

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี ด้านการบริหารจัดการ ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาล ของ โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามหน่วยงาน ได้กลุ่มตัวอย่าง ตามรายละเอียดดังนี้

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สูติ – นรีเวชกรรม	38	14
ศัลยกรรม	142	59
อายุรกรรม	82	34
กุมารเวชกรรม	50	20
หน่วยงานพิเศษ	232	99
รวมทั้งสิ้น	544	226

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามในลักษณะการประเมิน 5 ระดับ ตามวิธีแบบลิเกิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามในลักษณะการประเมิน 5 ระดับ ตามวิธีแบบลิเกิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามในลักษณะการประเมิน 5 ระดับ ตามวิธีแบบลิเกิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามในลักษณะการประเมิน 5 ระดับ ตามวิธีแบบลิเกิร์ต (Likert Scale)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ นำไปหาความเที่ยงตรง โดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ไปขอความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล

โดยการแจกและเก็บแบบสอบถาม ด้วยตนเอง จำนวนทั้งหมด 226 ฉบับ และได้เก็บแบบสอบถามกลับคืน จำนวนทั้งหมด 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความถี่และร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Window version 16.0 (English Version) ทำการประมวลผลข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 92.5 ขณะที่อายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.5 ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง C 6 คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาเป็นระดับตำแหน่ง C 5 คิดเป็นร้อยละ 18.1 ระดับตำแหน่ง C 7 คิดเป็นร้อยละ 12.8 และระดับตำแหน่ง C 8 คิดเป็นร้อยละ 1.8 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาอายุงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.9 และอายุงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.6 ส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงาน หน่วยงานพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาอยู่ในหน่วยงาน ศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 26.1 อยู่ในหน่วยงาน อายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 15.8 อยู่ในหน่วยงาน กุมารเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 8 และอยู่ในหน่วยงาน สูติ – นรีเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 6.2 ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับพยาบาลปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 88.9 รองลงมาอยู่ในระดับหัวหน้าพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 4.4 อยู่ในระดับผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 4 และอยู่ในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการ

โดยภาพรวมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการ ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้บริการข้อมูลข่าวสาร ด้วยอักษยาศาสตร์อันดี สุภาพ รวดเร็ว ถูกต้องแม้ผู้ใช้บริการไม่ถามถึงหรือทราบมาก่อน สร้างความประทับใจให้กับผู้ใช้บริการ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ การประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง และอันดับสุดท้าย คือ การเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการในระยะยาวและสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้ประโยชน์สูงสุด

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม

โดยภาพรวมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การซื่อสัตย์ ความถูกต้อง รักษาผลประโยชน์ของชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่ง

หน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ การมีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพยาบาล อุทิศร่างกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและหน่วยงานบรรลุผล และอันดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

โดยภาพรวมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ การกำหนดมาตรฐาน เป้าหมายในการทำงาน ตลอดจนปรับปรุงรูปแบบ วิธีการให้บริการ เพื่อให้งานมีคุณภาพ และอันดับสุดท้าย คือ การมีความมานะอดทน ขยัน ละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลาและผลงานมีคุณภาพ

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือร่วมใจ

โดยภาพรวมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือร่วมใจของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม รวมทั้งกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ การประมวลความคิดเห็นต่างๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และอันดับสุดท้าย คือ การรายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของกรดำเนินงานในกลุ่ม หรือข้อมูลอื่นๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ

โดยภาพรวมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ การส่งเสริมความรู้และวิทยาการใหม่ๆ นำมาแลกเปลี่ยนกับผู้มีความรู้หรือองค์กรวิชาชีพอยู่เสมอ และเล็งเห็นผลประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่รับผิดชอบในอนาคต และอันดับสุดท้าย คือ การมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องเกี่ยวกับงานหลายด้าน และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานเชิงรุก

โดยภาพรวมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานเชิงรุกของ พยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการใหม่ที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ การสร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็นใหม่ๆในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว และอันดับสุดท้าย คือ การเล็งเห็นและแก้ไขปัญหาในการให้บริการเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าในเวลาวิกฤติได้อย่างทันท่วงที

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

โดยภาพรวมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของ พยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้การสนับสนุนทรัพยากร ข้อมูล คำแนะนำหรือการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในฐานะผู้มีประสบการณ์เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ การชวนขอหาโอกาสพัฒนาตนเองและสนับสนุนชักชวนผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้ เข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับภารกิจที่ตนรับผิดชอบอยู่ และอันดับสุดท้าย คือ การดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรณรงค์และส่งเสริมแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน กลุ่มการพยาบาลและโรงพยาบาลได้อย่างเป็นระบบ โดยตระหนักถึงความสำคัญของคนในการพัฒนาองค์กร

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการคิดวิเคราะห์

โดยภาพรวมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการคิดวิเคราะห์ ของ พยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การระบุประเด็นปัญหาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงกัน เพื่อคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ การใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกต่างๆในการตอบคำถามหรือแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง และอันดับสุดท้าย คือ การวางแผนงานได้โดยจัดเรียงงานหรือกิจกรรมต่างๆตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วน

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการมองภาพองค์กรรวม

โดยภาพรวมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการมองภาพองค์กรรวม ของ พยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ต่างๆทางการพยาบาลให้เป็นคำอธิบายที่

สามารถเข้าใจได้ง่าย เป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ การใช้กรอบแนวคิด วิธีการพิจารณาแบบมองภาพองค์รวม ในการวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหาต่างๆ ตลอดจนสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย และอันดับสุดท้าย คือ การใช้ความรู้ หลักการพื้นฐานด้านการพยาบาลในการระบุปัญหา การแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวม

โดยภาพรวมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้า และ การได้รับการปรับเงินเดือนและตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ ผู้บังคับบัญชาขั้นสูงขึ้นไปรับรู้ผลการปฏิบัติงานของท่านและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป อันดับสาม คือ ผู้บังคับบัญชาขั้นสูงขึ้นไปรับรู้ผลการปฏิบัติงานของท่านและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป อันดับสี่ คือ การปฏิบัติกรพยาบาลในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้ในขั้นสูงต่อไปได้ อันดับห้า คือ การปฏิบัติกรพยาบาลทำให้สามารถก้าวหน้าต่อไปทั้งในสายงานเดิมและการเปลี่ยนสายงานอื่น และอันดับสุดท้าย คือ นโยบายในการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความยุติธรรม

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานของท่านต้องไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ สวัสดิการด้านที่พักมีเพียงพอ อันดับสาม คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคงไม่ถูกออกจากราชการได้โดยง่าย อันดับสี่ คือ การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานหรือองค์กรทำให้ท่านรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงาน อันดับห้า คือ สวัสดิการในเรื่องเบี้ยเลี้ยงและค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ อันดับหก คือ ท่านมีเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและภาระรับผิดชอบของท่านต่อครอบครัว อันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานให้หลักประกันในการทำงานและให้ความคุ้มครองเป็นอย่างดี

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ

โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานโดยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อันดับสาม คือ ใช้หลักการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเสมอภาคของบุคคล ยึดความเป็นประชาธิปไตย อันดับสี่ คือ มีการคิดค้น หาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อันดับห้า คือ มีความมุ่งมั่นในการบริหารงานเพื่อสร้างงานที่ดี ตอบสนองความต้องการของสังคมได้ อันดับหก คือ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนสามารถรักษาความลับในงานที่ปฏิบัติได้ อันดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้อย่างเปิดเผย หมั่นค้นหา ศึกษาแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การรักษาและปฏิบัติตามระเบียบวินัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ การปฏิบัติงานสามารถยึดเป็นการปฏิบัติงานแบบมาตรฐานได้ อันดับสาม คือ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำต้องที่ถูกต้องและสมบูรณ์กับผู้อื่นได้ อันดับสี่ คือ ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงานแต่ละงานอย่างถี่ถ้วน อันดับห้า คือ การทำงานสามารถเชื่อถือได้ ผลงานที่ได้เป็นไปตามมาตรฐาน รวดเร็ว สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด อันดับหก คือ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกผู้มาใช้บริการ อันดับสุดท้าย คือ การทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดของการทำงานให้ชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติทุกครั้ง

โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การแจ้งข่าวสารและอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจ ให้บุคลากรของหน่วยงานในความรับผิดชอบทราบอยู่เสมอ และการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายและบรรลุภารกิจของภาครัฐ และเป็นผู้นำในการ

เปลี่ยนแปลงขององค์กร ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ ได้ด้วยกลยุทธ์และวิธีการดำเนินการที่เหมาะสม อันดับสามคือ กำหนดเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจนในการบริหารบุคลากร ระบบการมอบหมายงานบนพื้นฐานของปริมาณงาน เวลาทรัพยากรที่มีอยู่และความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างสถานะที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อันดับสี่ คือ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ อันดับสุดท้าย คือ ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ขอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 ยกเว้นด้านภาวะผู้นำ

สมมติฐานที่ 2 พยาบาลที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ขอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 3 พยาบาลที่มีอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตาม อายุงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 4 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ขอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สมมุติฐานที่ 5 พยาบาลที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตาม ระดับการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

สมมุติฐานที่ 6 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริการจัดการ ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมุติฐานที่ 7 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมุติฐานที่ 8 ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึง ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

อภิปรายผลการวิจัย

จากการการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล ของ โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

เหตุผลที่พยาบาล ส่วนใหญ่ มีอายุ 30 ปีขึ้นไป เนื่องมาจากอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพเฉพาะทาง เมื่อปฏิบัติงานมานานจะทำให้พยาบาลมีความรู้สึกว่าอาชีพพยาบาลมีโอกาสนในการเปลี่ยนอาชีพมากกว่าอาชีพอื่นๆ จึงยังอยู่ในอาชีพพยาบาลต่อไป ในขณะที่เดียวกันพยาบาล ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับตำแหน่ง C 6 และอยู่ในระดับพยาบาลปฏิบัติการ เนื่องจากโครงสร้างองค์กรของโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี กลุ่มงานบริหารมีจำนวนน้อย แต่ให้ความสำคัญกับกลุ่มปฏิบัติการมากกว่า เพื่อให้สามารถรองรับจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้นได้ ในเรื่องของอายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 11 - 15 ปี เนื่องจากในปัจจุบันมีจำนวนนักศึกษาพยาบาลจบใหม่ มากขึ้น แต่จำนวนสถานพยาบาลยังคงเท่าเดิม และสาเหตุที่ทำให้มีจำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ใน หน่วยงานพิเศษ มากที่สุด เนื่องจาก งานของโรงพยาบาลในปัจจุบัน มีความซับซ้อนมากขึ้น งานบางอย่าง ยังไม่สามารถแบ่งแยกหรือกำหนดให้เป็นแผนกหรือฝ่ายอย่างชัดเจนได้ เพื่อให้พยาบาลแต่ละคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด จึงมอบหมายให้ประจำอยู่ในหน่วยงานพิเศษ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากความล่าช้าในการปฏิบัติงานของพยาบาลสูง บางครั้งอาจทำให้ละเลยหรือให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพการบริการได้ ดังนั้น ทางกลุ่มการพยาบาลควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลในทุกกระดับได้เข้าใจและได้เรียนรู้วิธีการบริการอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากหน้าที่หลักของโรงพยาบาล คือ การให้บริการกับผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากผลประโยชน์จากการบริจาคของผู้มีจิตศรัทธาจำนวนมาก ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่กำลังถดถอย บุคลากรทุกสายอาชีพต้องดิ้นรนเพื่อเลี้ยงตัวเองให้ครอบครัว จนบางครั้งไม่ได้ตระหนักถึงความถูกต้องและความมีจริยธรรมในสายงานที่รับผิดชอบอยู่ได้ ทางโรงพยาบาลควรปรับปรุงเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ตลอดจนดำเนินการโครงการส่งเสริมจริยธรรมในอาชีพเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พยาบาลได้ตระหนักว่า การมีจริยธรรมในอาชีพเป็นหัวใจสำคัญของอาชีพพยาบาล

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของพยาบาล โรงพยาบาล ชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของพยาบาล ทุกคน หากปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาเหมือนกัน และพยาบาลต้องปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่กำหนดไว้เท่านั้น เนื่องจากเกี่ยวกับความเป็นความตายของผู้ป่วย จึงทำให้พยาบาลมุ่งผลสัมฤทธิ์น้อย

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือร่วมใจ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากพยาบาลในแต่ละหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในทีมงานเดียวกัน ส่วนหนึ่งเป็นบุคลากรที่มีอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน อีกกลุ่มจะอาวุโสกว่า ดังนั้นจึงมีการใช้อำนาจความเป็นรุ่นพี่ เข้ามาเกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติหน้าที่ในบางเรื่อง ทั้งที่ควรจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เพราะการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ บุคลากรต้องร่วมแรงร่วมใจเป็นทีมงานเดียวกัน

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ด้านการดำเนินงานเชิงรุก ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมองภาพองค์กรรวม ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากพยาบาลส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวข้างต้นน้อยมาก มุ่งแต่ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จไปในแต่ละวันเท่านั้น

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการคิดวิเคราะห์ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากพยาบาลระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ จะให้ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้วิเคราะห์ แนะนำและตัดสินใจ ในทุกๆเรื่อง เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยไม่ได้คิดพิจารณาให้ดีเสียก่อนว่า ตนก็สามารถคิดและตัดสินใจในบางเรื่องที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบได้เช่นกัน

ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากความเบื่อหน่ายกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน เพราะรับผิดชอบมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ไม่มีเหตุจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการคิดริเริ่มทำอะไรใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน ดังนั้นทางกลุ่มการพยาบาลควรส่งเสริมหรือกระตุ้นให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน และทุกระดับสายการบังคับบัญชา ได้มีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพของตนเองและหน่วยงาน มากขึ้น ตลอดจนบ่งชี้หรือให้แนวทางที่ชัดเจน สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพว่าเป็นอย่างไร ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพต่อไปด้วย เพื่อให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะ พยาบาลส่วนใหญ่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ และจบใหม่ ทำให้ไม่มีความรู้หรือเทคนิคในเรื่องของการบริหารจัดการ และเมื่อเกิดปัญหาทาง หัวหน้าตึกหรือหัวหน้าหอผู้ป่วย จะเป็นผู้แก้ไขปัญหามากกว่า จึงทำให้พยาบาลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับน้อย และทางหัวหน้าตึกหรือหัวหน้าหอผู้ป่วยควร ให้ออกาสพยาบาลระดับปฏิบัติการในการตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยตนเองบ้าง ในช่วงเวลาและ เหตุการณ์ที่เหมาะสม ตลอดจนไม่เสียดต่อผู้ป่วย เพื่อให้พยาบาลระดับปฏิบัติการ ได้พัฒนาทักษะ หรือเทคนิคในเรื่องของการบริหารจัดการให้ดีขึ้น

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะ จำนวนพยาบาลต่อจำนวนผู้ป่วย อยู่ใน อัตราส่วนที่ไม่เหมาะสม พยาบาล 1 คน ดูแลผู้ป่วย 10 คน ซึ่งก่อให้เกิดสภาวะงานล้นมือ ไม่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่สำหรับผู้ป่วยแต่ละราย ตลอดจนเกิดความล่าในการปฏิบัติงาน ติดต่อกันเป็นเวลานาน จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลลดลง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากในสถานการณ์ในการรักษาพยาบาลผู้ป่วย พยาบาลมี บทบาทในการเป็นผู้แนะนำผู้ป่วยให้ปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ หากพยาบาลไม่สามารถแสดง ความมั่นใจหรือความเป็นผู้นำได้ต่อหน้าของผู้ป่วย ก็จะทำให้ไม่ได้รับความน่าเชื่อถือ สอดคล้อง กับแนวคิดของเมอร์เรย์ จี. รอสส์ และชาร์ล อี. เฮนดรี (Merry G. Ross & Charl E. Hendry, 1992, pp. 100 - 107) ที่กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ (Leadership as a function of situation) สถานการณ์มีบทบาทต่อการกำหนดความเป็นผู้นำจำนวนมาก สถานการณ์ที่กลุ่มกำลังเผชิญหน้า ก่อให้เกิดผู้นำได้ความเป็นผู้นำจึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของ กลุ่มหรือองค์กรนั้นๆ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ พยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามอายุ

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 ยกเว้นด้านภาวะผู้นำ

ที่พยาบาลอายุ 30 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ มากกว่าที่พยาบาลอายุน้อยกว่า 30 ปี เนื่องจากพยาบาลที่มีอายุมากกว่ามีประสบการณ์การทำงานมากกว่า เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ก็สามารถให้คำแนะนำหรือชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องและแม่นยำได้ จึงได้รับการเคารพเชื่อถือ และมอบหมายให้เป็นผู้ นำมากกว่า

สมมุติฐานที่ 2 พยาบาลที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 5 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ มากกว่า พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 6, C 7 และ C 8 เนื่องจากพยาบาลในระดับตำแหน่ง C 5 ได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานมากขึ้น รวมทั้งยังมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่า พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 6, C 7 และ C 8 จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ มากกว่า

พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 6, C 7 และ C 8 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน มากกว่า พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 5 เนื่องจากพยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 6, C 7 และ C 8 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานหรือเชี่ยวชาญในงานมากกว่า จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน มากกว่า

พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 6 และ C 7 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ มากกว่า พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 5 เนื่องจากพยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 6 และ C 7 มีความกระตือรือร้นในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่า พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 5 จึงต้องสร้างผลงานที่โดดเด่นหรือเรียกว่ามีผลงานนำหน้าผู้อื่น เพื่อให้ได้เข้ารับการคัดเลือกการพิจารณาการปรับตำแหน่ง ส่วนพยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 6 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ มากกว่า พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 7 เนื่องจาก พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 7 เกิดความท้อในการแข่งขันในการสร้างผลงาน เพราะพยาบาลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งส่วนใหญ่คือ พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 6

สมมุติฐานที่ 3 พยาบาลที่มีอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตาม อายุงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

พยาบาลที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี และพยาบาลที่มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ มากกว่าพยาบาลที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี เนื่องจากพยาบาลที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ไม่ต้องการที่จะรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นทั้งงานประจำและงานทางด้านเอกสาร ซึ่งจะเป็นเส้นทางในการปรับตำแหน่งต่อไป จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการน้อยกว่า

พยาบาลที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี และพยาบาลที่มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน มากกว่าพยาบาลที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี เนื่องจากพยาบาลที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีประสบการณ์การปฏิบัติการน้อยกว่า ในเวลาปฏิบัติงานที่เท่ากัน พยาบาลที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี สามารถปฏิบัติงานได้น้อยกว่า พยาบาลที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี และพยาบาลที่มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป เนื่องจากมีเทคนิคในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

พยาบาลที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี และพยาบาลที่มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ มากกว่าพยาบาลที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี เนื่องจากพยาบาลที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีประสบการณ์การปฏิบัติการน้อยกว่า เมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าขึ้น พยาบาลที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี ไม่กล้าที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา คอยปฏิบัติตามที่ พยาบาลที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี และพยาบาลที่มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป แนะนำหรือสั่งการมากกว่า เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

พยาบาลที่มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม มากกว่าพยาบาลที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี และพยาบาลที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี เนื่องจากพยาบาลที่มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีประสบการณ์การปฏิบัติการมากกว่า จึงมีความมั่นใจในการตัดสินใจลงมือปฏิบัติ และจัดการกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นได้ดีมากกว่า

สมมุติฐานที่ 4 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล จำแนกตามหน่วยงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในแต่ละหน่วยงาน มีงานล้นมือพยาบาลเหมือนกันทุกหน่วยงาน

ทำให้พยาบาลเกิดความล่าและเบื้อหน่ายในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ หากจะทำเรื่องขอโอนย้ายหน่วยงาน ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหางานล้นมือได้ จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล จำแนกตามหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 5 พยาบาลที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตาม ระดับการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล จำแนกตามระดับการบังคับบัญชา ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพยาบาลในทุกระดับการบังคับบัญชา มีงานล้นมือ และไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหางานล้นมือได้ จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล จำแนกตามระดับการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

สมมุติฐานที่ 6 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริการจัดการ ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ และด้านภาวะผู้นำ เนื่องจาก พยาบาลมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแต่ไม่สามารถนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนและของหน่วยงานได้ แต่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ว่าพยาบาลจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามที่หัวหน้ามอบหมาย ในระยะเวลาที่กำหนดเท่านั้น

สมมุติฐานที่ 7 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล ชลบุรี จ.ชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการและด้านผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 ยกเว้นด้านภาวะผู้นำ

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากพยาบาลที่ต้องการก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการได้รับการปรับตำแหน่ง หากไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการอย่างโดดเด่น ก็ไม่สามารถเข้ารับการเลื่อนตำแหน่งต่อไปได้ แต่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากพยาบาลมุ่งแต่ผลงานด้านการบริการจัดการเท่านั้น จนไม่ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลงานโดยรวมของหน่วยงาน

สมมุติฐานที่ 8 ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล ชลบุรี จ.ชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึง ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี เป็นหน่วยงานของรัฐบาล ซึ่งแน่ใจได้ว่าหากเกิดสถานะเศรษฐกิจถดถอย ภาครัฐก็จะไม่ปล่อยให้โรงพยาบาลต้องปิดตัวลง เหมือนกับบริษัทเอกชนอย่างแน่นอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะผลจากการวิจัย

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล ของ โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทางกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี ควรเน้นให้ความรู้ในทุกๆ ด้านกับพยาบาล โดยหลักสูตรแตกต่างกันไปตามระดับ ตำแหน่ง หน่วยงาน และระดับการบังคับบัญชา จะส่งผลให้พยาบาลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทางกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี ควรชี้ให้พยาบาลทุกระดับตำแหน่งทราบแนวทาง ในการได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พยาบาล มีแรงบันดาลใจ มุ่งมั่นปฏิบัติงานต่อไปอย่างเต็มที่

3. โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี ควรมีการพัฒนาบุคลากรในสายการบริหาร ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น เพื่อที่จะสามารถบริหารงาน หน่วยงานและบริหารองค์กร ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่งานในแต่ละระดับตำแหน่ง และในแต่ละหน่วยงาน ด้วย ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร

2. ควรทำการศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับ ระบบการปฏิบัติงาน ปัญหา และ แนวทางการแก้ไขปัญหา

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานเชิงบุคลากรในการทำงาน

4. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับระบบการตรวจสอบการทำงาน ในความคิดเห็นของผู้ป่วย