

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อ เสนอแนะ

การวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง อัตมโนทัศน์ แรงสูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองกับความล้ำมารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความล้ำมารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลล่อม เต็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลสินธุร เบกษา โรงพยาบาลอนันตมหิตล
2. เพื่อสร้าง สัมภาษณ์ความล้ำมารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โดยมีลุ่มมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ภูมิหลัง อัตมโนทัศน์ แรงสูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความล้ำมารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ
2. ภูมิหลัง อัตมโนทัศน์ แรงสูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง จะร่วมกันทำนาย ความล้ำมารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพได้

## ตัวอย่างประชากร

ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน้าที่พยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยสามัญแผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติ-นรีเวชกรรม และแผนกกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยผู้ป่วยหนักในแผนกอายุรกรรมและศัลยกรรม และแผนกผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 5 แห่ง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นพวกเป็นชั้น (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 300 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและบางตอนปรับจากแบบสอบถามที่มีอยู่เดิม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดทัศนคติที่สร้างขึ้น ซึ่งผู้วิจัยปรับจากแบบวัดทัศนคติที่สร้างขึ้นโดยไพศิธร ผักเจริญผล (2523) และ รจนา พิริยะอนนท์ (2523) ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบที่ใช้ Semantic Differential-Technique สดุดีค่าคุณศัพท์ 18 คู่ ใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 7 อันดับ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และ แบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผ่านการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน เมื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะเหมือนตัวอย่างประชากรจริงที่โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 50 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) ของครอนบาค (Cronbach's Coefficiency) และเมื่อนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีเช่นเดิม ได้ค่าความเที่ยงของ

แบบวัดวัตมโนทัศน์ 0.92 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ 0.85 แบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 0.87 และแบบสอบถามวัดความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ 0.97

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามที่แจกไปจำนวนทั้งสิ้น 300 ชุด ได้รับคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 295 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.33

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSX (Statistical Package for the Social Sciences) ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ภาพส่วนบุคคล คำนวณเป็นร้อยละ
2. คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัตมโนทัศน์ การพัฒนาตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์
3. หาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์กับตัวพยากรณ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และสร้างสมการพยากรณ์ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. พยาบาลวิชาชีพที่เป็นตัวอย่างประชากรมีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.8 มีอายุระหว่าง 20-25 ปี 31-35 ปี และ 36-40 ปี จำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 23.27, 21.4 และ 22.00 ตามลำดับ อายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.1 มีสถานภาพสมรสโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 45.1 เป็นหม้าย หย่าหรือแยกกันอยู่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.7

มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี 6-10 ปี และ 11-15 ปี จำนวน  
ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 23.7, 24.4 และ 23.4 รองลงมาคือ 16 ปี  
คิดเป็นร้อยละ 18.0 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 0-1 ปี  
คิดเป็นร้อยละ 10.5 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยสามัญ คิดเป็นร้อยละ 64.1 ส่วนใน  
หอพยาบาลผู้ป่วยหนักแผนกผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุฉุกเฉินมีจำนวนใกล้เคียงกันคิดเป็นร้อยละ 19.0 และ 16.9  
ตามลำดับ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.9 รองลงมาคือ  
ระดับประกาศนียบัตร คิดเป็นร้อยละ 19.0 และส่วนน้อยที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท  
คิดเป็นร้อยละ 1.0 ส่วนใหญ่ไม่เคยไปศึกษาดูงานหรือฝึกอบรบด้านบริหาร หรือ ฝึกอบรบทางด้าน  
มนุษยสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 83.7 เท่ากัน ส่วนการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรบทางการพยาบาล  
มีผู้ที่เคยได้ไปศึกษาดูงานหรือฝึกอบรบด้านการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 45.8

## 2. มีอุดมโนทัศน์บวก

### 3. พัฒนาตนเองจากการศึกษาด้วยตนเองมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.29)

โดยการนำเอาข้อผิดพลาดของการปฏิบัติงานประจำวันมาปรับปรุงงานและตนเอง การสังเกต  
การปฏิบัติของผู้ร่วมงาน และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น  
แบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงานหรือได้รับคำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.76,  
3.68 และ 3.59 ตามลำดับ รองลงมา จากการเข้ารับการอบรมรูปแบบต่าง ๆ (คะแนนเฉลี่ย  
3.01) และน้อยที่สุดจากการศึกษาต่อหรือการศึกษาดูงาน (คะแนนเฉลี่ย 2.03)

4. มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง  
(คะแนนเฉลี่ย 3.68) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย  
3.59) และมีความต้องการมีความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่มอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.99)  
แต่โดยรวมมีความต้องการสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย  
3.71)

5. มีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถ  
ด้านมนุษยสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ดังนี้คือ 3.77,  
3.95, 4.03 และ 4.09 ตามลำดับ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง อัตมโนทัศน์ การพัฒนาตนเอง แรงสูงใจในการปฏิบัติงาน กับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์

6.1 ประเภทของผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $r = -.0476$  และ  $-.0468$  ตามลำดับ)

6.2 ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ( $r = .1695$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า "ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์"

6.3 อัตมโนทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $r = .3706$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า "อัตมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์"

6.4 การพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาด้วยตนเอง การเข้ารับการอบรมรูปแบบต่าง ๆ การศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางและระดับต่ำตามลำดับ กับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $r = .3748, .3181$  และ  $.1830$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า "การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์"

6.5 แรงสูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ และความต้องการมีความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $r = .5637, .5403, .3981$  และ  $.4006$  ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า "แรงสูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์"

7. การหากลุ่มตัวพยากรณ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการพยากรณ์ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ และล้มการพยากรณ์

7.1 จากการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่ามีแรงสูงใจในการปฏิบัติงานประสพการณ์ในการทำงาน และฮัดมโนทัศน์ ที่สามารถร่วมกันทำนายความแปรผันของความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยแรงสูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรผันของความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ได้ร้อยละ 31.77 เมื่อเพิ่มประสพการณ์ในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรผันของความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.12 และเมื่อเพิ่มฮัดมโนทัศน์เข้าไปสามารถอธิบายความแปรผันของความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์เพิ่มขึ้น ร้อยละ 1.41 ซึ่งตัวพยากรณ์ทั้ง 3 นี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ได้ร้อยละ 36.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.2 จากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงในการพยากรณ์นั้นนำมาสร้างสมการพยากรณ์ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์และค่าคงที่ได้สมการพยากรณ์ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 148.7173 + 1.8993 SM + 1.3006 EXPE + .4462 SELF$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .5083 SM + .1679 EXPE + .1244 SELF$$

ดังนั้น การหากกลุ่มตัวพยากรณ์ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ จากสมมติฐานที่กำหนดว่า ภูมิหลังได้แก่ ประเภทผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน ประสพการณ์ในการทำงาน ฮัดมโนทัศน์ แรงสูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ ความต้องการมีความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม และการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การเข้ารับการอบรมรูปแบบต่าง ๆ การศึกษาต่อหรือการศึกษาอู่งาน จะร่วมกันทำนายความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพได้ แต่ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผันแปรของความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงสูงใจในการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ในการทำงาน และฮัดมโนทัศน์



## อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง การพัฒนาตนเอง อัตมโนทัศน์  
แรงสูงใจในการปฏิบัติงานกับความล้มเหลวด้านมนุษยสัมพันธ์ว่า

1.1 ประเภทของผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ  
ความล้มเหลวด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานและไม่สอดคล้องที่  
Halloran (1978) กล่าวว่า ขอบข่ายและกิจกรรมของงานในแต่ละหน่วยงานมีผลต่อความ  
ล้มเหลวด้านมนุษยสัมพันธ์ และสูลักซ์มี มัญทรัพย์ (2530) ที่กล่าวว่า ในการเสริมสร้าง  
ความล้มเหลวด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น จะต้องทำความเข้าใจในสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งแวดล้อม  
ที่มีผลต่อพฤติกรรมของคน เช่น สภาพของผู้ป่วย แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Keane, Ducette  
and Adler (1985) ที่พบว่า ความล้มเหลวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไม่ขึ้นกับสภาพการ  
ทำงาน ซึ่งเป็นภาวะวิกฤตหรือไม่ แต่ขึ้นกับความตั้งใจจริงของพยาบาลวิชาชีพที่จะฝ่าฟันอุปสรรค  
และแก้ปัญหาในการทำงานให้ได้ รู้สึกว่าการทำงานนั้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถและสามารถ  
ทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความต้องการเหล่านี้  
ซึ่งเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 5)  
ซึ่งจะทำให้พยาบาลสามารถปรับตัวต่อความตึงเครียดจากการทำงานได้ สามารถแสวงหาความ  
พึงพอใจได้แม้ในสภาพความกดดันหรือความตึงเครียด (Keane, Ducette and Adler, 1985)  
และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน (ประยัตน์  
คำธารพันธ์, 2533)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ตัวอย่างประชากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา  
ในระดับปริญญาตรี ซึ่งการศึกษาในระดับปริญญาตรีในปัจจุบันมุ่งเน้นผลิตพยาบาลวิชาชีพให้มีความ  
สามารถให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกาย สติใจ และสังคม ให้ความ  
เคารพในการเป็นบุคคลของผู้รับบริการ และมุ่งเน้นให้เป็นผู้มีน้ำ และความสามารถทำงานร่วมกับบุคคล  
อื่น ๆ มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2525) พยาบาลวิชาชีพ  
ที่สำเร็จการศึกษาไม่ว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยใดจะต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคลและการติดต่อสื่อสาร (Schwirian, 1978; Stull, 1986) และพยาบาลจะยึด  
หลักการพยาบาลที่ได้ศึกษาแล้วเรียนมาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานและปรับให้สอดคล้องกับสภาพ  
แวดล้อมในการปฏิบัติของหน่วยงาน (เกศนิ หินทิพย์, 2525) ดังนั้น ประเภทของผู้ป่วยที่ปฏิบัติ  
งานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความล้มเหลวด้านมนุษยสัมพันธ์

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ไม่ได้มีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์สูง เล่มต่อไป และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย จะมีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ต่ำ เล่มต่อไป คล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของ พรรณ เรือง อมิตาภา (2532) ที่พบว่า พยาบาลหัวหน้างานหรือผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งต่างกัน ให้ความช่วยเหลือ พยาบาลวิชาชีพตามลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกัน วาสนา นารักษ์ (2528) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งไม่มีผลต่อพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหรือผู้ป่วย และ ยุติมา ศรีเยี่ยม (3533) ก็พบว่า หัวหน้าหรือผู้ป่วยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกันมีการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นปฏิบัติงานโดยอาศัยความชำนาญและประสบการณ์ ทำให้เกิดความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพน้อย จะมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานที่รับผิดชอบ และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพน้อยส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งการเรียนการสอนในปัจจุบันก็มุ่งให้พยาบาลมีวุฒิภาวะ มีความรู้ ความสามารถในการติดต่อประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน พัฒนาลักษณะผู้นำ มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความสามารถมากยิ่งขึ้น แม้จะมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย (พรรณ เรือง อมิตาภา, 2532 ; ยุติมา ศรีเยี่ยม, 2533)

แต่ผลการวิจัยของทริศรี กรทอง (2530) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ทั้งพยาบาลประจำการและพยาบาลผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมสูงกว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 0.5 - 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลงานวิจัยของ รัชณี อยู่ศิริ (2523) ที่เปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และ 3 ปีขึ้นไป แตกต่างกันโดยมีส่วนร่วมในด้านการดูแล และการร่วมมือปฏิบัติงาน โดยคะแนนเฉลี่ยของพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ 3 ปีขึ้นไป มีค่าสูงกว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี บลดี จุฑาเหล็ก (2533) ก็พบว่า พยาบาลประจำการที่มี



ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี จะมีคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน และความเป็นผู้นำสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี สอดคล้องกับที่ Katz (1955) และ Milliken (1987) กล่าวว่า บุคคลที่มีการพัฒนาความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ต้อง เคยมีประสบการณ์ในการทำงาน มาก่อนบ้าง เพราะจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์ทำงานกับคนหลายประเภท เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีวุฒิภาวะมากขึ้น มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหา มีการแสดงออกของอารมณ์ การสนองตอบต่อเหตุการณ์และต่อภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ได้ถูกต้อง ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ และมีความมั่นใจในการปฏิบัติมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์น้อยกว่า (ปานจิต เครื่องกำแหง, 2528 ; Davis and Newstrom, 1985) พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จใหม่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอยู่ในช่วงระยะเวลาปรับตัว เกิดความขัดแย้งกับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ (ลู่กัญญา แสงมุกข์, 2530 ; Halloran, 1978) สอดคล้องกับที่ บิลดี จอดนเลยกะ (2533) กล่าวว่า iva ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ในการที่จะทำให้เกิดบรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน การสนใจปัญหาและความต้องการของบุคคลอื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้ผู้อื่นสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ จะเกิดได้และพยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติได้ดี น่าจะมาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้วย และ Lachman (1985) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาล

จากทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ประสบการณ์ในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาด้วยตนเอง การเข้ารับการอบรมรูปแบบต่าง ๆ การศึกษาต่อและการศึกษาตุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางและระดับต่ำตามลำดับ สอดคล้องกับที่ Katz (1955) และ Robbin (1989) กล่าวว่า ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้จากการศึกษาจากโปรแกรมที่สถาบันการศึกษาจัดให้ หรือถ้าไม่สามารถศึกษาจากสิ่งเหล่านี้ก็จะเกิดจากการเรียนรู้ในการทำงาน ซึ่งบุคคลจะเลือกวิธีการพัฒนาตนเองในแบบที่มีโอกาสเป็นไปได้มากที่สุด และเห็นว่ามีควมหมายและมีคุณค่าแก่ตนเอง แต่โอกาสในการที่พยาบาลวิชาชีพจะได้รับการศึกษาต่อเนื่องที่สูงขึ้นหรือการอบรมต่าง ๆ ทางด้านวิชาชีพภายนอกหน่วยงาน เช่น การศึกษาต่อ

ระดับปริญญาโท หรือการอบรมการพยาบาลเฉพาะทางมีอยู่จำนวนมาก มักเปิดโอกาสให้พยาบาลผู้บริหารได้รับการศึกษาอบรมต่าง ๆ มากกว่าพยาบาลประจำการ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล (ทวิศรี กรทอง, 2530) สัมภาษณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพจะได้รับบริการปฐมภูมิเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ลักษณะการปฏิบัติงานในสถานพยาบาลนั้น ๆ เป็นระยะเวลาต่างกันไปตามนโยบายของสถาบัน การปฏิบัติการพยาบาลจะใช้วิธีฝึกปฏิบัติภายใต้การนิเทศของพยาบาลรุ่นพี่เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การลองผิดลองถูก หรือปฏิบัติตามที่เคยพบเห็นมา หรือจากการบอกเล่าของผู้ที่มีประสบการณ์มาก่อน (ธิดา สิวถนอม, 2527 ; นิรมล คำเพื่อน, 2529) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ก็พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองจากการศึกษาด้วยตนเองมากที่สุด โดยเฉพาะการนำเอาข้อผิดพลาดของการปฏิบัติงานประจำวันมาปรับปรุงงานและตนเอง การสังเกตการปฏิบัติของผู้ร่วมงานและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นแบบกันเองระหว่างผู้ร่วมงานหรือได้รับคำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ (ตารางที่ 4)

BROCK (1978) กล่าวว่า ประสบการณ์เรียนรู้ในสถานการณ์จริงสามารถหยุดการกระทำที่ไม่เหมาะสมและทดลองกระทำในแนวทางใหม่ ๆ จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์และปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ถูกต้องขึ้น การสังเกตการปฏิบัติของผู้ร่วมงานรอบ ๆ ตัวที่เห็นอยู่ทุกวัน จะทำให้มีความรู้และมีวิธีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สามารถเลือกปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้อง เป็นสิ่งที่นิยมใช้ฝึกหัดและใช้เป็นขั้นแรกในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Dessler, 1982 ; Milliken, 1987) และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการได้รับคำแนะนำจะทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นในการเกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง การพิจารณาร่วมกับผู้อื่น และการกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติที่เหมาะสม (Brock, 1978) บุคคลมองโลกในแง่กว้างขึ้น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น ได้เรียนรู้และได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น รวมทั้งได้มีโอกาสประเมินการปฏิบัติของตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ดีวิธีหนึ่ง (จินตนา สันทรโคตร, 2530 สอดคล้องกับที่ Bandura (1977 quoted in Robbin, 1989) เห็นว่า พัฒนาการของทักษะทางพฤติกรรมมาจากการสังเกตและการปฏิบัติ และ Robbin (1989) ได้กล่าวว่า การที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาความสามารถ ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลจะต้องมีโอกาสปฏิบัติ รวมทั้งรับข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติว่าดีหรือไม่ อย่างไร จะทำให้ปฏิบัติบทบาทของตนเองได้ดีขึ้น และผลการวิจัยของ Brock (1978) ก็พบว่า กิจกรรมเหล่านี้ทำให้มักเรียนพยาบาลมีพฤติกรรมผู้นำและความรู้เกี่ยวกับแนวความคิดการเป็นผู้นำ

จากผลการวิจัยแม้จะพบว่า มีพยาบาลวิชาชีพส่วนน้อยที่มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมด้านต่าง ๆ (ตารางที่ 2) แต่อย่างไรก็ตามการได้รับการฝึกอบรมจะช่วยให้มีพูนความรู้ความเข้าใจ เกิดการพัฒนาความคิดและความสามารถของแต่ละบุคคล พัฒนากิจกรรมการแก้ปัญหา การวางแผน การค้นคว้าหาข้อเท็จจริง รู้จักหาแนวทางในการปฏิบัติงาน และใช้ทรัพยากรทางการพยาบาล (กุลยา นันทิผลาชีวะ, 2525) ช่วยให้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ด้วยความมั่นใจ (จินตนา สันทรโคตร, 2530) สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมาคมโรงพยาบาลทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา ที่ได้สร้างหลักสูตรการบริหารงานสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย เพื่อทำการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถทางการบริหาร รวมทั้งความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ด้วย โดยใช้กิจกรรมการบรรยาย เกมสื่การบริหารซึ่งปรับให้เข้ากับหอผู้ป่วยแต่ละแห่ง การแสดงบทบาทสมมติ การฉายภาพยนตร์ และการมอบหมายให้อ่านวารสารทางการแพทย์ เมื่อสิ้นสุดการอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักถึงความรับผิดชอบในหน้าที่การบริหารของตนเองมากขึ้น รวมทั้งสามารถปฏิบัติบทบาทของตนเองได้ดีขึ้น คล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของ สุธิดธา วัลย์เกตุ (2531) ที่พบว่า การได้รับการอบรมด้านการจัดการทางการพยาบาล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการทางการพยาบาลของพยาบาลประจำการ แต่ผลการวิจัยที่กล่าวไว้ใน Davis (1972) พบว่า ผู้มีบทบาททางการพยาบาลจำนวนหนึ่งถูกส่งไปรับการฝึกอบรมในโปรแกรมเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งใช้วิธีการสอนโดยการประชุม ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 วัน พบว่า มีความรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีทัศนคติแบบประชาธิปไตยมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่มีการปรับปรุงปฏิบัติงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงหนึ่งกลุ่มเท่านั้น สอดคล้องกับที่ McGregor (1960) พบว่า หลักสูตรฝึกหัดจะได้ผลเมื่อสิ่งที่สอนเป็นแรงเสริมการทำงานในสิ่งแวดล้อมประจำวัน ดังนั้น การศึกษาด้วยตนเองและการเข้ารับการอบรมรูปแบบต่าง ๆ จึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ และ การศึกษาต่อและการศึกษาดูงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติที่ค่านีปานกลางในด้าน เศรษฐกิจคล้ายคลึงกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ เล้ววรรณ (2518) ที่พบว่า พยาบาล ของโรงพยาบาลรัฐบาลและพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำในเรื่อง เงินเดือน โดยมีความเห็นว่า รายได้จากเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามควรแก่สภาพ เงินเดือนที่ได้รับไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพราะงานพยาบาล เป็นงานหนักต้องรับผิดชอบผู้ป่วยจำนวนมาก ในลักษณะการที่จำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานมีจำนวนจำกัด นอกจากนี้พยาบาลส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับ เบี้ยเลี้ยงพิเศษจากการทำงานนอกเหนือจากเงิน เงินเดือนประจำทั้ง ๆ ที่การปฏิบัติงานของพยาบาลแตกต่างไปจากอาชีพอื่น (จารุวรรณ เล้ววรรณ, 2518) ล้อดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทวีศรี กรทอง (2530) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจน้อยในค่าตอบแทน ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะงานของพยาบาล วิชาชีพ ที่เป็นงานหนัก และมีความเสี่ยงสูง แต่ค่าตอบแทนที่ได้รับก็เท่าเทียมกับข้าราชการ อื่น ๆ ที่มีวุฒิเดียวกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม และยังคงมองในเชิง เปรียบเทียบกับผู้อื่นและประเภทของงานแบบเดียวกันอีกว่า สิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น "เท่าเทียม" กันในความรู้สึกกับผู้อื่นได้รับหรือไม่ (วุฒิชัย สำนงค์, 2525) พยาบาลวิชาชีพ จึงมีทัศนคติที่ค่านีปานกลางในด้านเศรษฐกิจ ผู้บริหารควรจะพิจารณาแก้ไขปรับปรุง ซึ่งจะช่วยให้ พยาบาลวิชาชีพมีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น และส่งเสริมสถานภาพทางสังคม ตั้งใจทำงาน อย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่มีการดิ้นรนที่จะไปหางานอื่น

ส่วนในด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก จุฬาลักษณ์ใจคอ ด้านลักษณะงาน และโดยรวมทั้งทุกด้านพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติที่ค่านีปานกลาง และผลการ วิจัยพบว่า ทัศนคติที่ค่านีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ ล้อดคล้องกับที่ LAUER AND HANDEL (1985) ทัศนคติที่ค่านี เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทัศนคติที่ค่านีที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคคลมีความ สัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น (Guy 1968) ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีทัศนคติที่ค่านีปานกลางจะ "เขตนเอง เป็นเครื่องมีอ ในการทำความเข้าใจบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเต็มใจยอมรับบุคคลอื่นมากกว่า มีความ เชื่อมมั่นในตนเอง มีความสนใจต่อผู้ร่วมงานและการปฏิบัติงานมีบทบาทเป็นผู้นำ ชอบมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆ กล้าแสดงออกและสามารถปรับตัวได้ดี ประสพผลสำเร็จในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

ส่วนผู้ที่อีวัตมโนทัศน์กลับจะเป็นผู้ที่ไม่กล้าแสดงออก ไม่มีความเป็นผู้นำและไม่กล้ากระทำการต่าง ๆ มีความสนใจและมีส่วนร่วมกิจกรรมน้อย จะใช้การข่มขู่และการก้าวร้าว เป็นการยากที่จะเริ่มพูดหรือติดต่อกับผู้อื่นก่อน ใช้วิธีดูว่า ดีเทียบ คิดว่าความคิดของผู้อื่นไม่ดีเท่าของตน มีความเชื่อในธรรมชาติของมนุษย์ต่ำ จะพยายามให้ตนอยู่เหนือผู้อื่น (Wiggin and Other, 1970 ; Rosenberg, 1965; Coppersmith, 1967 guoted in Lauer and Handel, 1983) ล้อดคล้องกับที่ ทัศนาศา บุญทอง (2528) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวกับงานเองไปในทางลบมักจะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ มักจะอยู่ในวงแคบและมักจะเยี่ยงเบนไปจากความเป็นจริง มักจะหวั่นไหวง่าย ระดับความวิตกกังวลเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และมักจะสร้างเกราะป้องกันตนเอง ตรงข้ามกับบุคคลที่มีอีวัตมโนทัศน์บวก มักจะเป็นผู้ที่เปิดเผยและน่าเชื่อถือ อีวัตมโนทัศน์ในทางที่ดีเป็นผลให้เกิดการรับรู้ที่ถูกต้อง

จากที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าลักษณะของผู้ที่มีอีวัตมโนทัศน์บวกจะส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลเกิดขึ้นตามแนวความคิดของหลักมนุษยสัมพันธ์ คือ สามารถเข้าใจบุคคลอื่นได้ถูกต้องและให้การตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบที่เท่าเทียมกันทั้งสองฝ่ายในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความเท่าเทียมกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ก็พบว่า พยาบาลวิชาชีพอีวัตมโนทัศน์บวก ดังนั้นอีวัตมโนทัศน์จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารรถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งล้อดคล้องกับผลงานวิจัยของ สันตนา กาญจนพวง (2529) ที่พบว่า อีวัตมโนทัศน์ของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุ ไพจิตร ผักเจริญผล (2523) ก็พบว่า อีวัตมโนทัศน์และการปรับตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และอีวัตมโนทัศน์ของพยาบาลผู้ทำหน้าที่ผู้ช่วยเหลือในสัมพันธ์ภาพเพื่อการบำบัดทางจิตมีความสำคัญในการให้การช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทัศนาศา บุญทอง, 2528) นอกจากนี้ สันตนา สันทรโคตร (2530) ก็พบว่า อีวัตมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารรถในการตัดสินใจ

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ความต้องการพัฒนาตนด้านภาวะผู้นำและความต้องการมีความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารรถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ล้อดคล้องกับที่ สัมพงษ์ เกษมสิน (2526)

กล่าวว่่า แรงจูงใจเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจจะอยู่บนพื้นฐานความต้องการของบุคคล เป็นลักษณะที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ (ไมตรี อินทรประสิทธิ์, 2519) ในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นมีความต้องการทางด้านจิตใจรวมอยู่ด้วยและมีความสัมพันธ์กับแนวทางปฏิบัติงานของบุคคล (ธงชัย สันติวงษ์, 2530) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีความกระตือรือร้นและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แล่งหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความพอใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น และทำงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ มีความอดทนสูงและเป็นผู้ที่แล่งหาความพึงพอใจได้แม้ในสภาพที่มีความกดดันหรือความตึงเครียด (McClelland, 1953 quoted in Milton, Weiner, 1972; Hersey and Blanchard, 1988; พรรณี ช. เจนจิต, 2528; ดมทิพย์ พงษ์บุตร, 2531; พรรณเรือง มิตาภา, 2532) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประชิต ศรารินทร์ (2533 ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ Keane, Ducette and Adler (1985) ที่กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและรู้สึกว่าการทำงานนั้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ ซึ่งสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้ จะเกิดความเครียดลดลง เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ รวมทั้ง McClelland (1953 quoted in Milton, 1981) ก็พบว่า ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างสูงกับการทำงานที่มีผลในระดับสูง (High levels of job performance) และความสำเร็จในการบริหาร

ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ จะทำให้บุคคลพยายามขยันทำงานมากขึ้น พยายามให้ความช่วยเหลือผู้อื่น สามารถโต้แย้งแสดงความคิดเห็น กล้าที่จะเรียกร้อง (McClelland, 1953) และผู้ที่มีความต้องการมีความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่มสูง ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน จะชอบทำงานกลุ่มหรือร่วมหรือทำงานกับบุคคลอื่น จะพยายามสร้างหรือสร้างไว้ซึ่งมิตรภาพอันดีระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น และจะมีปฏิกริยาต่อต้านการแตกแยกหรือการกระทำที่ทำลายไมตรี (Atkinson, 1964) สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลถึงการทำงานร่วมกันที่จะออกมาในรูปของการสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ถ้อยก็ถ้อยอาศัยกัน มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

และมีความลွยในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นสำหรับการสร้างและรักษามนุษยสัมพันธ์  
 ระหว่างกันไว้สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งงานหนักและต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย  
 ช่วยให้สามารถดำเนินงานร่วมกับบุคคลต่าง ๆ ไปได้โดยไม่มีความขัดแย้ง เกิดขึ้น หรือถ้ามีปัญหา  
 เกิดขึ้นก็จะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางที่ขจัดความขัดแย้งและเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน  
 สอดคล้องกับที่ Weiner and Robin (1972 quoted in Milton, 1981) ได้วัดแบบแผน  
 แรงจูงใจของผู้บริหารของบริษัท 51 บริษัท พบว่า บริษัทที่มีการปฏิบัติงานสูงที่สุด แสดงความ  
 ต้องการความสำเร็จสูง และความต้องการอำนาจปานกลาง ผู้ซึ่งมีความต้องการความสำเร็จสูง  
 คู่กับความต้องการมีอำนาจสูง ปฏิบัติดีน้อยกว่าผู้ที่มีความต้องการสำเร็จสูง คู่กับความต้องการ  
 อำนาจระดับปานกลาง และในกลุ่มที่มีความต้องการความสำเร็จปานกลาง การปฏิบัติงานที่สูงกว่า  
 ของบริษัทเกิดขึ้น โดยผู้ซึ่งมีความรักใคร่ชอบพอลง สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า  
 พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และความต้องการพัฒนา  
 ตนเองด้านภาวะผู้นำ ระดับปานกลาง มีความต้องการ มีความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่มอยู่ในระดับ  
 สูง (ตารางที่ 5) ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถ  
 ด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ และสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จด้านมนุษยสัมพันธ์ของ  
 พยาบาลวิชาชีพ

2. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หาคู่ระหว่างตัวพยากรณ์กับความสามารถด้าน  
 มนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน  
 และอัตมโนทัศน์ สามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพได้  
 ร้อยละ 36.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายละเอียดของตัวพยากรณ์แต่ละตัวพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
 มีความสัมพันธ์ในลำดับสูงสุด สามารถอธิบายความแปรผันของความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ได้  
 ร้อยละ 31.78 (ตารางที่ 8) อธิบายได้ว่าในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพไม่ว่าจะปฏิบัติ  
 งานในหน่วยงานใดหรือมีงานหนักและต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย แต่ถ้าพยาบาล  
 วิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย  
 ได้สำเร็จ ความต้องการพัฒนาตนด้านภาวะผู้นำ และความต้องการมีความรู้สึกเป็นสมาชิกกลุ่มสูง  
 แล้ว จะทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ สามารถดำเนินงานร่วมกับบุคคล

ต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี หรือถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขให้ดีขึ้น เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีความต้องการเหล่านี้ จะทำงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะเรียนรู้ พัฒนาและเปลี่ยนแปลง พยายามแก้ไขปัญหาดัง ๆ (McClelland, 1953 quoted in Milton, 1981; Hersey and Blanchard, 1988 ; พรรณเรือง อมิตาภา, 2533) ช่างทำงาน กลุ่มหรือร่วมมือทำงานกับบุคคลอื่น จะพยายามสร้างหรือสร้างไว้ซึ่งมิตรภาพอันดีระหว่างตนเอง กับบุคคลอื่นและจะมีปฏิกริยาต่อต้านการแตกแยกหรือการกระทำที่ทำลายมิตร (Atkinson, 1964) ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานลักษณะมีส่วนร่วม ยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคคลต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น สนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน และมีความสุขในการทำงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในฐานะสมาชิกของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของหมู่คณะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ลำดับสูงสุด และสอดคล้องกับที่ Davis and Newstrom (1985) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้าทำงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม ความต้องการความปรารถนา และ ประสิทธิภาพของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการทำงานนั้นด้วย และผลงานวิจัยของ ประชิด ศรารพันธ์ (2532) ก็พบว่า ความพึงพอใจในงาน อายุ และประสิทธิภาพต่างการพยาบาลสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วย

เมื่อนำประสิทธิภาพในการทำงานมาร่วมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรผันของความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ได้เป็นร้อยละ 34.90 อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ก็เกิดความมั่นใจในการทำงาน ยิ่งส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องยิ่งขึ้น มีความสามารถที่จะแก้ไข้ปัญหา มีการแสดงออกของอารมณ์ การสนองตอบต่อเหตุการณ์และต่อภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ได้ถูกต้อง และสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ดีกว่าไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับบุคคลระดับใด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทวีศรี กรทอง (2530) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ทั้งพยาบาลประจำการและพยาบาลผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมสูงกว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 0.5 - 6 ปี อย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้ง Katz (1955) และ Milliken (1987) ก็กล่าวว่า บุคคลที่มีการพัฒนาความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ต้อง เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนบ้าง

เมื่อนำอัทมโนทัศน์ ซึ่ง เป็นตัวพยากรณ์ตัวสุดท้ายที่ร่วมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ในการอธิบายความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถอธิบายความแปรผันของความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ได้เป็นร้อยละ 36.10 อธิบายได้ว่า อัทมโนทัศน์ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Lauer and Handel, 1985) และพยาบาลวิชาชีพมีอัทมโนทัศน์เป็นบวก จะส่งเสริมให้สามารถสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่าง ๆ ยิ่งขึ้น เพราะจะเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองดีขึ้น จะพยายาม เข้าใจและเต็มใจยอมรับบุคคลอื่นปฏิบัติต่อบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสมไม่ก้าวร้าว ไม่ถือตนเอง เป็นใหญ่ มีความสนใจต่อผู้ร่วมงานและการปฏิบัติงาน เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ประสบผลสำเร็จในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สันทนา กาญจนพวง (2529) ที่พบว่า อัทมโนทัศน์ของผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุ อัทมโนทัศน์ของพยาบาลผู้ทำหน้าที่ ผู้ช่วยเหลือในสัมพันธภาพเพื่อการบำบัดทางจิต มีความสำคัญในการให้การช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ (หัตถา บุญทอง, 2528) และสอดคล้องกับที่ Katz (1955) กล่าวว่า บุคคลที่มีการพัฒนาความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์สูง ต้องมีความเข้าใจตนเองและเข้าใจบุคคลอื่น รวมทั้ง ทูลยา ต้นติผลาชีวะ (2526) ก็กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของคนจะเกิดขึ้นต่อเมื่อคนมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ถ้าคนแต่ละคนต่างมีความเข้าใจตนเอง จะมีการปรับตัวทางสังคม การ เข้า กับคนอื่นจะดีมากขึ้น ทำให้การสร้างความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความล่ามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ และล่ามารถร่วมทำนายนความล่ามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้น ผู้บังคับบัญช่ยของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติตามความต้องการเหล่านี้ โดยเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ออกมา ให้อิสระในการแก้ไขปัญหาคที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วยตนเองมอบหมายงานโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญและก่อให้เกิดความรู้สึกว่า ได้รับความก้าวหน้า เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดีก็ควรยกย่องชมเชยให้ผลตอบแทน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จะเป็นการพัฒนาความเป็นผู้นำ และพัฒนาความสามารถของพยาบาลวิชาชีพให้งอกงามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และพยายามปลูกฝังสิ่งเหล่านี้ แก่บุคลากรพยาบาลใหม่ โดยให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้รับผิดชอบ โดยมีลักษณะที่ต้องเผชิญกับภาวะเสี่ยงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อกระตุ้นให้มีความล่ามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความล่ามารถด้านมนุษยสัมพันธ์และล่ามารถร่วมทำนายนความล่ามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ จึงควรคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพที่มีประสพการณ์และมีความล่ามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นแบบอย่างการปฏิบัติงานสำหรับนักศึกษาพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพรุ่นน้องที่ยังขาดความล่ามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ สอดคล้องกับสภาพจริงในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้วิธีฝึกปฏิบัติภายใต้การนิเทศของพยาบาลผู้ที่มีประสพการณ์มากกว่า และจะทำงานคู่กันไป ดังนั้น วิธีนี้จะส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพที่รับการฝึกหัดปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้องและล่ามารถนำไปปรับใช้ได้เหมาะสม นอกจากนีถ้ถ้ามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้คำแนะนำร่วมด้วย จะทำให้มีความล่ามารถในการปฏิบัติยิ่งขึ้น

3. สำหรับอัตรมาโนทัศน์ จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีอัตรมาโนทัศน์ปานกลางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลต่อสัถานภาพทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ เป็นเครื่องกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีกำลังใจและปฏิบัติงานให้เกิดผลดี และเป็นสาเหตุให้พยาบาลวิชาชีพแสวงหางานใหม่ที่คิดว่ามีรายได้ดีกว่า ผู้บริหารโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรพิจารณาหาทางแก้ไข เช่น เพิ่มเงินรายได้พิเศษ ซึ่งนอกเหนือไปจากเงินเดือนสำหรับพยาบาลที่ต้องเข้าเวรปฏิบัติงานใน

ยามวิกาล ควรส่งเสริมในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การดูแลเอาใจใส่ในเรื่องที่พักของพยาบาล การส่งบริการอาหารให้พยาบาลได้รับความสะดวกในขณะปฏิบัติงาน เช่น พยาบาลที่ปฏิบัติงานในเวรป่วยและมีการปฏิบัติงานรับตัวหรือฉุกเฉิน จนไม่สามารถลงมารับประทานอาหารตามเวลาที่กำหนดให้ เพื่อช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดี

ส่วนในด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึกอุปนิสัยใจคอ ด้านลักษณะงาน และโดยรวมทั้งด้านพยาบาลวิชาชีพมีอัตมโนทัศน์เป็นบวก และอัตมโนทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมทำนวยความสามัคคีด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้น จึงควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีอัตมโนทัศน์เป็นไปในทางบวก โดยผู้บังคับบัญชาของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรให้การยอมรับพยาบาลวิชาชีพที่มีความแตกต่างกัน ไข้เหตุผลในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีการประเมินและปรับปรุงตนเอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูลเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงส่วนที่บกพร่อง จะช่วยให้รู้สึกตนเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองยิ่งขึ้น และมีอัตมโนทัศน์ที่ดีต่อตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติกับบุคคลที่เกี่ยวข้องตั้งที่กล่าวมาแล้ว

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้กลุ่มตัวพยากรหรือระบายความผันแปรของความสามัคคีด้านมนุษยสัมพันธ์ได้ร้อยละ 36.10 จึงควรจะศึกษากับตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะสามารถร่วมอธิบายความสามัคคีด้านมนุษยสัมพันธ์ได้มากขึ้น เช่น ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ คำนิยมทางวิชาชีพ ทางบริการและทางราชการของพยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น