หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กล่าวได้ว่า องค์การและหัวหน้างานทุกคนทุกระดับ มีความปรารถนาอันยิ่งใหญ่ที่จะให้งานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะให้ได้มาซึ่งความปรารถนาดังกล่าว องค์การจะต้องระดมกำลังเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง จัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ส่งเสริมกำลังใจและบำรุงขวัญให้แก่เจ้าหน้าที่เหล่านั้นด้วย ในองค์การวิชาชีพพยาบาลก็เช่นเดียวกัน ความต้องการที่จะจัดบริการพยาบาลที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และให้เป็นที่พอใจของผู้รับบริการทั่วไป เป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญยิ่งของแผนกพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2518 ก : 238)

จากประวัติความเป็นมาของการพยาบาล ตั้งแต่สมัย ฟลอเรนซ์ ไนติงเกล เป้าหมายของการพยาบาลเน้นที่การช่วยให้ผู้ป่วยได้อยู่ในสภาพที่ดีที่สุด เพื่อธรรมชาติจะได้ช่วยเขาอีกทีหนึ่ง เพื่อสนองเป้าหมายดังกล่าว วิธีการพยาบาลในสมัยนั้นจึงมุ่งที่การจัดสิ่งแวดล้อม เช่น จัดให้ผู้ป่วยได้อยู่ในที่ที่มีอากาศถ่ายเท จัดให้ผู้ป่วยได้รับอาหาร และความอบอุ่น ต่อมาได้นำความรู้ทางชีวะเคมี กายวิภาค สรีรวิทยาและพยาธิมาใช้ ตลอดจนใช้วิธีการสังเกต การปลอบโยนผู้ป่วย และการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการรักษา เนื่องจากการเรียนการสอนวิชาพยาบาลในระยะนั้นสอนโดยแพทย์ ดังนั้น ลักษณะการพยาบาลจึงเป็นไปในรูปรับคำสั่งจากแพทย์และปฏิบัติตามคำสั่งโดยใช้ทักษะในการปฏิบัติเท่านั้น ต่อมาสมัยหลังสงครามโลกครั้งที่สอง มีการเปลี่ยนแปลงผู้สอนวิชาพยาบาลจากแพทย์มาเป็นพยาบาล การสอนจึงเน้นเรื่องมโนทัศน์ทางการพยาบาลควบคู่ไปกับการปฏิบัติ มีการเน้นเป้าหมายของการพยาบาลและความต้องการการดูแลของผู้ป่วย คุณลักษณะของพยาบาลที่ต้องการมาก คือ ใจดี ให้ความสุขสบายและปลอบโยนผู้ป่วย ปัจจุบัน ขอบเขตความรับผิดชอบของพยาบาลได้ขยายไปถึงการ

ส่งเสริมและบำรุงไว้ซึ่งสุขภาพของประชาชน การให้การป้องกันโรค การบำรุงรักษาและซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ ตลอดจนการให้การช่วยเหลือและบรรเทาความทุกข์ทรมานต่าง ๆ (อัปสร ทัพพันท์ 2517 : 1 – 2) รวมถึงให้มีการดูแลรักษาเบื้องต้น (primary care) และการตอบสนองต่อความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรม (trancultural nursing) (นพรัตน์ ผลาพิบูลย์ 2520 : 30) จากประวัติโดยสรุปจะเห็นได้ว่า ทุกสมัยของการปฏิบัติการพยาบาล มุ่งให้งานด้านบริการพยาบาลดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ปัจจุบัน ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์การแพทย์และเทคโนโลยีเป็นไปโดยกว้างขวาง ทำให้มีแพทย์เฉพาะทางมากขึ้น มีการรักษาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆที่ทำให้ชีวิตมนุษย์ยืนยาวขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติการพยาบาล ผลักดันให้เกิดมีพยาบาลที่มีความชำนาญเฉพาะ หรือแม้แต่ในแหล่งชุมชนที่ขาดแคลนแพทย์ พยาบาลจึงจำต้องทำหน้าที่แทนแพทย์ในด้านการรักษาด้วย จึงเห็นว่า พยาบาลจำเป็นต้องขยายบทบาทเพื่อคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยมากขึ้น แต่ถ้าพิจารณาในด้านผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกันแล้วหรือยังว่า ผลการปฏิบัติการพยาบาลมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย เพราะมีข้อสังเกตที่เป็นปัญหาทางด้านผู้ปฏิบัติการพยาบาล อันมีผลกระทบถึงคุณภาพการพยาบาล ดังจะยกมากล่าว 3 ประการคือ

ประการแรก จะเห็นได้ว่า ความเข้าใจ ความสนใจ และความรับผิดชอบของพยาบาลในปัจจุบัน มิได้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่พึงปฏิบัติ มีแนวโน้มว่าพยาบาลมองวิชาชีพในทางที่ต่ำลง มีการทำงานตามคำสั่งการรักษาและทำงานตามกิจวัตรประจำวัน (routine) มากขึ้น และขณะเดียวกัน งานของพยาบาลที่แท้จริง ไปอยู่ในความรับผิดชอบของบุคคลในระดับที่จัดไว้ต่ำกว่าวิชาชีพ เช่น พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่จะดูแลผู้ป่วยที่อาการอยู่ในระยะวิกฤติ (intensive care) ส่วนผู้ป่วยที่ต้องการการดูแลในระดับปานกลาง (intermediate care) ไปอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ช่วยพยาบาล (ปราณีต สวัสดิรักษา 2522 : 46–47) และพบอีกว่าพยาบาลส่วนใหญ่ในต่างจังหวัดไปทำหน้าที่อื่น ปล่อยให้งานพยาบาลที่บริการโดยตรงแก่ผู้ป่วยอยู่กับผู้ช่วยพยาบาลเช่นกัน (อรวรรณ ชัยสันติกุลรัตน์ 2522 :48–49)

ซึ่งทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัญหาขาดแคลนบุคลากรก็ได้ แต่การใช้ประโยชน์บุคลากรต่ำกว่าความสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยที่ไม่ใช่วิชาชีพนั้น ทำให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพการพยาบาลได้ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2523ข: 37 – 38) เป็นที่ยอมรับกับในอุดมการณ์ (ideal)แล้วว่า พยาบาลวิชาชีพควรได้ปฏิบัติงานในระดับของวิชาชีพพยาบาลโดยแท้จริง มากกว่าที่จะไปปฏิบัติงานที่ไม่ใช่การพยาบาลโดยตรงหรืองานในวิชาชีพอื่น จึงทำให้ดูเหมือนว่าพยาบาลไม่สามารถรับผิดชอบงานการดูแลรักษาได้กว้างขวางมากนัก (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2523 ข : 12)

ประการที่สอง โดยแท้จริงแล้ว การดูแลสุขภาพอนามัยเป็นสิทธิพื้นฐานที่ประชาชนพึงจะได้รับ และเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า พยาบาลเป็นบุคลากรด้านสุขภาพกลุ่มใหญ่ที่มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน พยาบาลจะเป็นผู้ให้การดูแลรักษาพยาบาล ให้คำแนะนำแก่ประชาชน พร้อมทั้งยังเป็นผู้สอนและนิเทศบุคลากรบางประเภทในทีมสุขภาพด้วย แต่ว่าผลสะท้อนที่ได้จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง พบว่าปัจจุบันพยาบาลในสายตาของประชาชน และผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพ คือ กลุ่มแพทย์ กลุ่มพยาบาลด้วยกัน ผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย ตลอดจนสื่อมวลชน กำลังมองและกล่าวขวัญถึงภาพพจน์ของพยาบาลในด้านการปฏิบัติงานไปในทางที่ไม่ดี เขามองเห็นว่าคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลในขณะนี้ยังไม่เป็นที่พอใจ และมีการเสื่อมลงทั้งในด้านคุณธรรม ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติขั้นวิชาชีพด้วย (วิเชียร ทวีลาภ 2522 : 17 – 19)

ประการที่สาม ผลจากการศึกษาสำรวจในด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลหลายสถาบัน พบว่าไม่สูงเท่าที่ควร ทั้ง ๆที่บทบาทของพยาบาลขยายมากขึ้น ดังผลการวิจัยของ จารุวรรณ เสวกวรรณ (2517 : 40 – 107) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความพึงพอใจในเรื่องการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ตรงกับผลการวิจัยของเยาวลักษณ์ เลาหะจินดา (2518 : 40 – 229) ที่ได้ศึกษาถึงสภาพความพอใจงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความพอใจในงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และ

เรื่องเกี่ยวกับนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับต่ำเช่นกัน ต่อมา ละออ ศันติศิรินทร์ (2521 : 41 –74) ได้ศึกษาความพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ ทั้งในส่วนกลาง และภูมิภาค ก็พบเช่นเดียวกันอีกว่า มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง/หัวหน้าตึกผู้ทำหน้าที่ส่วนใหญ่ด้านบริหาร มีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลประจำการผู้ซึ่งใช้เวลาส่วนใหญ่ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย สำหรับความพึงพอใจในงานนี้ นับว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของงาน และมีความสำคัญต่อพยาบาลมากด้วย เพราะถ้าพยาบาลมีความรู้สึกพึงพอใจในงานดี ย่อมมีขวัญในการทำงานสูง ก็จะทำงานด้วยความตั้งใจ มุ่งให้ได้ผลงานออกมาตรงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัด ดังที่ไพกอร์และเมเยอร์ (Pigor and Myers 1973 : 215 – 216) กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลไม่พอใจในงาน จะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน เช่น ขวัญในการปฏิบัติงานจะต่ำ ผลงานไม่ดี มีการโยกย้ายลาออกจากงานสูง ทำให้เกิดปัญหาในการควบคุม และยังเป็นการเพิ่มงบประมาณขององค์การอีกด้วย และถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูง ผลงานย่อมสูงด้วย (Pigor and Myers 1973 : 15)

ข้อสังเกตทั้ง 3 ประการนี้ นับว่ามีความสัมพันธ์กันและมีผลกระทบต่อคุณภาพการพยาบาลโดยตรง จากที่ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ ได้อภิปรายไว้ ถึงลักษณะการพยาบาลที่มีคุณภาพ ว่าสามารถพิจารณาได้ 3 แนวทาง คือ

1. ตามแนวการตอบสนองความต้องการของประชาชน หมายถึงการให้บริการพยาบาลที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการรายบุคคลและชุมชน ซึ่งอาจปรากฏในรูปของบริการที่ให้ ปริมาณของบริการที่เพียงพอ และความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

2. ตามแนวการตอบสนองต่อนโยบายด้านสุขภาพอนามัยของประเทศ หมายถึงความคาดหวังของประเทศในการให้บริการ ต้องเป็นไปในลักษณะของการผสมผสานทั้งการดูแล การรักษา การป้องกัน การฟื้นฟูสุขภาพและการส่งเสริมและการป้องกันรักษาเบื้องต้นในชุมชนที่ห่างไกลโรงพยาบาล

3. ตามแนววิชาชีพ หมายถึง การรักษาความเป็นวิชาชีพพยาบาล โดยต้องปรากฏในการปฏิบัติการพยาบาล คือ

ก. ดำเนินการให้การพยาบาลอย่างมีระเบียบทางวิทยาศาสตร์ คือ การใช้กระบวนการพยาบาล

ข. ประสานงานการดูแลรักษาในทีมการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการใช้การติดต่อสื่อสารที่ดี ตลอดจนการจดบันทึกรายงานที่คงไว้ซึ่งความต่อเนื่องทางการดูแลรักษาโรคโดยตลอด

ค. นิเทศการพยาบาลให้กับบุคคลในความรับผิดชอบ โดยมุ่งส่งเสริมพัฒนาบุคคลในทางที่ถูกต้อง เพื่อเสริมความเจริญก้าวหน้าทั้งส่วนวิชาชีพและส่วนตน

ง. รักษาและดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณของวิชาชีพตลอดไป

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของพยาบาลทุกคนในการปรับปรุงคุณภาพของการพยาบาล เพราะพยาบาลทุกคนมีบทบาทที่จะนำวิชาชีพให้ไปสู่เป้าหมาย วิชาชีพจะได้รับความยกย่องและยอมรับจากสังคม หรือทีมสุขภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของพยาบาลและผลการปฏิบัติพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ โดยที่พยาบาลจะต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ ต้องสามารถนำสิ่งที่รู้ไปปฏิบัติในสภาพการณ์ที่เป็นจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีคุณภาพในตัวเอง คือ ในด้านจริยธรรมและมโนธรรมด้วย ส่วนในด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล เช่น ความสามารถของพยาบาล ความร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทัศนคติของพยาบาลที่มีต่อองค์การ และขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญ เป็นสถานภาพทางอารมณ์ของแต่ละคน ซึ่งทำให้เขามีกำลังที่จะทำงาน มีความกระตือรือร้น มีระเบียบวินัย และอยู่อย่างเต็มไปด้วยความหวัง ความรู้สึกนี้สามารถแบ่งไปสู่กลุ่มที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ถ้าขวัญของสมาชิกในกลุ่มดีหรือสูง ขวัญของกลุ่มก็ย่อมจะดีหรือสูงไปด้วย ในทางกลับกัน ถ้าขวัญของกลุ่มดี หรือสูงอยู่แล้ว ก็ประเมินได้ว่า ขวัญของแต่ละคนส่วนใหญ่ในกลุ่มย่อมสูงด้วย (Lewis 1979 : 32) และขวัญมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมาก เพราะถ้าขวัญของผู้ปฏิบัติงานสูง ผลงานก็สูง ถ้าขวัญของผู้ปฏิบัติงานต่ำ ผลงานก็ต่ำด้วย (เสนาะ ติเยาว์ 2519 : 212, สาคร พุทโธ และคณะ 2517 : 199) ในการปฏิบัติงานนั้น

มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลทำให้กระทบกระเทือนต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ แต่อาจมากน้อยต่างกันตามสภาพแวดล้อม วิธีการ และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้คือ (Eckles, et al. 1974 : 508 - 509)

1. เกิดจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง (Employee factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งรวมถึงระดับสติปัญญา ทัศนคติ การศึกษา บุคคลิกภาพ ภูมิหลัง สถานะและบทบาทของตนเองภายในกลุ่ม ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการใช้เหตุผลด้วย

2. เกิดจากฝ่ายบริหาร (Internal or Company factors) นับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารสามารถควบคุมได้เกือบหมด แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

ก. ขึ้นอยู่กับหลักการที่กำหนดขึ้นสำหรับเป็นแนวปฏิบัติ ได้แก่ อัตราเงินเดือน การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้า การจัดสวัสดิการให้ สภาพการปฏิบัติงาน กฎระเบียบวินัย การติดต่อสื่อสาร และอื่น ๆ ฯลฯ

ข. ขึ้นอยู่กับวิธีการที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้ เป็นเรื่องของกฎเกณฑ์กับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าหลักการดีทุกอย่างกระทำอย่างถูกต้อง ก็จะทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดี แต่ถ้าหลักการดีส่วนในการปฏิบัติผู้สมัครได้รับการคัดเลือกอย่างไม่ยุติธรรมจากฝ่ายบริหาร ก็ย่อมมีผลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ หรือพฤติกรรมบางอย่างของผู้บริหารก็มีความสำคัญต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงานด้วย เช่น ความลำเอียง ความไม่ยุติธรรม ความไม่ไว้วางใจ การไม่ให้เกียรติต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. เกิดจากภายนอก (External or outside the company factors) เช่น อิทธิพลจากสมาคมแรงงานทำให้มีการนัดหยุดงาน ความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อครอบครัวและญาติมิตร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเพื่อนบ้าน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น แหล่งที่อยู่อาศัย ปัญหาการจราจร ตลอดจนการมีประสบการณ์บางอย่างในชีวิต เป็นต้น

จากแนวความคิด ปัญหา และข้อสังเกตที่กล่าวมาทั้งหมด ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของขวัญที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงใคร่ศึกษาเรื่องนี้ในกลุ่มพยาบาล 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานด้านบริการ กับกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านการสอน หรือคือ อาจารย์พยาบาล คาดหวังว่าผลการวิจัยอาจเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านการปฏิบัติการพยาบาล ทำให้การพยาบาลมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และคาดหวังว่าจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารพยาบาลเห็นความสำคัญของการที่พยาบาลมีขวัญดีในการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพอันเป็นผลดีต่อผู้ป่วยและวิชาชีพต่อไป

<u>วัตถุประสงค์ของการวิจัย</u>

1. เพื่อวิเคราะห์ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่อยู่ในสถาบันเดียวกัน และต่างสถาบันกัน โดยเปรียบเทียบกันในแต่ละด้านและรวมทุกด้านของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ

2. เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล โดยเปรียบเทียบกันในแต่ละสถาบัน

3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

<u>ปัญหา</u>

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ที่อยู่ในสถาบันเดียวกัน และต่างสถาบันกัน เปรียบเทียบกันในแต่ละด้านและรวมทุกด้านของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ มีความแตกต่างกันหรือไม่

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล มีความแตกต่างกันหรือไม่

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละสถาบัน มีความแตกต่างกันหรือไม่

4. ขวัญและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเป็นไปในลักษณะใด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ที่อยู่ในสถาบันเดียวกันและต่างสถาบันกัน เปรียบเทียบกันในแต่ละด้านและรวมทุกด้านของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ย่อมไม่แตกต่างกัน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล ย่อมไม่แตกต่างกัน

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละสถาบัน ย่อมไม่แตกต่างกัน

4. ขวัญและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ย่อมมีความสัมพันธ์กันในลักษณะตามกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของขวัญและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลในโรงพยาบาลที่มีสถานศึกษาพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่

ร.พ. ราชวิถี	วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ
ร.พ.ภูมิพล	ร.ร.พยาบาลทหารอากาศ
ร.พ.รามาธิบดี	ร.ร.พยาบาลรามาธิบดี
ร.พ.วชิระ	วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
ร.พ.พระมงกุฎเกล้า	ร.ร.พยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย กองทัพบก
ร.พ.ตำรวจ	วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
ร.พ.จุฬาลงกรณ์	วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย

2. พยาบาลที่เลือกเป็นตัวอย่างประชากรครั้งนี้ ไม่ได้รวมถึงพยาบาลที่ปฏิบัติงานตามแผนกตรวจผู้ป่วยนอก ห้องผ่าตัด ห้องคลอด และแผนกอื่น ๆที่ไม่ได้ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง

อาจารย์พยาบาลที่เลือกเป็นตัวอย่างประชากรครั้งนี้ ไม่ได้รวมถึงอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านอื่นที่ไม่ใช่การสอน และไม่ได้รวมถึงอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาพื้นฐานมาจากวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่พยาบาล

3. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ชุด

ก. แบบประเมินขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบคือพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ข. แบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริการ ผู้ประเมินคือหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นของพยาบาลในข้อ ก.

ค. แบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสอน ผู้ประเมินคืออาจารย์หัวหน้าแผนก ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นของอาจารย์พยาบาลในข้อ ก.

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ปัจจัยต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามชุดประเมินขวัญ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

2. ผู้วิจัยถือว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ผู้ตอบแบบสอบถามชุดประเมินขวัญได้ตอบตามความเป็นจริง

3. ข้อความในแบบสอบถามชุดประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งด้านการสอนและด้านบริการ เป็นข้อพิจารณาที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งด้านการสอนและด้านบริการได้ครอบคลุม

4. ผู้วิจัยถือว่า อาจารย์หัวหน้าแผนกผู้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสอนของอาจารย์พยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยผู้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริการของพยาบาล จะตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารพยาบาล ในการพัฒนาบุคคลากรพยาบาลให้เป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเป็นพื้นฐาน

2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับต้น เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย ได้สำรวจทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

3. เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารพยาบาล เห็นความสำคัญของการมีขวัญดีในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารพยาบาล ได้ศึกษาค้นคว้าวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆต่อไป

<u>ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย</u>

ขวัญ คือ ความรู้สึก ท่าที หรือพฤติกรรมของคนหรือกลุ่มคน ที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดผลงานหรือผลผลิตที่มีคุณค่าหรือมีประโยชน์

การปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมการพยาบาลเกี่ยวกับการดูแล การป้องกัน การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ และการให้ความร่วมมือปฏิบัติ

พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานด้านบริการ หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลผู้มีใบประกอบโรคศิลป สาขาการพยาบาล และ/หรือผดุงครรภ์ ซึ่งอาจมีวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตร อนุปริญญาหรือปริญญา มีหน้าที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยประจำหอผู้ป่วยต่าง ๆ

พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานด้านการสอน หมายถึง พยาบาลที่ทำหน้าที่สอนวิชาพยาบาลทั้งภาคทฤษฎี และ/หรือภาคปฏิบัติ ในสถานศึกษาพยาบาล หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าอาจารย์พยาบาล