

บทที่ 5

บทสรุป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ ของนักศึกษาพยาบาลและพยาบาล
2. ศึกษาและเปรียบเทียบ ค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ ของนักศึกษาพยาบาลและพยาบาล ที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในคลินิก แตกต่างกัน
3. ศึกษาและเปรียบเทียบ ความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาลและพยาบาล ที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในคลินิกแตกต่างกัน
4. ศึกษาและเปรียบเทียบ ความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล ในกลุ่มนักศึกษาพยาบาลและพยาบาล ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการ แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ ของนักศึกษาพยาบาลและพยาบาล จะมีลักษณะ คือ
 - 1.1 ค่านิยมทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับค่านิยมทางราชการ ทางลบ เมื่อจำกัดอิทธิพลของค่านิยมทางบริการ
 - 1.2 ค่านิยมทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับค่านิยมทางบริการ ทางบวก เมื่อจำกัดอิทธิพลของค่านิยมทางราชการ

1.3 คำนิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์กับค่านิยมทางราชการ ทางลบ
เมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางวิชาชีพ

2. นักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การ
ปฏิบัติงานในคลินิก 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี มีค่านิยมทางวิชาชีพแตกต่างกัน
โดย

2.1 นักศึกษาพยาบาล ปี 4 มีค่านิยมทางวิชาชีพ สูงกว่า พยาบาลที่มี
ประสบการณ์ 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี

2.2 พยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 ปี มีค่านิยมทางวิชาชีพ สูงกว่า
พยาบาลที่มีประสบการณ์ 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี

2.3 พยาบาลที่มีประสบการณ์ 2 ปี มีค่านิยมทางวิชาชีพ สูงกว่า
พยาบาลที่มีประสบการณ์ 3 ปี และ 4 ปี

2.4 พยาบาลที่มีประสบการณ์ 3 ปี มีค่านิยมทางวิชาชีพ สูงกว่า
พยาบาลที่มีประสบการณ์ 4 ปี

3. นักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาล ที่มีระยะเวลาของประสบการณ์
การปฏิบัติงานในคลินิก 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี มีค่านิยมทางบริการแตกต่างกัน
โดย

3.1 นักศึกษาพยาบาล ปี 4 มีค่านิยมทางบริการ สูงกว่า พยาบาล
ที่มีประสบการณ์ 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี

3.2 พยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 ปี มีค่านิยมทางบริการ สูงกว่า
พยาบาลที่มีประสบการณ์ 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี

3.3 พยาบาลที่มีประสบการณ์ 2 ปี มีค่านิยมทางบริการ สูงกว่า
พยาบาลที่มีประสบการณ์ 3 ปี และ 4 ปี

3.4 พยาบาลที่มีประสบการณ์ 3 ปี มีค่านิยมทางบริการ สูงกว่า
พยาบาลที่มีประสบการณ์ 4 ปี

4. นักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาล ที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ การปฏิบัติงานในคลินิก 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี มีค่านิยมทางราชการ แตกต่าง กัน โดย

4.1 นักศึกษาพยาบาล ปี 4 มีค่านิยมทางราชการ ต่ำกว่า พยาบาล ที่มีประสบการณ์ 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี

4.2 พยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 ปี มีค่านิยมทางราชการ ต่ำกว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี

4.3 พยาบาลที่มีประสบการณ์ 2 ปี มีค่านิยมทางราชการ ต่ำกว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ 3 ปี และ 4 ปี

4.4 พยาบาลที่มีประสบการณ์ 3 ปี มีค่านิยมทางราชการ ต่ำกว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ 4 ปี

5. นักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาลที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานใน คลินิก 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี มีความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล แตกต่างกัน โดย

5.1 นักศึกษาพยาบาล ปี 4 มีความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล สูงกว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี

5.2 พยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 ปี มีความซัดแย้งในการแสดงบทบาท พยาบาล สูงกว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี

5.3 พยาบาลที่มีประสบการณ์ 2 ปี มีความซัดแย้งในการแสดงบทบาท พยาบาล สูงกว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ 3 ปี และ 4 ปี

5.4 พยาบาลที่มีประสบการณ์ 3 ปี มีความซัดแย้งในการแสดงบทบาท พยาบาล สูงกว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ 4 ปี

6. กลุ่มนักศึกษาพยาบาลและพยาบาล ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยม ทางราชการ แตกต่างกัน มีความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล ต่างกัน โดย

6.1 กลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการสูง มีความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล สูงกว่า กลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพสูงแต่ค่านิยมทางราชการต่ำ กลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพต่ำ แต่ค่านิยมทางราชการสูง และกลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการต่ำ

6.2 กลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพสูงแต่ค่านิยมทางราชการต่ำ มีความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล สูงกว่า กลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพต่ำ แต่ค่านิยมทางราชการสูง และกลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการต่ำ

6.3 กลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพต่ำแต่ค่านิยมทางราชการสูง มีความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล สูงกว่า กลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการต่ำ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างนักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาล แบบแยกประเภท จากสถาบันการศึกษาพยาบาลและโรงพยาบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในประเทศไทยทุกแห่ง จำนวนทั้งสิ้น 300 คน นักศึกษาพยาบาลและพยาบาลเหล่านี้ มีภูมิลำเนาอยู่เป็นหลักสูตร วิทยาศาสตร์-บัณฑิต (พยาบาล) ประกอบด้วย นักศึกษาพยาบาล ปี 4 จำนวน 89 คน พยาบาลที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในคลินิก 1 ปี จำนวน 67 คน 2 ปี จำนวน 52 คน 3 ปี จำนวน 50 คน และ 4 ปี จำนวน 42 คน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีผู้ตั้งใจว่าจะประกอบอาชีพพยาบาลต่อไป จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.33 ตั้งใจว่าจะเปลี่ยนอาชีพทันที ถ้ามีโอกาสทำได้ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 50.67 มีผู้ไม่ตอบคำถาม 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวและความคาดหวัง ในการประกอบอาชีพพยาบาล

ตอนที่ 2 เป็นมาตรวัด ค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ และความขัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล โดยการกำหนดขอบเขตของทฤษฎีเฉพาะในการวิจัย (Construct formulation) ขึ้นก่อน ซึ่งเป็นเกณฑ์สำหรับวัด ค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ แล้วจึงสร้างข้อคำถามภายในขอบเขตที่สอดคล้องกับ เกณฑ์ของทฤษฎีเฉพาะนั้น ข้อคำถามมีลักษณะ เป็นพฤติกรรม เพื่อให้ผู้ตอบตัดสินใจเลือกตอบ ในแต่ละข้อคำถาม ผู้ตอบจะต้องให้คำตอบ 2 คำตอบ คำตอบแรก เป็นสิ่งที่ผู้ตอบเชื่อว่า พยาบาลควรปฏิบัติ ใช้วัดค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ คำตอบที่สอง เป็นสถานการณ์การปฏิบัติจริงที่ผู้ตอบสังเกตได้ในหน่วยงาน ความแตกต่างระหว่างคะแนนจากคำตอบแรกและคำตอบที่สอง คือ ระดับความขัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล ข้อคำถามตอนที่สองนี้ เป็นมาตราส่วนให้ค่า (Rating Scale)

การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน พิจารณาตรวจแก้ไข ข้อคำถามและทฤษฎีเฉพาะที่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ใน 8 ท่าน เห็นพ้องกันว่าเหมาะสม จะถือเป็นข้อคำถามที่มีความตรงตามเนื้อหา เสร็จแล้วนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลและพยาบาล ซึ่งมีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 12 คน นำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัด ตอนที่ 2 โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเที่ยงของมาตรวัดค่านิยมทางวิชาชีพ 0.83 ค่านิยมทางบริการ 0.85 และค่านิยมทางราชการ 0.65 และหาค่าความเที่ยงของมาตรวัด โดยใช้แบบสอบถาม จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 7 คน ห่างกัน 20 วัน ได้ค่าความเที่ยงของมาตรวัดครั้งนี้ ค่านิยมทางวิชาชีพ 0.65 ค่านิยมทางบริการ 0.68 ค่านิยมทางราชการ 0.65 และเมื่อสุ่มจากตัวอย่างประชากรที่ตอบแบบสอบถามจริง จำนวน 40 คน นำมาหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา พบว่า ได้ค่าความเที่ยงของมาตรวัด ค่านิยมทางวิชาชีพ 0.80 ค่านิยมทางบริการ 0.73 และค่านิยมทางราชการ 0.58 ได้นำมาตรวัดไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 350 คน

ได้รับมาตรวัดคืน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.71 มาตรวัดทั้งหมด ใช้เวลาตอบ โดยเฉลี่ย 30 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ ของนักศึกษาพยาบาลและพยาบาล โดยการคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่ายวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient ; r_{XY}) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ค่ายการทดสอบค่า t และนำมาคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation Coefficient ; $r_{XY.Z}$) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ค่ายการทดสอบ ค่า t
2. เปรียบเทียบค่านิยมทางวิชาชีพ ของนักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาล ที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การปฏิบัติงานในคลินิก 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี โดยการหา ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของค่านิยมทางวิชาชีพในแต่ละกลุ่มประชากร โดยการทดสอบ ANOVA และเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ ค่ายการทดสอบค้ายวิธี S-method
3. เปรียบเทียบ ค่านิยมทางบริการ ของนักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การปฏิบัติงานในคลินิก 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี ค่ายวิธีเดียวกับข้อ 2
4. เปรียบเทียบค่านิยมทางราชการ ของนักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การปฏิบัติงานในคลินิก 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี ค่ายวิธีเดียวกับข้อ 2
5. เปรียบเทียบความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ การปฏิบัติงานในคลินิก 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี ค่ายวิธีเดียวกับข้อ 2
6. เปรียบเทียบความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล ในกลุ่มนักศึกษาพยาบาลและพยาบาล ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการแตกต่างกัน

ควยวิธีเกี่ยวกับ ข้อ 2

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วปรากฏผลดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ ของนักศึกษายพยาบาล และพยาบาล

1.1 สำหรับกลุ่มนักศึกษาพยาบาล ปี 4 พบว่า เมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางบริการแล้ว ค่านิยมทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับค่านิยมทางราชการ ในระดับปานกลาง ($r_{PB.S} = 0.51$) และเมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางราชการแล้ว ค่านิยมทางวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมทางบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้ง เมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางวิชาชีพแล้ว ค่านิยมทางบริการมีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับค่านิยมทางราชการ ในระดับปานกลาง ($r_{SB.F} = 0.40$)

1.2 สำหรับกลุ่มพยาบาล พบว่า เมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางบริการแล้ว ค่านิยมทางวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมทางราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางราชการแล้ว ค่านิยมทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับค่านิยมทางบริการ ในระดับสูงมาก ($r_{PS.B} = 0.89$) และเมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางวิชาชีพแล้ว ค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับค่านิยมทางราชการ ในระดับต่ำมาก ($r_{SB.P} = 0.14$)

1.3 สำหรับกลุ่มนักศึกษาพยาบาลและพยาบาล พบว่า เมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางบริการแล้ว ค่านิยมทางวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมทางราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางราชการแล้ว ค่านิยมทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับค่านิยมทางบริการ ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{PS.B} = 0.66$) และเมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางวิชาชีพแล้ว ค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับค่านิยมทาง

ราชการ ในระดับต่ำมาก ($r_{SB.P} = 0.13$)

2. ผลการเปรียบเทียบ คำนิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ ของนักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในคลินิก 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี ไขข้อค้นพบว่า

2.1 นักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การปฏิบัติงานในคลินิก 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 นักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การปฏิบัติงานในคลินิก 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี มีระดับค่านิยมทางบริการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 นักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การปฏิบัติงานในคลินิก 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี มีระดับค่านิยมทางราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบ ความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล ของ นักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การปฏิบัติงานใน คลินิก 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี พบว่า สำหรับกลุ่มนักศึกษาพยาบาล ปี 4 มี ระดับความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล สูงกว่า กลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนกลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 ปี 2 ปี 3 ปี และ 4 ปี มีระดับความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบ ความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล ในกลุ่ม นักศึกษาพยาบาลและพยาบาล ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการ แตกต่างกัน พบว่า

4.1 สำหรับกลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการสูง มีระดับความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล ไม่แตกต่างจากกลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพสูงแต่มีค่านิยมทางราชการต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สูงกว่า

กลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพต่ำแต่มีค่านิยมทางราชการสูง และกลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 สำหรับกลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพสูงแต่ค่านิยมทางราชการต่ำ มีระดับความขัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล สูงกว่า กลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพต่ำแต่ค่านิยมทางราชการสูง และกลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 สำหรับกลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพต่ำแต่ค่านิยมทางราชการสูง มีระดับความขัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล ไม่แตกต่างจากกลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นตามเหตุผลที่ว่า ค่านิยมทางวิชาชีพ ขัดแย้งกับค่านิยมทางราชการ ทำให้นักศึกษาพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษาไปเป็นพยาบาล ต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กร และผลการวิจัยที่สนับสนุนว่า ค่านิยมทางวิชาชีพขัดแย้งกับค่านิยมทางราชการ ได้แก่ ผลการวิจัยที่พบในกลุ่มพยาบาลอเมริกัน โดย Kramer (1968 : 117) ซึ่งพบว่า เมื่อพยาบาลอเมริกันเริ่มเข้าปฏิบัติงานในองค์กรไปไคร่ระยะเวลาหนึ่ง ค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางบริการ จะเปลี่ยนแปลงในทางลดลง ส่วนค่านิยมทางราชการ จะเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น และการเปลี่ยนแปลงระดับค่านิยมดังกล่าวนี้ จะสัมพันธ์กับ ระดับความขัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลหนีจากวิชาชีพ แต่ผลการวิจัยซึ่งกระทำในพยาบาลไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีทั้งสองคล่องและแตกต่างไปจากผลการวิจัยที่พบในกลุ่มพยาบาลอเมริกันซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง ค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ ในพยาบาลไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่านิยมทางราชการ ไม่มีอิทธิพลต่อค่านิยมทางวิชาชีพ จะเห็นได้จาก ค่านิยมทางราชการนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมทางวิชาชีพ เมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางบริการแล้ว ค่านิยมทางราชการยัง

คงไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้เมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางวิชาชีพแล้ว ค่านิยมทางบริการมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับค่านิยมทางราชการ ในระดับต่ำมาก รวมทั้ง ค่านิยมทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับค่านิยมทางบริการ ในระดับสูงมาก และเมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางราชการแล้ว ระดับความสัมพันธ์ยังคงไม่เปลี่ยนแปลง แสดงว่า ค่านิยมทางราชการมีผลต่อค่านิยมทางบริการ เพียงเล็กน้อย ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบอีกว่า พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการตอบสนองต่อค่านิยมทางราชการ ต่ำกว่า ค่านิยมทางวิชาชีพ และ ค่านิยมทางบริการ โดย จากค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนค่านิยมทางราชการ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ประมาณ 59 % แต่ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนค่านิยมทางวิชาชีพและทางบริการ อยู่ในระดับสูงมากกว่า 80 %

การที่ในกลุ่มพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ค่านิยมทางราชการ ไม่มีอิทธิพลต่อค่านิยมทางวิชาชีพซึ่งต่างไปจากผลการวิจัยของ Kramer (1968 : 117) และตอบสนองต่อค่านิยมทางราชการ ต่ำกว่า ค่านิยมทางวิชาชีพและทางบริการ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่

ประการแรก ค่านิยมพื้นฐานของคนไทยต่างไปจากคนอเมริกัน ทำให้ระบบราชการไทยต่างไปจากระบบราชการที่เป็นอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ดังการศึกษาของ วีรยุทธ วิเชียรโชติ (2516 : 81 - 82) ประเสริฐ แยมกิ้นฟุ้ง (อ้างถึงในบรรพต วีระสัย 2520 : 322 - 325) และ อรุณ ริกขรรณ (2524 : 68 - 69) ที่ว่า สังคมไทยมีลักษณะของสังคมไมตรีสัมพันธ์ ต่างไปจากสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกาที่มุ่งความสำเร็จ ดังนั้น ลักษณะของการปฏิบัติงานในองค์กรของไทย จึงให้เกณฑ์ของความสัมพันธระหว่างบุคคลในองค์กร เป็นเรื่องพิจารณามากกว่า

ประการที่สอง จากสาเหตุของบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยและใช้เป็นสถานที่ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีนโยบายสำคัญยิ่งอันหนึ่ง คือ เป็นสถานที่ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

วิทยาศาสตร์สุขภาพ เช่น แพทย์ พยาบาล เป็นต้น ดังนั้นบรรยากาศในองค์กรจึงมีลักษณะของความเป็นวิชาการสูง และทำให้ในการร่วมกันปฏิบัติงานของนักวิชาการแต่ละสาขาวิชาชีพ มีความเป็นอิสระ (autonomy) ในวิชาชีพตนเอง สูงกว่าองค์กรอื่น (วิเชียร ทวีลาภ 2524 : 90 - 95) รวมทั้งการปฏิบัติงานของพยาบาลตามอค์กรรมการวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา เป็นไปด้วยดี มากกว่าองค์กรอื่น

ประการที่สาม ในระยะเป็นนักศึกษาพยาบาล และภายหลังสำเร็จการศึกษาเป็นพยาบาล ลำดับของประสบการณ์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศภายหลังสำเร็จการศึกษาให้ต่างไปจากเดิมมากนัก เนื่องจากในขณะเป็นนักศึกษาพยาบาลนั้น การศึกษาภาคปฏิบัติดำเนินไปในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งเดิม และถึงแม้ว่า กลุ่มตัวอย่างประชากรส่วนน้อยเคยมีการโยกย้าย ก็เป็นการย้ายระหว่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เท่านั้น

2. จากการวิจัยมีข้อค้นพบที่น่าสนใจเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมทางวิชาชีพกับค่านิยมทางบริการ คือ เมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางราชการแล้ว ค่านิยมทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับค่านิยมทางบริการ ในระดับสูงมาก ($r_{PS.B} = 0.89$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kramer (1968 : 117) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ค่านิยมทางวิชาชีพนั้น เป็นผลโดยตรงมาจาก การพัฒนาของสังคมและความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าประเทศสหรัฐอเมริกา นั้น วิทยาการต่างๆ มีความก้าวหน้าสูงสุดประเทศหนึ่ง และที่ประเทศไทยรับเอาวิทยาการทางด้านการศึกษาพยาบาลมาจากประเทศตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศสหรัฐอเมริกา ทำให้การถ่ายทอดค่านิยมต่างๆ ของวิชาชีพพยาบาลซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อมุ่งผลต่อวิชาชีพและต่อกรบริการ เป็นไปอย่างคล้ายคลึงกับประเทศสหรัฐอเมริกา นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงการยอมรับค่านิยมของบุคคล จะพบว่า การที่บุคคลยอมรับค่านิยมใดนั้น ต่อเมื่อ ค่านิยมนั้นสอดคล้องกับระบบเดิมของบุคคล ถ้าไม่สอดคล้องตรงกับระบบเดิมของบุคคล ก็จำเป็นต้องมีการแก้ปัญหา ซึ่งอาจทำได้โดยการ เปลี่ยนสิ่งที่รับรู้ใหม่ ให้เข้ากับระบบ

เดิม หรือด้วยการ เปลี่ยนระบบ เดิมให้เข้ากับสภาพการณ์ใหม่ (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา 2523 : 11) ดังนั้น สำหรับการถ่ายทอดค่านิยมทางวิชาชีพ และค่านิยมทางบริการ มาสู่วิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย จะเห็นว่า สอดคล้องกับค่านิยมของคนไทยที่มีอยู่เดิม ได้แก่ ความสุภาพ อ่อนโยน มีใจเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ กว้างขวาง และเห็นอกเห็นใจคนอื่น เสียสละ รวมทั้งกลมเกลียวกันในสังคมไทย มีความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง (ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง อ้างถึงใน บรรพต วีระสัย 2520 : 322 - 325 และ วีรยุทธ วิเชียรโชติ 2516 : 81 - 82) ดังที่พบว่า สังคมไทยคาดหวังและกำหนดบทบาทพยาบาลไว้สูง (ชัยวัฒน์ อัทธพันธ์ 2521 : 97) โดยคาดหวังไว้ว่า พยาบาลควรเป็นบุคคลที่มี ไฉฉวีจริต เพียงธรรม อคทน มีความสามารถและขยันในกรณียกิจ นอกจากการถ่ายทอดค่านิยมทางวิชาชีพและทางบริการที่สอดคล้องกับค่านิยมเดิมของคนไทยแล้ว บรรยากาศของการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยยัง เอื้ออำนวยต่อการถ่ายทอด ค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางบริการให้เป็นไปด้วยดี ดังเหตุผลที่ได้อธิบายถึงไปแล้ว ตามข้อ 1

3. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ ในกลุ่มนักศึกษาพยาบาล ปี 4 เป็นไปไม่สอดคล้องกับลักษณะความสัมพันธ์ที่พบในกลุ่มพยาบาล โดยพบว่า ค่านิยมทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับค่านิยมทางราชการ ในระดับปานกลาง และค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับค่านิยมทางราชการ ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก

ประการแรก ในระยะเป็นนักศึกษาพยาบาล การเรียนรู้ค่านิยมต่างๆ มีลักษณะของการฟังพาสง นักศึกษาพยาบาลขาดอิสระในการปฏิบัติงานตามลำพังตนเอง โดยจะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของอาจารย์พยาบาลและพยาบาลในคลีนิกอย่างใกล้ชิด (Olesen & Whittaker 1966 quoted in Kramer 1974 : 40) ลักษณะดังกล่าว นักศึกษาพยาบาลจะได้รับการเรียนรู้ถึงการเคารพเชื่อฟัง การเคร่งครัดตอกฎ ระเบียบ ไปพร้อมๆกับการรับเอาค่านิยมทางวิชาชีพ และทางบริการ และเนื่องจากนักศึกษาพยาบาลยังขาดประสบการณ์ ในการให้บริการต่อผู้ป่วย รวมทั้งขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะมิได้อยู่ในฐานะสมาชิกซึ่งมีข้อผูกพันอยู่

กับองค์การเหมือนพยาบาลโดยทั่วไป ดังนั้น การรับรู้ปัญหาและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานจึงอาศัยทฤษฎีที่เรียนรู้นั้น มากกว่าประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน

ประการที่สอง ในกระบวนการอบรมทางสังคมของวิชาชีพ การพัฒนา ค่านิยมและบุคลิกภาพของนักศึกษาพยาบาล ไม่สามารถสรุปได้ว่าถึงขั้นสิ้นสุดที่ สมาชิกของวิชาชีพ สามารถรับเอาค่านิยมต่างๆในโลกของวิชาชีพเข้ามาเป็นค่านิยมของตนเอง (internalization) โดยการที่สมาชิกของวิชาชีพสามารถผสมผสาน อัตลักษณ์ (identities) ง่ายๆ ของคน บทบาทต่างๆที่วิชาชีพปรารถนา บุคลิกภาพ (personality traits) เข้าไปเป็นอัตมโนทัศน์ (self - concept) เพื่อที่จะสร้างสรรค์ ลักษณะบทบาทของวิชาชีพ (professional role identity) ได้ (Cohen 1981 : 20 - 24) และเมื่อพิจารณาถึง ระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นช่วงเวลาที่นักศึกษาพยาบาล ปี 4 กำลังศึกษา อยู่ภาคการศึกษาต้น ของปีการศึกษาเท่านั้น ในช่วงเวลาการศึกษาที่เหลืออยู่ก่อน สำเร็จการศึกษา อาจมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นที่ให้นักศึกษาพยาบาล ปี 4 มีระดับ ความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิม

ในกลุ่มนักศึกษาพยาบาล ปี 4 ยังพบผลการวิจัยที่น่าสนใจอีกประการหนึ่ง ได้แก่ ค่านิยมทางวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมทางบริการ อันต่างไปจากผลการวิจัยที่พบในกลุ่มพยาบาล ซึ่งค่านิยมทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติกับค่านิยมทางบริการ ในระดับสูงมาก การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจ อธิบายได้ คือ ในการเรียนรู้ค่านิยมต่างๆของมนุษย์นั้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความสามารถในการรับข้อมูล และจัดข้อมูลให้เป็นระเบียบ มีระบบโครงสร้างความคิด ความเข้าใจที่สามารถรับรู้ สมองตอบ ที่ความหมาย และประเมินค่าประสบการณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา 2523 : 11) และเมื่อ วิเคราะห์ถึงกระบวนการอบรมทางสังคมของวิชาชีพพยาบาล พบว่า นักศึกษาพยาบาล จะได้รับประสบการณ์ที่เนื่องมาจากค่านิยมทางวิชาชีพ มากกว่า ค่านิยมทางบริการ (เพราะนักศึกษาพยาบาลมิได้อยู่ในสถานะที่มีสิทธิ์ในการให้บริการต่อผู้ป่วยได้อย่างอิสระ เหมือนเช่นพยาบาล) ส่วนประสบการณ์ที่เนื่องมาจาก ค่านิยมทางบริการ จะพัฒนา

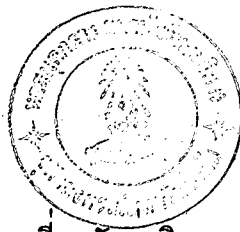
สูงขึ้น ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาไปปฏิบัติงานแล้ว (Olmsted & Paget 1966 : 663 - 664) ดังนั้น นักศึกษาพยาบาลจึงมีระบบโครงสร้างความคิด ความสามารถในการรับรู้ ที่ความหมาย และประเมินค่าประสบการณ์จากค่านิยมทางวิชาชีพ ได้มากกว่า ค่านิยมทางบริการ และทำให้การเรียนรู้ค่านิยมทางวิชาชีพเป็นไปได้ดีกว่าค่านิยมทางบริการ ความแตกต่างนี้เอง ทำให้พบว่า กลุ่มนักศึกษาพยาบาล ปี 4 ค่านิยมทางวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมทางบริการ

4. ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ ในกลุ่มพยาบาล (แสดงในตารางที่ 5 หน้า 77) ซึ่งพบว่า ค่านิยมทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับค่านิยมทางราชการ ทางบวก ในระดับต่ำมาก ($r_{PB} = 0.19$) และเมื่อกำจัดอิทธิพลของค่านิยมทางบริการแล้ว ทำให้ค่านิยมทางวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมทางราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ค่านิยมทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับค่านิยมทางราชการ ทางอ้อม และเป็นความสัมพันธ์ส่งผ่าน ค่านิยมทางบริการ นัยแฝง (implications) ของผลการวิจัยนี้ อยู่ที่ ค่านิยมทางบริการยังเป็นตัวส่งผ่าน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมทางวิชาชีพกับค่านิยมทางราชการทางบวก ซึ่งอาจแปลผลได้ว่า การก้าวไปสู่ความเป็นวิชาชีพพยาบาลได้อย่างสมบูรณ์ จะเกิดขึ้นในบรรยากาศขององค์การแบบราชการได้ต่อเมื่อ ในองค์การนั้น มีการปรับปรุงคุณภาพในการให้บริการของวิชาชีพให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้รับบริการอย่างเต็มที่ ซึ่งถ้าเป็นไปดังกล่าวแล้ว ผลจากการปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการ จะส่งผลกระทบต่อระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมทางวิชาชีพกับค่านิยมทางราชการ ซึ่งอาจทำให้ระดับความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงไปได้

5. ข้อค้นพบ จากการเปรียบเทียบ ค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ ของนักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การปฏิบัติงานในคลินิกแตกต่างกันนั้น ได้ข้อสรุปว่า พยาบาลไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ ไม่ได้เปลี่ยนแปลงตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในคลินิกที่เพิ่มขึ้น ในช่วงระยะเวลา 1 - 4 ปี ซึ่งต่างไปจากผลการวิจัยของ Kramer (1968 : 115 - 120) เหตุผลที่การวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะ

ผลการวิจัยที่พบในกลุ่มพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่านิยมทางราชการ ไม่มีอิทธิพลต่อค่านิยมทางวิชาชีพ (ดังเหตุผลตามการอภิปรายในข้อที่ 1 หน้า 102) ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงระดับค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ ซึ่งเป็นผลมาจาก ความขัดแย้งระหว่างค่านิยมทางวิชาชีพกับค่านิยมทางราชการ ตามที่ Corwin (1960) และ Kramer (1968) อภิปรายไว้ จึงไม่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังแสดงให้เห็นว่า การปรับตัวภายหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลในช่วงระยะเวลา 4 ปี ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับค่านิยม แต่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความสัมพันธ์ ระหว่าง ค่านิยมแต่ละประเภทในช่วงต่อระหว่าง ระยะเวลาเป็นนักศึกษาพยาบาลไปสู่สถานะเป็นพยาบาลเท่านั้น ตามเหตุผลที่ได้อภิปรายไปแล้ว ในข้อ 1 2 และ 3

6. ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ ของนักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การปฏิบัติงานในคลินิกแตกต่างกัน (ข้อมูลจากตารางที่ 7 หน้า 82) พบว่านักศึกษาพยาบาลและพยาบาลตอบสนองต่อค่านิยมทางราชการ ต่ำกว่า ค่านิยมทางบริการและทางวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ ของค่านิยมทางบริการและทางวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง มากกว่า 80 % ส่วนค่าเฉลี่ยร้อยละของค่านิยมทางราชการ อยู่ในระดับปานกลาง คือประมาณ 59 %) แสดงถึง นัยแฝง (implications) ที่ว่าบรรยากาศของระบบราชการ ในทบวงมหาวิทยาลัยทั้งในสถาบันการศึกษาพยาบาลและในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ทำให้นักศึกษาพยาบาลและพยาบาลตอบสนองต่อค่านิยมทางราชการต่ำกว่า ค่านิยมทางวิชาชีพและทางบริการ จึงเป็นข้อที่น่าสนใจที่จะเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาพยาบาลและโรงพยาบาลที่ต่างสังกัดไปจากทบวงมหาวิทยาลัย ว่า นักศึกษาพยาบาลและพยาบาล มีการตอบสนองต่อค่านิยมทางราชการ ทางวิชาชีพ และทางบริการ ในระดับค่าเฉลี่ยร้อยละ ที่แตกต่างไปจากนี้หรือไม่ โดยเปรียบเทียบกับประสิทธิผลในการให้บริการ ข้อมูลที่ได้ น่าจะช่วยชี้บ่งชี้ให้ทราบว่า สมควรหรือไม่ที่จะต้องมีการปรับปรุงบรรยากาศการทำงานในระบบราชการขององค์การนั้นเสียใหม่ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับตัวระบบเอง และจากผูปฏิบัติงาน นอกจากนี้ประเด็นที่น่าจะมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมต่อไป คือ ค่านิยมทางราชการของข้าราชการโดยทั่วไปเป็นอย่างไร เมื่อ



เทียบกับพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมทางราชการในสภาพการณ์ของประเทศไทยยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน จึงทำให้การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นนี้ มีความจำกัดอยู่มาก

7. สำหรับผลการศึกษาเปรียบเทียบ ความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาลพบว่า กลุ่มนักศึกษาพยาบาล ปี 4 เท่านั้น ที่เกิดความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล สูงกว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ อยู่ในช่วงเวลา 1 - 4 ปี และความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาลนี้ น่าจะไม่ได้มีสาเหตุจากความซัดแย้งระหว่างค่านิยมทางวิชาชีพกับค่านิยมทางราชการ ดังเหตุผลตามการวิจัยของ Corwin (1960) และ Kramer (1968) แต่น่าจะเกิดจากการที่นักศึกษาพยาบาล ปี 4 ขาดประสบการณ์การปฏิบัติงานในการให้บริการมากกว่า ตามเหตุผลที่ไต่ถั่วไปถึงไปแล้วในข้อ 3 และเมื่อนักศึกษาพยาบาลเปลี่ยนสถานะไปเป็นพยาบาล ได้เพิ่มพูนประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ในองค์การในสถานพยาบาล ทำให้ระดับความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาลลดลง และการที่ในระหว่างกลุ่มพยาบาล ความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล ไม่แตกต่างกันนั้น ก็เนื่องมาจากผลการวิจัยที่พบว่า ค่านิยมทางราชการ ไม่มีอิทธิพลต่อค่านิยมทางวิชาชีพ (ดังเหตุผลจากการอภิปรายในข้อที่ 1 หน้า 102.)

8. ข้อค้นพบสืบเนื่องมาจากวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบ ความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล ปี 4 และพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การปฏิบัติงานในคลินิก แตกต่างกัน พบว่า ทั้งกลุ่มนักศึกษาพยาบาล และพยาบาล มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของคะแนนความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล อยู่ในเกณฑ์สูง (CV. ประมาณ 45 - 64 %) แสดงว่า คะแนนความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล มีการกระจายมาก ปากฎการณ์นี้ เกิดขึ้นเนื่องจากการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลและพยาบาล เกี่ยวกับสภาพการณ์การปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย มีความแตกต่างกันมาก และความแตกต่างในการรับรู้นี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

8.1 จากสาเหตุความแตกต่างในความเป็นบุคคล ทำให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา รวมทั้ง ยังทำให้การปรับตัวของ

บุคคลให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ มีความแตกต่างกันด้วย (ประสาร มาลากุล ณ
อยุธยา 2523 : 11 และ พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์ 2523 : 19 - 20)

8.2 จากสาเหตุของความแตกต่างของบรรยากาศในหอผู้ป่วย สิ่งต่างๆ
ที่มีส่วนกำหนดบรรยากาศในหอผู้ป่วยนั้น ได้แก่ 1) พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร
2) ระบบบริหารงานขององค์กรนั้น (อรุณ วัชรธรรม 2524 : 3 - 33)
แต่ในการวิจัยนี้ ศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเท่านั้น ทำให้ระบบบริหารงาน
ในองค์กรที่ศึกษามีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้นในกรณีนี้ ความแตกต่างของบรรยากาศ
ในหอผู้ป่วยจึงเกิดมาจาก พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย
อาจารย์พยาบาลในคลินิก หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้นิเทศการพยาบาล และพยาบาล จาก
ข้อสรุปดังกล่าว จะเห็นว่า ความสำคัญนั้นอยู่ที่ การนิเทศงานพยาบาลของกลุ่มบุคลากร
ดังกล่าวในหอผู้ป่วย มีความแตกต่างกัน ทำให้สภาพการณ์การปฏิบัติงานและบรรยากาศ
ในแต่ละหอผู้ป่วยแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิด
ชิดกับปฏิบัติงานมากที่สุด และมีความรับผิดชอบต่อผลของการดูแลรักษาผู้ป่วยโดยตรง
ดังนั้นการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (พวงรัตน์
บุญญานุกรณ์ 2525 : 32 - 55) ซึ่งการนิเทศงานนี้เอง ที่ทำให้สภาพการณ์การปฏิบัติ
งานในการให้บริการต่อผู้ป่วยของแต่ละหอผู้ป่วย แตกต่างกันไป นักศึกษาพยาบาลและ
พยาบาลในแต่ละหอผู้ป่วย จึงรับรู้สภาพการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมาก และส่งผลต่อความ
ขัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล

9. ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการ
สูง และกลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพสูงแต่ค่านิยมทางราชการต่ำ เกิดความขัดแย้งใน
การแสดงบทบาทพยาบาล สูงกว่า กลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพต่ำแต่ค่านิยมทาง
ราชการสูง และกลุ่มผู้ที่มีระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการต่ำ อย่างมีนัย-
สำคัญทางสถิติ แสดงว่า บุคคลที่มีค่านิยมทางวิชาชีพสูงนั้น เกิดความขัดแย้งในการ
แสดงบทบาทพยาบาล สูงกว่า บุคคลที่มีค่านิยมทางวิชาชีพต่ำ ไม่ว่า ค่านิยมทาง
ราชการในกลุ่มเดียวกัน จะสูงหรือต่ำก็ตาม ผลการวิจัยนี้ต่างไปจากผลการวิจัยของ
Corwin (1960) ซึ่งพบว่า มีความขัดแย้งระหว่างค่านิยมทางวิชาชีพกับค่านิยม
ทางราชการ ดังนั้น บุคคลที่มีค่านิยมทั้งทางวิชาชีพและทางราชการสูง จะเกิดความ

ซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล สูงกว่า บุคคลที่มีค่านิยมอย่างใดอย่างหนึ่งสูงเพียง
 อย่างเดียว สำหรับผลการวิจัยที่พบในพยาบาลไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนั้น อธิบายได้
 ดังนี้ คือ ประการแรก จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม จะพบว่า การที่บุคคลมี
 ค่านิยมทางวิชาชีพสูงนั้น เกิดจาก การที่บุคคลนั้นไต่ถามประสบการณ์เกี่ยวกับค่านิยมทาง
 วิชาชีพมาก่อน และไต่ถามความคิดใคร่ครวญ ไขเหตุผล การประเมินและการตัดสินใจ
 เข้ามารับมาตรฐานเปรียบเทียบประสบการณ์เหล่านี้ โดยให้ความสำคัญและความพึงพอใจ
 ต่อค่านิยมดังกล่าวไว้ในระดับสูง (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา 2523 : 7)
 ดังนั้น การรับรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์การปฏิบัติงานตามค่านิยมทางวิชาชีพ เมื่อเปรียบ
 เทียบกับมาตรฐานค่านิยมทางวิชาชีพที่บุคคลมีอยู่เดิมในระดับสูง ย่อมมีความแตกต่าง
 สูงกว่า บุคคลที่ไต่ถามมาตรฐานค่านิยมทางวิชาชีพไว้ในระดับต่ำกว่า ทำให้พบว่า บุคคล
 ที่มีค่านิยมทางวิชาชีพสูง มีความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล สูงกว่า บุคคลที่มี
 ค่านิยมทางวิชาชีพต่ำ ประการที่สอง ผลการวิจัยได้พบว่า ในพยาบาลไทยที่เป็นกลุ่ม
 ตัวอย่าง ค่านิยมทางราชการ ไม่มีอิทธิพลต่อ ค่านิยมทางวิชาชีพ ดังนั้น จึงพบว่า
 ไม่ว่าค่านิยมทางราชการจะสูงหรือต่ำก็ตาม กลุ่มผู้ที่มีค่านิยมทางวิชาชีพสูง จะเกิด
 ความซัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล สูงกว่า กลุ่มผู้ที่มีค่านิยมทางวิชาชีพต่ำเสมอ

10. ผลการวิจัยที่น่าสนใจประการหนึ่ง คือ กลุ่มนักศึกษาพยาบาลและ
 พยาบาลส่วนหนึ่ง ขาดความพึงพอใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ (กลุ่มตัวอย่างที่ตั้งใจว่า จะ
 เปลี่ยนอาชีพทันที ถ้ามีโอกาสทำได้นั้น มีจำนวนถึงร้อยละ 50.67) และไม่ได้มี
 สาเหตุจากความคับข้องใจ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความซัดแย้งระหว่าง ค่านิยมทาง
 วิชาชีพกับค่านิยมทางราชการ ดังที่พบในการวิจัยของ Kramer (1968) สาเหตุ
 ที่ทำให้นักศึกษาพยาบาลขาดความพึงพอใจที่จะอยู่ในวิชาชีพนั้น แยกต่างไปจากสาเหตุที่
 พบในกลุ่มพยาบาล จากการศึกษาของ Cohen (1981 : 16 - 48 , 89 - 91)
 พบว่า การที่นักศึกษาขาดความพึงพอใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ เนื่องมาจาก ความกดดันและ
 ความเครียดของอารมณ์ซึ่งเกิดขึ้นในระหว่างการศึกษา ทั้งที่เป็นการศึกษาในห้องเรียน
 และการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย ปัจจัยที่มีผลต่อความกดดันและความเครียดของ
 อารมณ์นั้น ประการแรก มีสาเหตุมาจากตัวนักศึกษาเอง ได้แก่ การขาดความ
 สามารถในการปรับตัวในโลกของวิชาชีพ ประการที่สอง มีสาเหตุมาจากบรรยากาศ

ในการศึกษาที่ไม่ส่งเสริมให้นักศึกษาให้ใคร่พิชณาการทางค่านสติปัญญา อารมณ์ ไปอย่างค่อเนื่องถึงขั้นสิ้นสุคสมบูรณได้ ซึ่งได้แก่ ความบกพรองของหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน สภาพการปฏิบัติงานบนหอยุ่ย และจากความรู้ ความสามารถของบุคลากรในวิชาชีพ เช่น อาจารย์พยาบาลและพยาบาลในคลีนิก เป็นต้น สาเหตุความไม่พึงพอใจที่จะอยู่ในวิชาชีพของพยาบาล จากการวิจัยในประเทศไทยเท่าที่ผ่านมา พบว่ามีสาเหตุจากการที่ พยาบาลนั้นขาดความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งนโยบายการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย ระเบียบการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่างๆ ไม่ชัดเจน และการประเมินผลงานที่ไม่ยุติธรรม (จารุวรรณ เสวกรวรรณ 2517 : 107 - 109 และ เขาวลัษณ์ เลาะห์จินคา 2518 : 71)

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยที่แสดงว่า รัคค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการนั้นคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลงตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในช่วงระยะเวลา 4 ปี หลังสำเร็จการศึกษาพยาบาล ดังนั้น การปลูกฝังค่านิยมทางวิชาชีพและทางบริการ ในช่วงเป็นนักศึกษาพยาบาลก่อนสำเร็จการศึกษาจึงสำคัญอย่างยิ่ง การปลูกฝังค่านิยมให้กับนักศึกษาพยาบาลนั้น ต้องอาศัย หลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม บุคลากรในวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ต้องแสดงออกถึงความเป็นครู มีความรู้ดี มีคุณสมบัติของการเป็นพยาบาลที่ดี เพื่อที่จะได้เป็นที่ยอมรับและสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น ในตัวผู้เรียน (Cohen 1981 : 20 - 24)

2. ผลการวิจัยที่แสดงว่า กลุ่มนักศึกษาพยาบาล ปี 4 เกิดความขัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล สูงกว่า กลุ่มพยาบาล และขาดความพึงพอใจที่จะอยู่ในวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลมาจากความกดดันและความเครียดของอารมณ์ในระหว่างการศึกษา ดังนั้น ควรช่วยให้นักศึกษาได้ลดความคับข้องใจลง วิธีการหนึ่ง ที่ Kramer (quoted in Hollefreund, et.al. 1981 : 16 - 20) นำมาใช้ เพื่อช่วยให้

นักศึกษาพยาบาลปรับตัวได้ดีขึ้น โดยการใช้กระบวนการกลุ่ม (Group Process) นำปัญหาที่เกิดขึ้น มาให้กลุ่มช่วยวิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน เพื่อแสวงหาวิธีในการแก้ไข สมาชิกในกลุ่มจะผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำกลุ่มและกลุ่มผู้สังเกตการณ์ จุดประสงค์สำคัญ คือ ช่วยให้สมาชิกสามารถวิเคราะห์ตนเองถึงปัญหา ความขัดแย้งในการแสดงบทบาทและความคับข้องใจที่มีอยู่ วิธีนี้จะช่วยให้นักศึกษาพยาบาล สามารถผสมผสานค่านิยมของหน่วยงาน ค่านิยมของตนเอง เพื่อที่จะสร้างสรรค์บทบาทที่วิชาชีพปรารถนาได้ โดยมีพฤติกรรมแสดงออกในทางสร้างสรรค์

3. จากผลการวิจัยที่ทำให้พบนิยแฝง (implications) ที่ว่า ความเป็นวิชาชีพจะเกิดขึ้นได้ ในบรรยากาศขององค์การแบบราชการ ต่อเมื่อ ในโรงพยาบาล มีการปรับปรุงการให้บริการของวิชาชีพต่อผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้อเสนอแนะใดแก่ ควรได้มีการพิจารณาปรับปรุงคุณภาพในการให้บริการ ผลจากการวิจัยของ Marram, et. al. (1974 : 149 - 153) พบว่า เมื่อนำรูปแบบการดูแลผู้ป่วยระบบพยาบาลเจ้าของไข้ (Primary nursing system) (ซึ่งมีหลักการ โดยมอบหมายให้พยาบาลดูแลผู้ป่วยแต่ละบุคคล เริ่มตั้งแต่รับผู้ป่วยไว้ดูแลรักษา จนกระทั่งผู้ป่วยกลับบ้าน ค้างในโรงพยาบาลคนเดียวกัน จะเป็นผู้ที่วางแผนการพยาบาลและเป็นผู้ให้การพยาบาล มีเพียงบางเวลาเท่านั้นที่ผู้ป่วยจะคงอยู่ในความดูแลของพยาบาลคนอื่นๆ) มาใช้แทนระบบการให้บริการพยาบาลชนิดอื่นๆ ได้แก่ รูปแบบการดูแลเป็นรายผู้ป่วย (case modelity) รูปแบบการดูแลเป็นหน้าที่ (functional modelity) และรูปแบบการดูแลเป็นทีม (team modelity) แล้ว จะทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น เกิดความภาคภูมิใจ และพอใจในวิชาชีพพยาบาล มีความรู้สึกว่าคุณค่าได้เพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างมาก และยิ่งช่วยให้คุณภาพของการพยาบาลสูงขึ้นด้วย รวมทั้งพยาบาลจะรู้สึกว่า ความเป็นวิชาชีพเพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยดังกล่าว สนับสนุนว่า ในอนาคตเมื่อวิชาชีพพยาบาลของไทย มีจำนวนบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอแล้ว ควรพิจารณานำรูปแบบของการพยาบาลระบบเจ้าของไข้มาปรับปรุงใช้แทนรูปแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ข. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกัน โดยการศึกษายังไม่ครอบคลุมถึง กลุ่มพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์พยาบาลในคลินิก และพยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งฝ่ายบริหารการพยาบาล ได้แก่ หัวหน้าหน่วยผู้ป่วย และศูนย์เทศการพยาบาล ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลในการบริหารงานระบบราชการอย่างสูง การขาดการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการ และเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาลสูงขึ้น เช่น บรรยากาศในองค์กร เป็นต้น และขาดผลสรุปถึง ความแตกต่างของระดับค่านิยมทางวิชาชีพและค่านิยมทางราชการ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรและอาจมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจที่จะอยู่ในวิชาชีพของพยาบาล นอกจากนี้ ลักษณะของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross - sectional study) ซึ่งอาจเกิดปัญหาเนื่องมาจากความแตกต่างของกลุ่มประชากร และทำให้ผลการวิจัยผิดไปจากที่เป็นจริงได้ จากความไม่สมบูรณ์ดังกล่าว ถ้าได้มีการศึกษาคนคว่าต่อไป จะช่วยให้ทราบถึงความเป็นไป ในกระบวนการอบรมทางสังคมของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้นข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปได้แก่

1. ควรศึกษาและเปรียบเทียบ ค่านิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการของพยาบาลกลุ่มอื่นๆ เช่น ในกลุ่มต่างสถาบัน ต่างหลักสูตรการศึกษา ในกลุ่มอาจารย์พยาบาลในคลินิก และกลุ่มพยาบาลระดับบริหาร ได้แก่ หัวหน้าหน่วยผู้ป่วย และศูนย์เทศการพยาบาล เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อระดับค่านิยมทางวิชาชีพและทางบริการ ซึ่งจะทำให้เกิดความแตกต่างของระดับความขัดแย้งในการแสดงบทบาทพยาบาล เช่น ลักษณะต่างๆ ของบรรยากาศในองค์กร เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษา และเปรียบเทียบ ความแตกต่างของระดับค่านิยมทางวิชาชีพและทางราชการ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งอาจมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจที่จะอยู่ในวิชาชีพของพยาบาล
4. ควรมีการศึกษาแบบ Longitudinal study ซึ่งอาจได้ข้อค้นพบใหม่

ที่แตกต่างไปจากผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี

ค. ข้อเสนอแนะในการนำมาตรวัดไปใช้

1. ควรมีการปรับปรุงข้อคำถามของมาตรวัด คำนิยมทางราชการ ให้ข้อคำถามที่วัดมีความใกล้เคียงกันของ เนื้อหามากขึ้น รวมทั้งเพิ่มจำนวนข้อคำถาม จะช่วยให้มาตรวัด มีระดับความเที่ยงสูงขึ้น

2. ในกระบวนการอบรมทางสังคมของวิชาชีพ เมื่อระยะเวลาเปลี่ยนแปลงไป คำนิยมต่างๆที่ถ่ายทอดไปสู่สมาชิกของวิชาชีพ อาจมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไป ตามสภาพของสังคม ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้วัด คำนิยมทางวิชาชีพ ทางบริการ และทางราชการ อาจจะต้องมีการปรับปรุง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงนั้น รวมทั้งให้เหมาะสมกับความก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่างๆ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย