทรกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 6) โดยข้อที่ความคาดหวังที่แทรกต่างกัน ก็อ ช 1, 2 และ 4 (ตารางที่ 9) ความคาดหวังในก้านนี้เนื่องจากเป็นรายชื่อแล้ว หมวด พยาบาลอยู่บริหาร และพยาบาลจะประจําการ มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกช้อ อาจเป็นเพราะว่าหั้งพยาบาลอยู่บริหารและพยาบาลจะประจําการ เนื่องจากความสามารถประจําการที่ได้รับการทักເเลือกให้เป็นหัวหน้างานหอยู่ป่วยนี้เป็นการเปลี่ยนสถานภาพของคนเองจากบุคคล นาเป็นบุคคล ซึ่งต้องมีการทักเขินใจมากที่สุด ขอบเขตของความรับผิดชอบมากที่สุด ซึ่งการที่บุคคลนั้นจะสามารถแก้ไขปัญหาให้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เขาควรจะได้รับการรับแต่งต่ออย่างต่อเนื่อง ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ (Doolley and Hauben 1979 : 7) นอกจากนี้ยังควรให้โอกาสในการศึกษาทางการบริหารและ การศึกษาท่อเนื้องแนบเป็นทางการ เพื่อให้การเปลี่ยนบทบาทจากพยาบาลจะประจําการไปเป็นหัวหน้างานหอยู่ป่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Mc Gillick and Fernandes 1983 : 26) ดังนั้น การพัฒนา ก่อน กำร ทํา แ ห น ง ห ัว น า ง า น ห อย ู่ ป วย จึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำ เท่าระเป็นการเตรียมความรู้ ทักษะ ตลอดจนความมั่นใจ เมื่อไปปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ รวมทั้งอธิบายผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานกับ เนื่องจากในปัจจุบัน พยาบาลอยู่บริหารท่องเบื้องต้นกับงานที่บุญยากับช้อนมากที่สุด และแทนจะ

เป็นไปไม่ได้เลยที่พยาบาลอยู่บริหารจะประสมความสำเร็จในงานโดยไม่ได้รับการติดตามอย่างเป็นระบบ หรือไม่ได้รับการเตรียมประสมการพัฒนาที่ดีขึ้นอันนี้ (Stevens 1980 : 2025)

4. ภารกิจการพัฒนาจะห่วงค่ารังทำแผนหัวหน้างานอยู่ปัจจุบัน

ความคาดหวังโดยส่วนรวมของพยาบาลอยู่บริหาร และพยาบาลประจำการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 6) โดยที่ความคาดหวังในท่านนี้เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว (ตารางที่ 10) พบว่า พยาบาลอยู่บริหารและพยาบาลประจำการมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ

การที่พยาบาลอยู่บริหารและพยาบาลประจำการ มีความคาดหวังในท่านน้อยในระดับมากขึ้นไปทุกข้อนี้ อาจเป็นเหตุผลว่าทั้งพยาบาลอยู่บริหาร และพยาบาลประจำการ เห็นว่า การปฏิบัติงานในทำแผนหัวหน้างานอยู่ปัจจุบันนี้คงประกอบด้วยภาระงานจำนวนมาก ประกอบกับลักษณะของงานทองมีการติดต่อประสานงานกับบุคลากรในพื้นที่ชุมชนมาก ประสานงานกับลักษณะของงานทองมีการติดต่อประสานงานกับบุคลากรในพื้นที่ชุมชน รวมทั้งกับอยู่ปัจจุบันอื่น ๆ ซึ่งอาจเกิดมีปัญหาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้หัวหน้างานอยู่ปัจจุบัน คือ พยาบาลประจำการที่ได้รับการเลื่อนให้มาค่ารังทำแผนโดยไม่ได้รับแนวทางการบริหาร เพื่อใช้ในการบริหารอยู่ปัจจุบัน ดังนั้น หัวหน้างานอยู่ปัจจุบันจึงต้องการอย่างยิ่งที่จะได้มีการสนับสนุนหัวหน้างานอยู่ปัจจุบัน เพื่อแสดงเป็นจิตประสมการพัฒนา และมีปัญหาในการบริหารงานในอยู่ปัจจุบัน (Minchlinffo 1980 : 52) ดังนั้น การจัดให้มีการพัฒนาหัวหน้างานอยู่ปัจจุบันจะเป็นภารกิจค่ารังทำแผน อันประกอบด้วย การประชุมสัมมนาและวิธีการพัฒนาอื่น ๆ จะช่วยให้หัวหน้างานอยู่ปัจจุบันเข้าใจในปัญหาที่เกิดในระหว่างปฏิบัติงานได้อีกด้วยน้ำเสียงขึ้น รวมทั้งได้รับแนวคิดในการแก้ไขปัญหาจากหัวหน้างานอยู่ปัจจุบันที่ได้รับการพัฒนาจะเป็นภารกิจค่ารังทำแผนหัวหน้างานอยู่ปัจจุบัน ท้ายกัน โดยที่หัวหน้างานอยู่ปัจจุบันสามารถทำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปฏิบัติได้และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง (Richards and Carissimi 1986 : 36-38)

5. ค้านการพัฒนาภายหลังหัวหน้างานขออยู่ป่วยปฏิบัติงานและระบาดหนัก

ความคาดหวังโดยส่วนรวมของพยาบาลอยู่บริหาร และพยาบาล

ประจำจ้าว แทบทั้งกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 6) โดย
ข้อที่ความคาดหวังแทบทั้งกัน คือ ข้อ 2, 4, 5, 7, 8 และข้อ 10 (ตารางที่ 11)
ความคาดหวังในค้านี้เนื่องจากเป็นรายข้อแล้ว พบว่า พยาบาลอยู่บริหาร และ^{ที่}
พยาบาลประจำการมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดไปทุกข้อ อาจเป็นเพราะว่า
ทั้งพยาบาลอยู่บริหาร และพยาบาลประจำการ เห็นว่า งานในทำแห่งหัวหน้างาน
ขออยู่บ้านมามากน้ำ ท้องรับผิดชอบงานทั่วทั้ง ๆ ทั้งการบริหารภายในขออยู่
และติดต่อประสานงานกันหน่วงงานอื่น ๆ อีกทั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการของ
ฝ่ายการพยาบาล ดังนั้น หัวหน้างานขออยู่ป่วยอาจจะปฏิบัติงานในแบบอย่างใดยัง^{ที่}
ไม่เข้มข้นก็ เนื่องจากยังขาดความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ในค้านั้น จึงมี
ความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานขออยู่ป่วย เพื่อจะ^{ที่}
ให้นำข้อมูลจากการประเมินนี้มาใช้ปรับโภชณ์ในการจัดการให้หัวหน้างานขออยู่ป่วย
ได้รับการพัฒนาในค้านั้น ทั้งนี้ยังคงต้องให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อหัวหน้างานขออยู่ป่วย
เอง ท่องพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ เท่าระ
บผู้รับบริการจะได้รับการบริการคุณภาพมากที่สุด

เนื่องเบริญเทียมจะเน้นความคาดหวังของพยาบาลอวิชาชีพที่มีประสบการณ์
มาช่วยปฏิบัติงานในทำแห่งแทบทั้งกัน พบว่า

1. คะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล อยู่ระหว่าง
พยาบาล หรืออยู่ชั้นสามัญเฉพาะทาง และ หัวหน้างานขออยู่ป่วย ทุกกลุ่ม ประสบ-
การณ์ มีคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังรวมเกี่ยวกับการ เตรียมบุคลากรพยาบาล
สำหรับทำแห่งหัวหน้างานขออยู่ป่วย ในแทบทั้งกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ยกประกายให้ กลุ่มพยาบาลอยู่บริหารมีความคาดหวังไม่แทบทั้งกัน
เนื่องจาก พยาบาลอยู่บริหารเหล่านี้เก็บมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในทำแห่ง

หัวหน้างานหอยปูป่วยมาก่อน และเกยประสมกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้พยานาจอยู่บริหารมีความคาดหวังว่า ควรจะมีการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับค่าແහນหัวหน้างานหอยปูป่วยอย่างมีระบบ และมีการวางแผนการค่าเนินการอย่างท่อเนื่อง เพื่อที่ปูไกรับการักษาออกเป็นหัวหน้างานหอยปูป่วยสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ด้วยความเชื่อมั่น และอย่างมีผลลัพธ์ การ เทืออกปัญหาข้อบกพร่องที่อาจตามมา

2. ค่าແහນเฉลี่ยความคาดหวังของพยาบาลประจำการ ที่มีประสม-การพัฒนาการปฏิบัติงานในค่าແහນ 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความคาดหวังรวมเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับค่าແහນหัวหน้างานหอยปูป่วย แทบทั้งกับพยาบาลประจำการที่มีประสมการพัฒนาการปฏิบัติงานในค่าແහນ 11 ปีขึ้นไป อย่างมั่นยำสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกປราญให้ไว้ พยาบาลประจำการที่มีประสมการ ในค่าແහນ 11 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่า การเลื่อนพยาบาลประจำการไปเป็นหัวหน้างานหอยปูป่วย ในอีกมื้น เป็นการเลื่อนโดยพิจารณาอยู่ที่อาชญากรรมเป็นหลักโดยถือว่าผู้ที่ห่างงานนานย่อมมีประสมการพัฒนาการที่ห่างงานมากกว่า น่าจะบริหารงานในหอยปูป่วยได้ อีกทั้งการเข้าหัวหน้างานหอยปูป่วยใหม่มัน กระบวนการในเรียนรู้จากการ (On The Job Training) ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนประสมการพัฒนาการห่างงานทุก แทพยาบาลประจำการที่มีประสมการพัฒนาอย่างกว้าง มีความคาดหวังมากกว่า อาจจะเป็นเพราะว่า พยาบาลประจำการในกลุ่มนี้มีความเห็นว่าการในเรียนรู้จากการ และจากหัวหน้างานหอยปูป่วยเกยบปฏิบัติงานนั้น เป็นวิธีการเรียนรู้แบบของบุคคล ของดูก และการปฏิบัติความที่เกยบกระทำมาในแต่เดิมมันไม่ทำให้เกิดการพัฒนา สร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ในแก่หัวหน้างานหอยปูป่วย นอกจากนี้ ในปัจจุบันวิชาความรู้มีมาอย่างหลายสาขา อีกทั้งหัวหน้างานหอยปูป่วยจะเป็นท้องมีการพิจารณาและประเมินงานกับบุคคลในทีมงานสุขภาพนโยบายสาขา กันนั้น การบริหารงานหอยปูป่วยจึงจะเป็นท้องของอาศัยหัวหน้างานหอยปูป่วยที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งการที่หัวหน้างานหอยปูป่วยจะมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจน

ความติดต่อเรื่องสร้างสรรค์ให้กับ จ้าเป็นที่จะต้องมีการ เตรียมพืชนาลประจักษ์ การที่จะไปค่ารังค่าแผนที่หัวหน้างานหอยปูปูว่าย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากการที่มีกฎหมายเดียวกันไปทั่วหน้าที่หัวหน้างานหอยปูปูว่ายก็ไป

ข้อเสนอแนะที่นำไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มราษฎร์ทั้งพืชนาลหอยปูปูวิหารและพืชนาลประจักษ์การมีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพืชนาลสำหรับค่าแผนที่หัวหน้างานหอยปูปูวิหารในระดับมากขึ้นใน 57 ข้อ ในจำนวน 58 ข้อของแบบสอบถาม มีเพียงข้อเที่ยวเท่านั้น คือ ข้อ ประเมินบุคลากรที่อธิบดีค่าแผนที่หัวหน้างานหอยปูปูวิหารทุก 4 ปี (เป็นวาระ) ที่พืชนาลหอยปูปูวิหารคาดหวังระดับปานกลาง ส่วนพืชนาลประจักษ์การมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้ บัญชีมีความเห็นว่า ฝ่ายการพืชนาลของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข น่าจะจะน่าชื่อความคาดหวังที่ห้วยพืชนาลหอยปูปูวิหารและพืชนาลประจักษ์การ มีความเห็นอยู่ในระดับมากขึ้นในทั้ง 57 ข้อ ไปริความเป็นแบบเพื่อกำเนิดการในการจัดเตรียมบุคลากรพืชนาลสำหรับค่าแผนที่หัวหน้างานหอยปูปูวิหารที่ไป หั้งนี้เพื่อระพืชนาลจิราชีพเห็นด้วย และบ่อนรับการเตรียมนี้ เนื่องจากพืชนาลจิราชีพเห็นว่าการเตรียมนี้มีประโยชน์ และควรจัดค่าเบินการอย่างถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรที่เลือกเป็นหัวหน้างานหอยปูปูวิหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ในค่าแผนที่หัวหน้างานหอยปูปูวิหารได้และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำวิจัยครั้งที่สองไป

สำหรับข้อ ประเมินบุคลากรที่อธิบดีค่าแผนที่หัวหน้างานหอยปูปูวิหารทุก 4 ปี (เป็นวาระ) ที่พืชนาลหอยปูปูวิหารมีความคาดหวังที่จะระดับกับพืชนาลประจักษ์การนี้ ควรจะให้มีการนำวิจัยในครั้งที่สองไปถึงสาเหตุของการที่พืชนาลหอยปูปูวิหารคาดหวังปานกลาง ในขณะที่พืชนาลประจักษ์การมีความคาดหวังมาก เพื่อที่จะศึกษาถึงข้อสรุปของการเตรียมบุคลากรพืชนาลสำหรับค่าแผนที่หัวหน้างานหอยปูปูวิหารในข้อนี้