



สถาบันราชานุกูลมีความยินดีเผยแพร่ข้อมูล องค์ความรู้ นี้แก่ผู้สนใจ
การนำข้อมูลจากเว็บไซต์นี้ไปใช้เพื่อการศึกษา วิจัย
หรือเผยแพร่ต่อเพียงบางส่วน หรือทั้งหมด
กรุณาอ้างอิง “ชื่อเจ้าของผลงาน” เป็นแหล่งที่มาของข้อมูล

สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ของพยาบาล

กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลราชานุกูล

**The professional Relationship with the ability in working
of nurse**

Nursing subdivision of Rajanukul Hospital

พรพิมล

ธีรนนท์

อัญชลี

วัตทอง

นิลชร

เย็นยาชน์

อุบล

วรรณกิจ

บุษษา

ศรวิวรรณ



สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ของพยาบาล

กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลราชานุกุล

**The professional Relationship with the ability in working
of nurse**

Nursing subdivision of Rajanukul Hospital

พรพิมล	ธีรนนท์
อัญชลี	วัตทอง
นิลชร	เย็นยาจัน
อุบล	วรรณกิจ
บุษชา	ศรีวรรณ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพและระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาล รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรได้ 76 คน โดยใช้แบบสอบถามสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชเท่ากับ 0.98 ผลการวิจัยพบว่าระดับสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพ และระดับความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปกติ แต่ควรมีการปรับปรุงสัมพันธ์ภาพในประเด็นความเป็นอิสระจากการคุกคาม การติดต่อสื่อสารระบบเปิด ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ส่วนความสามารถในการปฏิบัติงาน มีประเด็นที่ควรปรับปรุงคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และพบว่าสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกเกือบทุกด้าน ยกเว้นสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรให้ความสนใจคือ หากมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้เลือกวิธีการทำงาน พร้อมกับ การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ จะช่วยให้สัมพันธ์ภาพของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นและสนับสนุนผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามไปด้วย

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ ดร. จรรยา ภัทรธาดาชัย และ ผศ. สุมาลี สิงหนิยม ที่เป็นผู้ให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษาตลอดงานวิจัย

ขอขอบคุณ คุณชนิสรา เวชวิรุฬห์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือจนรายงานการวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

และสุดท้ายขอขอบคุณหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลราชานุกุลที่ได้อนุญาตให้บุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาลเป็นกลุ่มประชากรในการทำวิจัย รวมถึงให้การสนับสนุนในการดำเนินการวิจัยโดยตลอด

คณะผู้วิจัย

กรกฎาคม 2544

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	
กิตติกรรมประกาศ	
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและความเป็นมา	1
วัตถุประสงค์	2
ขอบเขตการวิจัย	2
นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาล	5
องค์ประกอบของสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาล	5
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล	8
การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล	10
ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงาน	11
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	12
รูปแบบการวิจัย	12
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	12
เกณฑ์การตัดสินคะแนน	14
ความตรงตามเนื้อหา	15
ความเที่ยงของแบบสอบถาม	15
การเก็บรวบรวมข้อมูล	16
การวิเคราะห์ข้อมูล	16
บทที่ 4 ผลการวิจัย	17
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	24
สรุปอภิปรายผล	24
ข้อเสนอแนะ	25
เอกสารอ้างอิง	
ภาคผนวก	

Abstract

The purposes of the study were to investigate the levels of the professional relationship and the ability in working among nurses and to examine the relationship between the professional relationship and the ability in working. Data were collected from the population which 76 nurses working in Rajanukul Hospital. The questionnaire for the professional relationship and the ability in working was used in the study.

The Cronbach coefficient correlation of the instrument was 0.98.

The results showed that the levels of the professional relationship and the ability in working were normal. In the area of the professional relationship, however, freedom from threat, open communication, friendliness and enjoyment factors should be taken into account. In the area of the ability in working, academic ability should be improved. There was positive relationship between the professional relationship and the ability in working in most factors. Nevertheless, friendliness and enjoyment had no relationship with the academic ability in working.

The study suggests that the creativity, the opportunity in making choice in working and the academic ability in working should be encouraged. These will help promote the relationship among nurses and improve the effectiveness in working.

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมา

ปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นับว่าเป็นโลกไร้พรมแดน และยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ผลักดันให้เกิดการปฏิรูปต่างๆ รวมทั้งการปฏิรูประบบข้าราชการ สังคมและประชาชนคาดหวังการบริการของรัฐมากขึ้น ประกอบกับนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ยังเน้นการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในปีงบประมาณ 2544 เน้นให้โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งพัฒนาคุณภาพ และมีการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลภายในปี , พ.ศ. 2546 ในการพัฒนาคุณภาพงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งมีผลต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดคุณภาพที่ยั่งยืน

พยาบาลนับเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการให้บริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการ ทุกเพศทุกวัย คุณภาพของการให้บริการสุขภาพนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิไลรัตน์ คุ้มประยูร (2539) กล่าวว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือความสามารถด้านบริหารการพยาบาล ความสามารถด้านบริการการพยาบาล และความสามารถด้านวิชาการ ซึ่งความสามารถทางด้านการบริหารการพยาบาลหมายถึง การที่พยาบาล กระทำกิจกรรมต่างๆของการบริหารตามหลักการบริหารตลอดจนขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดเพื่อเอื้อประโยชน์ ต่อการปฏิบัติการพยาบาล ส่วนความสามารถด้านบริการพยาบาล หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทางการพยาบาล ทั้งกิจกรรมการพยาบาลทั่วไป การพยาบาลเฉพาะทาง และความสามารถด้านวิชาการ หมายถึง กิจกรรมการสอน การถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ และการคิดหา ค้นคว้า ความรู้ ศาสตร์ ทางการพยาบาล ตลอดจนศาสตร์อื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล

การทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ ดังที่ สุมธ เดียววิศเรศ (2525 อ้างใน วิไลรัตน์ คุ้มประยูร 2539) กล่าวว่า องค์ที่ที่สามารถสร้าง สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำกับลูกน้อง และลูกน้องกับลูกน้อง หรือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเป็นสิ่ง จำเป็น สิ่งนี้จะมีผลต่อพลังของกลุ่ม เมื่อต้องทำงานร่วมกันในลักษณะกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะสร้าง บรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมพฤติกรรม หรือการแสดงออกของสมาชิกในกลุ่ม ถ้ากลุ่มมี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากเท่าใด การทำงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย เพราะความเป็น น้ำหนึ่งใจเดียวกันของสมาชิกจะทำให้ปัญหาการปฏิบัติงานน้อยลง การมาสาย การขาดงาน และไม่ ตั้งใจในการทำงาน จะหมดไป แต่กลุ่มจะเป็นตัวช่วยให้สมาชิกทำงาน ด้วยความเต็มใจ

จะเห็นได้ว่าการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของสมาชิกเป็นหลักสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประการหนึ่ง เช่นเดียวกับ อรุณ รัชธรรม (2529) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจากการที่ได้อยู่ร่วมกัน เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญ

การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น หรือการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น นอกเหนือไปจาก คำตอบแทน ความก้าวหน้า และความมั่นคง ซึ่งทำให้เห็นว่าพยาบาลทุกคนควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความเป็นกันเอง ความร่วมแรง ร่วมใจ ก่อให้เกิดบรรยากาศของความผูกพัน ความไว้วางใจในการทำงาน ส่งผลให้ การทำงานสร้างสรรค์และมีการพัฒนา เหล่านี้จำเป็นมากในวิชาชีพพยาบาลซึ่งต้องทำงานเป็น ทีม เพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลราชานุกูลเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการแก่บุคคลปัญญาอ่อน ทั้งด้านการส่งเสริม บำบัดรักษา ฟื้นฟู และเป็นแหล่งวิชาการด้านปัญญาอ่อน เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ มีนโยบายพัฒนา คุณภาพเพื่อเข้าสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ผู้วิจัยซึ่งอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล เล็งเห็นความ สำคัญเรื่องการพัฒนาบุคลากร และในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลพื้นฐานที่ เป็นจริงในปัจจุบัน จึงได้ทำการศึกษา สัมพันธภาพและความสามารถของพยาบาล ทั้งในด้านบริหาร บริการ วิชาการ เพื่อใช้ข้อมูลในการพิจารณา และเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาล
2. เพื่อประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของ พยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาล

ขอบเขตการวิจัย

ระดับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลในการวิจัยนี้ทำการศึกษาใน 8 ด้าน ได้แก่ ความมั่นใจ และไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือกันและกัน การให้ความสนับสนุนซึ่งกัน และกัน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน การริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสารแบบเปิดและเป็นอิสระจากการคุกคาม ส่วนการประเมินความ สามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลทำการศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ

นิยามศัพท์

สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาล หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลในการมีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่ส่งผลถึงการพัฒนางานในวิชาชีพการพยาบาลในลักษณะพฤติกรรม 8 ด้านคือ

1. **ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานในลักษณะเปิดเผย เชื่อมั่น ยอมรับที่พยาบาลมีต่อกัน

2. **การให้ความช่วยเหลือกันและกัน** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกต่อเพื่อนร่วมงานในลักษณะการให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่กัน เต็มใจที่จะแบ่งปัน ให้ความช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาและแบ่งเบาปริมาณงานอย่างจริงจัง

3. **การให้ความสนับสนุนกันและกัน** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น การให้การยอมรับนับถือ ยกย่อง และให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ

4. **ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน การทำงานด้วยความสบายใจ มีการผ่อนคลาย มีการติดต่อกันตัวต่อตัวโดยแสดงออกซึ่งความเคารพแก่กัน ให้ความสนใจ และห่วงใยบุคคลอื่น

5. **การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการร่วมมือ มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพยาบาล และก่อให้เกิดประโยชน์ และเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

6. **การริเริ่มสร้างสรรค์** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะการส่งเสริมสนับสนุนผลงานใหม่ๆ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และยอมรับสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติ

7. **การติดต่อสื่อสารแบบเปิด** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางการสื่อสาร โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างอิสระ เปิดเผย มีความรู้สึกปลอดภัย มั่นคง ฟังอภิปรายปัญหาต่อกัน เอื้อเฟื้อข้อมูลสำคัญต่อกัน ยอมรับข้อมูลจากบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ และสามารถจัดการกับข้อขัดแย้งได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา

8. **ความเป็นอิสระจากการคุกคาม** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นอิสระทางด้านการปฏิบัติงาน และความเป็นอิสระจากเพื่อนร่วมงาน พยาบาลจะต้องมีความรู้สึกปลอดภัยที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกคนโดยปราศจากความระแวง มีบรรยากาศในการทำงานที่ปราศจากความเครียด และให้ข้อติเตียน แก่กันอย่างสร้างสรรค์

ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่างๆ ของพยาบาลเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งแสดงออกให้เห็นในลักษณะของกิจกรรมทางการพยาบาล 3 ด้าน คือ ด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล

ความสามารถด้านบริหารการพยาบาล หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่างๆ ของพยาบาลในการใช้หลักการบริหาร อันหมายรวมถึงการบริหารบุคลากร และบริหารทรัพยากรอื่นๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและควบคุมให้งานการพยาบาลบรรลุเป้าหมายในการดูแลรักษา และคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพดีของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ

ความสามารถด้านบริการการพยาบาล หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่างๆ ของพยาบาลในการใช้กระบวนการพยาบาล การพยาบาลทั่วไป การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช เพื่อบรรลุเป้าหมายในการดูแลรักษาและคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพดีของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ

ความสามารถด้านวิชาการการพยาบาล หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่างๆ ของพยาบาลในการใช้ศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง การศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนกระบวนการวิจัย ในการอธิบายเหตุผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล เพื่อบรรลุเป้าหมายในการดูแลรักษาและคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพดีของผู้ป่วย หรือผู้มาใช้บริการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎี เอกสารผลงานที่เกี่ยวข้องกับการนำมาใช้ในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล

แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาล

สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ เป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ ในลักษณะการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือทั้งในด้านการทำงาน และเรื่องส่วนตัวด้วยความจริงใจ ซึ่งเป็นสัมพันธภาพในทางสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและวิชาชีพพยาบาล

สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลนั้น เกิดขึ้นเมื่อพยาบาลต้องมีการทำงานร่วมกัน และการทำงานร่วมกันนั้นมีจุดมุ่งหมายโดยมุ่งที่ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ซึ่งจะแตกต่างจากการทำงานในลักษณะอื่นๆ ลักษณะการทำงานของพยาบาลจะไม่มุ่งเพียงเพื่อให้งานเสร็จสิ้น เพราะพยาบาลปฏิบัติต่อชีวิตมนุษย์ ซึ่งมีความละเอียดอ่อนและซับซ้อน พยาบาลทุกคนจะร่วมกันประเมินว่า สิ่งใดคือปัญหาของผู้ป่วย และมีแนวทางใดบ้างที่จะช่วยให้ผู้ป่วยหายโดยเร็วที่สุด ซึ่งหนทางปฏิบัติที่นั้นไม่มีสูตรที่เฉพาะตายตัวเหมือนกับงานทั่วไป เพราะผู้ป่วยแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้เองเมื่อพยาบาลทำงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ก็จะพยายามช่วยเหลือพัฒนาตนเอง ในรูปแบบต่างๆ อาศัยความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พยาบาลแต่ละคนไม่อาจทำงานให้ภารกิจเสร็จสิ้นได้เพียงลำพัง แต่จะต้องร่วมมือกัน ช่วยกันทำ ช่วยกันคิด ช่วยกันพัฒนา จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้

องค์ประกอบของสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาล

Beyer and Marshall (1981) และพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2520) อธิบายว่า สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน (confidence and trust)

ความมั่นใจและความไว้วางใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นคู่กันไป เมื่อพยาบาลเกิดความไว้วางใจต่อกันก็จะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นอย่างจริงใจต่อกัน

การสร้างความรู้สึกไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น ต้องอาศัยบุคลิกภาพและประสบการณ์ที่บุคคลมีอยู่และแสดงออก ความไว้วางใจนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอต้นเสมอปลายมากกว่าความเข้ากันได้

2. การให้ความช่วยเหลือกันและกัน (mutual help)

การให้ความช่วยเหลือกันและกันต่อการมีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลคือ ความเต็มใจที่จะแบ่งปัน เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ความรู้แก่กัน เต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยแก้ปัญหา ช่วยเหลือผู้อื่นให้ทำงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างดีที่สุด และการช่วยเหลือแบ่งเบาปริมาณงานอย่างจริงจัง

ซึ่งความช่วยเหลือกันและกันนี้จะส่งผลถึงพลังอำนาจทางวิชาชีพที่แสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพด้วย (รัตนา ทองสวัสดิ์, 2531 อ้างใน วิไลรัตน์ คุ่มประยูร, 2539)

3. การให้ความสนับสนุนกันและกัน (mutual support)

การให้ความสนับสนุนกันและกัน แสดงออกในลักษณะของ ความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น การให้การยอมรับนับถือยกย่อง และให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวกและยอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ ผู้บริหารให้ความสนับสนุนแก่พยาบาลในหน่วยงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็น การอบรมหรือ การลาศึกษาต่อ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือการที่พยาบาลให้ความสนับสนุนกันและกัน องค์การจะมีสัมฤทธิ์ผลสูงได้ต่อเมื่อทุกกระบวนการของความต้องการในองค์การได้รับการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (friendliness and enjoyment)

ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ คือการแสดงออกซึ่งความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน การทำงานด้วยความสบายมีการผ่อนคลาย มีการติดต่อกันตัวต่อตัว โดยแสดงออกซึ่งความเคารพแก่กัน ให้ความสนใจและห่วงใยบุคคลอื่น กล่าวแสดงความรู้สึกและปัญหาต่างๆ ต่อเพื่อนร่วมงานได้

5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (team efforts toward goal achievement)

การปฏิบัติในรูปของการทำงานเป็นทีม เรียกว่า ทีมการพยาบาล โดยพยาบาลมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือ ผู้ป่วยเป็นจุดศูนย์กลาง ดูแลผู้ป่วยให้หายจากความเจ็บป่วยโดยเร็วที่สุด นอกจากนั้นพยาบาลยังร่วมงานกับทีมสุขภาพ และมีการรวมกลุ่มกันในลักษณะต่างๆ ได้แก่ สัมมนาทางวิชาการ การประชุมเพื่อพัฒนาเทคนิคทางการพยาบาลให้ก้าวหน้า อีกทั้งยังมีการรวมกลุ่มภายนอกสถาบันโดยมีสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ เป็นศูนย์กลางความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ ส่งเสริมความสามัคคี จริยธรรมและมาตรฐานการประกอบวิชาชีพส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของวิชาชีพ โดยการสนับสนุนการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้ ช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหอันเป็นอุปสรรคต่อความเจริญของวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการแสดงออกซึ่งสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาล

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity)

การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถระดับสูงของสมองของคนที่สามารถคิดแบบ เอนกมัย มีแนวโน้มที่จะค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และนอกจากนั้นการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นเรื่องของความคิด จินตนาการ ที่สามารถประยุกต์หรือนำไปสู่สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เป็นความคิดในลักษณะที่คนอื่นคาดคิดไม่ถึง หรือมองข้าม เป็นความหลากหลาย ที่คิดไว้กว้างไกล เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ อาจเกิดจากการคิด ผสมผสานเชื่อมโยงระหว่างความคิดใหม่ๆ กับประสบการณ์เดิม ให้เกิดสิ่งใหม่ที่แก้ปัญหาและเอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นี้ นับว่า เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับ พยาบาลเพราะพยาบาลก็เป็นผู้หนึ่งในกระบวนการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และจะเป็นผู้ที่ช่วยให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อภาวะสุขภาพ

7. การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (open communication)

การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการในการที่จะส่งความคิด ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความรู้สึก ของบุคคลออกสู่ผู้อื่นด้วยการเขียน การพูด กิริยาท่าทาง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่าง บุคคลหรือกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่าคือ การติดต่อสื่อสารแบบเปิด เพราะก่อให้เกิดความเข้าใจได้ถูกต้องและตรงกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าว การมีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพในรูปของ การติดต่อสื่อสารแบบเปิดคือ การติดต่อสื่อสารตัวต่อตัวโดยตรง (face to face relationship) การสื่อสาร ภาษาดูหน้ากันโดยตรงไปตรงมา ซึ่งจะประกอบด้วยความรู้สึกและความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อกัน และ ยิ่งเป็นไปในทางบวกด้วยเชื่อว่าจะทำให้พยาบาลเกิดความไว้วางใจต่อกันมากขึ้น ช่วยให้พยาบาล รับทราบข้อมูลต่างๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ตรงกัน ซึ่งจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาทางการพยาบาลที่มี สาเหตุมาจากการติดต่อสื่อสารที่ผิดพลาดด้วยอีกทางหนึ่ง

8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (freedom from threat)

ความเป็นอิสระคือ การเลือกทำทางใดก็ได้ตามใจปรารถนาของบุคคล การคุกคามคือ การถูกขัดขวางไม่ให้เลือกจากในจำนวนหลายทางที่สามารถทำได้ (พัทยา สายหู 2516) ในการทำงานทุก ชนิดย่อมต้องการ ความเป็นอิสระในการทำงานเหมือนกัน จะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ สำหรับงานของพยาบาลต้องการความเป็นอิสระอย่างมาก จึงจะสามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพ เพราะ ลักษณะงานต้องการการตัดสินใจ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พอสมควรจากการพัฒนาความรู้ วิชาการ อิสระทางการพยาบาลคือ สิทธิอันชอบธรรมในการรับผิดชอบต่อภารกิจ และการกระทำที่ปราศจากการ กีดกัน คุกคามโดยการดำเนินภาระหน้าที่ทางการพยาบาลตามความรู้ กฎหมาย และตำแหน่งในองค์การ วิชาชีพการพยาบาลยังต้องการความเป็นอิสระจากเพื่อนร่วมงานด้วย จึงจะทำให้สัมพันธภาพ เชิงวิชาชีพของพยาบาลดำรงอยู่ได้ในภาวะปกติ พิจารณาข้อแตกต่างของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันด้วย ใจสงบ และด้วยความจริงใจ ยอมรับอย่างจริงใจ ว่ามีบุคคลที่มีความสามารถเหนือกว่า หรือด้อยกว่า

ตัวเราเอง และมีความรู้สึกปลอดภัยที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกคนโดยปราศจากความหวาดระแวง มีบรรยากาศในการทำงานที่ปราศจากความเครียดและให้ข้อติเตียนแก่กันอย่างสร้างสรรค์

จากพฤติกรรมทั้ง 8 องค์ประกอบที่กล่าวมานี้ หากพฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นมากเพียงใดย่อมหมายถึงสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลในหน่วยงานนั้นๆ เป็นไปด้วยดี หากพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นน้อย หรือมีพฤติกรรมทางลบเกิดขึ้นแทน ย่อมหมายถึงการขาดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพที่ดีต่อกันในหมู่พยาบาลซึ่งเป็นสัญญาณอันตรายอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล

Bushardt and Fowler (1988 อ้างใน เพ็ญศรี ปรารงค์สุวรรณ 2540) และ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2528 อ้างใน วิไลรัตน์ คุ้มประยูร 2539) กล่าวว่า

ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึงการใช้ความรู้ สติปัญญา ทั้งทางร่างกาย จิตใจที่มีอยู่ของแต่ละบุคคล ในการกระทำกิจกรรมที่จะช่วยเหลือผู้รับบริการให้สามารถกระทำกิจกรรมของการดำรงชีวิตประจำวันได้ตามปกติ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพของร่างกายและจิตใจ

การที่พยาบาลสามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ขยายออกไปอย่างกว้างขวางให้ครอบคลุมได้นั้น พยาบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน 3 ด้านใหญ่ๆ ดังนี้

1. ด้านการบริหารการพยาบาล

- 1.1 การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าทีม
- 1.2 การจัดลำดับความสำคัญของงาน
- 1.3 การติดต่อสื่อสาร
- 1.4 การวิเคราะห์และตัดสินใจรายงาน
- 1.5 การมอบหมายงาน
- 1.6 การติดตามสนับสนุนผู้ร่วมงาน
- 1.7 การตัดสินใจแก้ปัญหา
- 1.8 การประเมินผลงานที่รับผิดชอบ
- 1.9 การบริหารเวลา
- 1.10 การประสานงาน
- 1.11 การใช้ภาวะผู้นำ
- 1.12 การเขียนแผนปฏิบัติงาน
- 1.13 การให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง
- 1.14 การประเมินผู้ร่วมงาน
- 1.15 การวางแผนสอดคล้องกับนโยบาย

- 1.16 การเสนอความคิดเห็นเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 1.17 การวางแผนป้องกันปัญหา
- 1.18 การจูงใจผู้ร่วมงาน
- 1.19 การใช้เทคโนโลยีปรับปรุงงาน
- 1.20 การพัฒนาหน่วยงาน
- 1.21 การเขียนแผนผังควบคุมงาน
- 1.22 การเผยแพร่และจัดระบบข้อมูลข่าวสาร
- 1.23 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.ด้านการบริการพยาบาล

- 2.1 การเคารพสิทธิของผู้รับบริการ
- 2.2 การปฏิบัติตามกฎหมายและมารยาททางวิชาชีพ
- 2.3 การบันทึกทางการพยาบาล
- 2.4 การปฏิบัติพยาบาลอย่างถูกต้องเทคนิคและตามระบบ
- 2.5 การเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้
- 2.6 การให้บริการตามเป้าหมายที่กำหนด
- 2.7 การบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้
- 2.8 การปฏิบัติงานโดยเน้นบทบาทอิสระ
- 2.9 การสื่อความหมายสู่ชุมชน
- 2.10 การตัดสินใจในสถานการณ์ฉุกเฉิน
- 2.11 การให้สุขศึกษา
- 2.12 การควบคุม ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค
- 2.13 การคัดกรองผู้ป่วย
- 2.14 การเตรียม ใช้ และการรักษาเวชภัณฑ์
- 2.15 การวางแผนให้บริการการพยาบาล
- 2.16 การประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล
- 2.17 การจัดสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 2.18 การดัดแปลงเครื่องมือเครื่องใช้
- 2.19 การช่วยฟื้นคืนชีพ
- 2.20 การวินิจฉัยภาวะสุขภาพ
- 2.21 การคาดการณ์ปัญหาและภาวะแทรกซ้อน
- 2.22 การส่งต่อผู้รับบริการ
- 2.23 การปฏิบัติการพยาบาลอย่างครอบคลุมกาย - จิต - สังคม

- 2.24 การใช้เทคโนโลยีในการพยาบาล
- 2.25 การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วย
- 2.26 การให้บริการแบบผสมผสานแก่ครอบครัวชุมชน
- 2.27 การนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ดัดแปลง
- 2.28 การรวบรวมข้อมูลทางการพยาบาล
- 2.29 การสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานบริการสุขภาพ
- 2.30 การนำผลการวิจัยมาใช้

3.ด้านวิชาการ

- 3.1 การให้ข้อมูลการวิจัย
- 3.2 การร่วมมือทำวิจัย
- 3.3 การให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน
- 3.4 การสอนและแนะนำการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ร่วมงาน
- 3.5 การสอนและแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ระดับรอง
- 3.6 การติดตามความก้าวหน้าทางการพยาบาล
- 3.7 การแสวงหาความรู้อยู่เสมอ
- 3.8 จัดทำเอกสารวิชาการ
- 3.9 การผลิต จัดหาสื่อการสอน
- 3.10 การเผยแพร่ผลงานวิชาการ

การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล

การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นมี 2 ประเภท คือ

- 1.การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยผู้บังคับบัญชา
- 2.การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยพยาบาลเป็นผู้ประเมินตนเอง

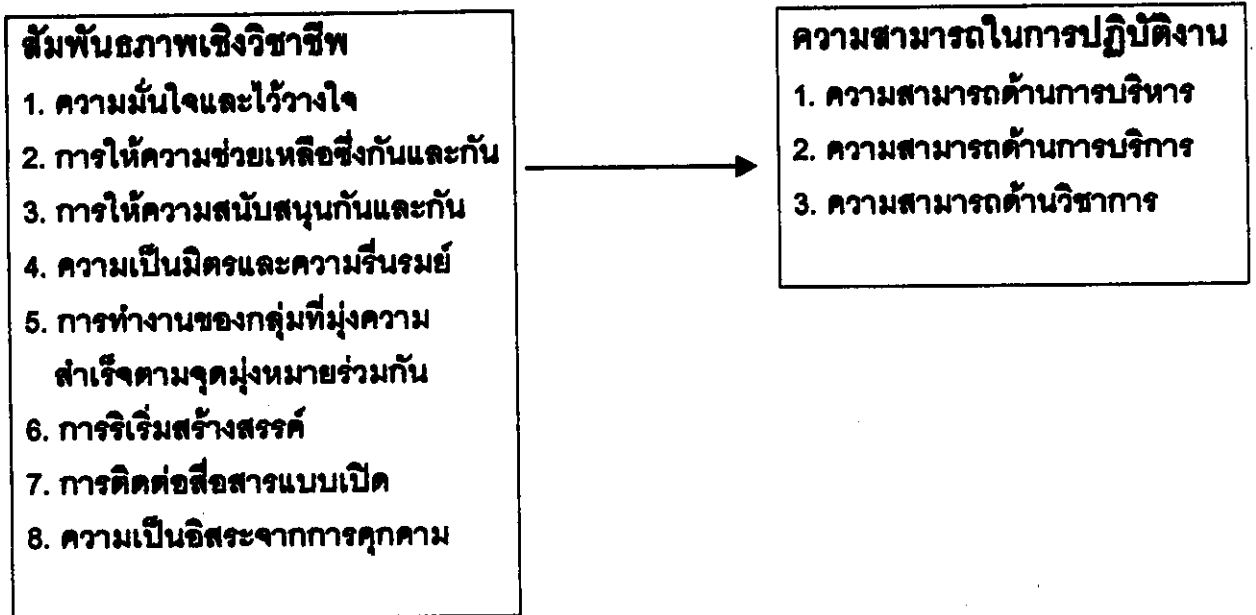
สำหรับการวิจัยในครั้งนี้จะเน้นถึงการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยให้พยาบาลเป็นผู้ประเมินตนเอง ซึ่งสิ่งสำคัญของการประเมินตนเองก็คือ การรับรู้ของพยาบาลต่อเหตุการณ์ บุคคลและสถานที่ จะต้องถูกต้องแม่นยำ เพื่อให้การประเมินนั้นมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือ และยอมรับ เพราะวิธีการประเมินตนเองนั้นต้องอาศัยความซื่อตรงและสุจริตของผู้ประเมิน

ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

หุจย จำปาเทศ (2528) ได้กล่าวว่าการทำงานนั้นจะสำเร็จได้โดยทั่วไป มักประกอบด้วยความสามารถ 2 ประการ คือ ความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานกับความสามารถในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ในขณะที่ต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วย จึงจะทำให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ถ้าพยาบาลขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดย่อมมีผลต่อคุณภาพทางการพยาบาลได้ แต่ในการปฏิบัติงานจริงนั้น ก็ย่อมจะต้องมีอุปสรรคในการทำงานและมีปัญหาในด้านการบริหารเกิดขึ้นได้เสมอ มากบ้างน้อยบ้างตามแต่สถานการณ์ปัญหาต่างๆที่มักเกิดขึ้น นอกจากสภาพการทำงานในหน้าที่ของพยาบาลแล้ว ก็มีความไม่สะดวกสบายในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนสภาพแวดล้อมของที่ทำงานไม่เอื้ออำนวยความสะดวกให้กับพยาบาลและจำนวนพยาบาลที่ไม่สมดุลกับผู้ป่วย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับเรื่องสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ และความสามารถในการปฏิบัติงานดังกล่าว ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิด



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค และเจ้าหน้าที่พยาบาล ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลทั้งหมดของโรงพยาบาลราชานุกูล รวมทั้งสิ้น 84 คนดังนี้

พยาบาลวิชาชีพ	จำนวน	53	คน
พยาบาลเทคนิค	จำนวน	29	คน
เจ้าหน้าที่พยาบาล	จำนวน	2	คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อความที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ข้อคำถามเป็นแบบคำถามเปิด และคำถามปิด จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ 8 ด้าน คือ

1. ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ	จำนวน	5	ข้อ
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือกันและกัน	จำนวน	5	ข้อ
3. ด้านการให้ความสนับสนุนกันและกัน	จำนวน	5	ข้อ
4. ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	จำนวน	5	ข้อ
5. ด้านการทำงานเป็นกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ ความมุ่งหมายร่วมกัน	จำนวน	5	ข้อ
6. ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	จำนวน	5	ข้อ
7. ด้านการสื่อสารระบบเปิด	จำนวน	5	ข้อ
8. ด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม	จำนวน	5	ข้อ
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	40	ข้อ

ทั้งนี้ข้อคำถามดังกล่าวเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 3 ด้าน คือ

- | | |
|----------------------------------|--------------|
| 1. ความสามารถด้านบริหารการพยาบาล | จำนวน 20 ข้อ |
| 2. ความสามารถด้านบริการ | จำนวน 20 ข้อ |
| 3. ความสามารถด้านวิชาการ | จำนวน 20 ข้อ |
| รวมทั้งสิ้น | จำนวน 60 ข้อ |

ทั้งนี้ข้อคำถามดังกล่าว เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงานน้อย
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงานมาก
- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงานมากที่สุด

อนึ่งข้อคำถามที่ระบุไว้ในส่วนที่ 2 , 3 ผู้วิจัยปรับมาจากเครื่องมือวิจัยของวิไลรัตน์ คู่มประยูร (2539) ที่ได้ทำการศึกษา " สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมา " ร่วมกับเครื่องมือวิจัยของเพ็ญศรี ปรางสุวรรณ (2541) ที่ได้ทำการศึกษา " ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดภาคใต้ ประเทศไทย "

เกณฑ์การตัดสินคะแนน

คำตอบในสวนที่ 2 และที่3 มีการตัดสินคะแนนโดยการใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญดังนี้

ระดับดีเด่น	90-100 %
ระดับดี	80-89 %
ระดับปกติ	60-79 %
ควรปรับปรุง	50-59 %
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 50 %

เนื่องจากจำนวนประชากรมีน้อยจึงปรับระดับการประเมินเหลือ 3 ระดับแต่ยังใช้รายละเอียดของคะแนนเท่ากับเกณฑ์มาตรฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนดังนี้

ระดับดี	80-100 %
ระดับปกติ	60-79 %
ระดับควรปรับปรุง	ต่ำกว่า 60 %

คะแนนคำตอบในสวนที่ 2 เรื่องสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพคะแนนรวมทั้ง 8 หมวดเท่ากับ 200 คะแนน แบ่งระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับดี	160-200 คะแนน
ระดับปกติ	120-159 คะแนน
ระดับควรปรับปรุง	ต่ำกว่า 120 คะแนน

คะแนนคำตอบในสวนที่ 2 เรื่องสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ คะแนนรายหมวด มีคะแนนเต็มเท่ากับ 25 คะแนน แบ่งระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับดี	20-25 คะแนน
ระดับปกติ	15-19 คะแนน
ระดับควรปรับปรุง	ต่ำกว่า 15 คะแนน

คะแนนคำตอบในส่วนของที่ 3 เรื่องความสามารถในการปฏิบัติงาน คะแนนรวมทั้ง 3 หมวด มีคะแนนเต็มเท่ากับ 300 คะแนน แบ่งระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับดี	240-300 คะแนน
ระดับปกติ	180-239 คะแนน
ระดับควรปรับปรุง	ต่ำกว่า 180 คะแนน

คะแนนคำตอบในส่วนของที่ 3 เรื่องความสามารถในการปฏิบัติงาน คะแนนรายหมวด มีคะแนนเต็มเท่ากับ 100 คะแนน แบ่งระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับดี	80-100 คะแนน
ระดับปกติ	60-79 คะแนน
ระดับควรปรับปรุง	ต่ำกว่า 60 คะแนน

ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวิจัยของวิไลรัตน์ คุ่มประยูร และเพ็ญศรี ปรางสุวรรณ มาเป็นเค้าโครงของการสร้างเครื่องมือ มีการปรับเปลี่ยนและเพิ่มเติม คำถาม เนื้อหา แนวคิด และทฤษฎีที่ค้นคว้าได้มาประยุกต์ให้เข้ากับลักษณะ สิ่งแวดล้อมและการทำงานในปัจจุบันของพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลราชานุกูล ในขั้นตอนสุดท้ายจึงมีข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1	จำนวน	5 ข้อ
ส่วนที่ 2	จำนวน	40 ข้อ
ส่วนที่ 3	จำนวน	60 ข้อ
รวมทั้งสิ้น		105 ข้อ

ความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการแก้ไข ปรับปรุงตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับพยาบาลซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับประชากร ดังนี้

- พยาบาลโรงพยาบาลยุวประสาทไวทโยปถัมภ์ จำนวน 30 คน ได้แบบสอบถามตอบกลับจำนวน 24 ฉบับ

- พยาบาลศูนย์สุขภาพจิตจำนวน 10 คน ได้แบบสอบถามตอบกลับจำนวน 7 ฉบับ

รวมแบบสอบถามที่ส่งไปทดลองใช้ทั้งสิ้น จำนวน 40 คน ได้แบบสอบถามตอบกลับจำนวน 31 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น

ผลการหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงแล้วไปสอบถามพยาบาลที่เป็นตัวอย่างประชากร ด้วยวิธีการแจกและเก็บแบบสอบถามผ่านหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และหัวหน้าตึกต่างๆ โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 2 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2544 ถึงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2544 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 76 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 90.4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window Version 9.0 ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลที่เป็นตัวอย่างประชากรวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาลวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) และเกณฑ์ตัดสินระดับคะแนนตามที่กำหนดไว้
3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลราชานุกูล วิเคราะห์ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) และเกณฑ์ตัดสินระดับคะแนนตามที่กำหนดไว้
4. ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลราชานุกูลวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพร่วมกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลราชานุกูล นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพร่วมกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ประชากรในการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 76 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมาคืออายุ 30 – 39 ปี, 50 ปีขึ้นไปและน้อยกว่า 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 , 23.7 และ 18.4 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพคู่คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมาคือโสดและอื่นๆได้แก่ หม้าย แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 31.6 และ 5.3 ตามลำดับ

ด้านวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาคืออนุปริญญา , สูงกว่าปริญญาตรีและอื่นๆได้แก่ ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 31.6, 11.8 และ 2.6 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมาคือ 16 – 25 ปี , 6 – 15 ปี และ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 , 22.4 และ 21.1 ตามลำดับ

ด้านการผ่านการอบรม ส่วนใหญ่ ผ่านการอบรม 3 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมาคือ 2 ครั้งและ 0 – 1 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 31.6 และ 28.9 ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของลักษณะประชากร (n = 76)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 29 ปี	14	18.4
30-39 ปี	20	26.3
40-49 ปี	24	31.6
50 ปีขึ้นไป	18	23.7
สถานภาพ		
โสด	24	31.6
คู่	48	63.2
อื่นๆ	4	5.3
วุฒิการศึกษา		
อนุปริญญา	24	31.6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	21	53.9
สูงกว่าปริญญาตรี	9	11.8
อื่นๆ	2	2.6
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	16	21.1
6-15 ปี	17	22.4
16-25 ปี	20	26.3
26 ปีขึ้นไป	23	30.3
การผ่านการอบรม		
0-1 ครั้ง	22	28.9
2 ครั้ง	24	31.6
3 ครั้งขึ้นไป	30	39.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.1 ผลการวิเคราะห์สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาล กลุ่มงานการพยาบาล

โรงพยาบาลราชานุกูล

พบว่า สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในเกณฑ์ปกติ ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการให้การช่วยเหลือกันและกัน ด้านการทำงานเป็นกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน และด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 19.96 19.50 และ 19.06 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจำนวนผู้ที่ให้ความเห็นในระดับควรปรับปรุงในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด และด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ มีผู้ให้ความเห็นว่าควรปรับปรุงมากกว่าด้านอื่น คิดเป็นร้อยละ 22.37, 14.47 และ 13.16 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ

	สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ		คติ(20-25)		ปกติ(15-19)		ควรปรับปรุง(<15)		\bar{X}	S.D.	ระดับ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ	39	51.32	35	46.05	2	2.63	19.06	2.65		ปกติ	
2. การให้ความช่วยเหลือกันและกัน	46	60.53	28	36.84	2	2.63	19.96	2.66		ปกติ	
3. การให้ความสนับสนุนกันและกัน	22	28.95	53	69.74	1	1.31	18.42	2.12		ปกติ	
4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	31	40.79	35	46.05	10	13.16	18.71	3.34		ปกติ	
5. การทำงานเป็นกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายร่วมกัน	41	53.95	33	43.42	2	2.63	19.50	2.39		ปกติ	
6. การริเริ่มสร้างสรรค์	29	38.16	45	59.21	2	2.63	19.05	2.49		ปกติ	
7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด	22	28.95	43	56.58	11	14.47	17.69	3.06		ปกติ	
8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม	16	21.05	43	56.58	17	22.37	16.67	3.42		ปกติ	
รวม							149.08	16.41		ปกติ	

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลราชานุกูล

พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในเกณฑ์ปกติ โดยด้านบริการมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 73.77 ด้านบริหารมีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ 72.30 และด้านวิชาการจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 68.29 และเมื่อพิจารณาจำนวนผู้ที่ให้ความเห็นในระดับควรปรับปรุงในแต่ละด้าน พบว่าด้านวิชาการมีผู้ให้ความเห็นว่าควรปรับปรุงมากกว่าด้านอื่น คิดเป็นร้อยละ 19.73 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ดี(80-100)		ปกติ(60-79)		ควรปรับปรุง (<60)		\bar{X}	S.D.	ระดับ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
1. ด้านบริหาร	17	22.37	54	71.05	5	6.58	72.30	9.18	ปกติ
2. ด้านบริการ	17	22.37	57	75	2	2.63	73.77	8.94	ปกติ
3. ด้านวิชาการ	10	13.16	57	67.11	15	19.73	68.29	10.40	ปกติ
รวม							214.37	26.38	ปกติ

2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

พบว่า ความสัมพันธ์รายด้านเกือบทุกด้านของ สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ กับความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ยกเว้นด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์กับด้านวิชาการไม่มีความสัมพันธ์กัน

และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของความสามารถในการปฏิบัติงานกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ แยกตามองค์ประกอบพบว่า

ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด ($r = 0.621$)

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร กับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันน้อย (ค่า r ต่ำกว่า 0.6) โดยเฉพาะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($r = 0.374$)

และความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการและวิชาการกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพด้านต่างๆ อยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันน้อยเช่นกัน (ค่า r ต่ำกว่า 0.6) โดยเฉพาะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริการกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพด้านความมิตรและความรื่นรมย์ มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($r = 0.285$)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาล ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลราชานุกูล

สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ	ความสามารถในการปฏิบัติงาน		
	ด้านการบริหาร	ด้านการบริการ	ด้านวิชาการ
	R	R	R
ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ	0.577**	0.508**	0.358**
ด้านการให้ความช่วยเหลือกันและกัน	0.569**	0.485**	0.411**
ด้านการให้ความสนับสนุนกันและกัน	0.478**	0.480**	0.399**
ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	0.374**	0.285**	0.158
ด้านการทำงานเป็นกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายร่วมกัน	0.487**	0.517**	0.388**
ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	0.593**	0.542**	0.481**
ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด	0.621**	0.528**	0.334**
ด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม	0.426**	0.333**	0.289*

*P- Value < 0.05

**P- Value < 0.01

บทที่ 5

อภิปรายผล สรุปผล และข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลราชานุกูล พบว่า

1. ระดับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในเกณฑ์ปกติ และพบว่ามี 3 ใน 8 ด้านที่แม้จะอยู่ในเกณฑ์ปกติ แต่จำนวนของผู้ที่ตอบว่าควรปรับปรุงใน 3 ด้านนี้ มีมากเกินร้อยละ 10 ซึ่งเป็นเปอร์เซ็นต์ที่สูงกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งมีผู้ตอบว่าควรปรับปรุงเพียงร้อยละ 1-2 เท่านั้น สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพทั้ง 3 ด้านดังกล่าวคือ ความเป็นอิสระจากการคุกคาม การติดต่อสื่อสารระบบเปิด และ ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ แสดงว่ายังคงมีบุคลากรบางส่วนที่มีความรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งหมายถึง การถูกขัดขวางทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือไม่ให้เลือกวิธีการทำงานจากในจำนวนหลายทางที่ทำได้ (พัทยา สายหู, 2516) มีบางส่วนที่รู้สึกว่าในกลุ่มงานยังไม่มี การติดต่อสื่อสารระบบเปิด นั้นหมายถึงการติดต่อสื่อสารตัวต่อตัวโดยตรงในเรื่องความรู้สึกและความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อกัน และเป็นไปในทางบวก ซึ่งจะช่วยให้ป้องกันการติดต่อสื่อสารที่ผิดพลาด และก่อให้เกิดความไว้วางใจต่อกันมากขึ้น (Beyer and Marshall, 1981 และพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2520) และมีบางส่วนที่รู้สึกว่าในกลุ่มงานยังไม่มีความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ นั้นหมายถึง การแสดงออกซึ่งความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน การติดต่อกันตัวต่อตัวแสดงออกซึ่งความเคารพแก่กัน ให้ความสนใจและห่วงใยบุคคลอื่น (Beyer and Marshall, 1981 และพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2520)

2. ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในเกณฑ์ปกติ และพบว่าด้านวิชาการแม้จะมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปกติ แต่จำนวนของผู้ที่ตอบว่าควรปรับปรุงในด้านนี้มีร้อยละ 19.73 ซึ่งเป็นเปอร์เซ็นต์ที่สูงกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งมีผู้ตอบว่าควรปรับปรุงเพียงร้อยละ 2-6 แสดงว่ายังมีบุคลากรบางส่วนรู้สึกว่าขาดความสามารถทางวิชาการ นั้นหมายถึง การขาดในเรื่องการให้ข้อมูล การร่วมมือ การให้คำปรึกษา และการแนะนำการปฏิบัติทางด้านวิชาการกันภายในในกลุ่มงาน และในตัวบุคคลนั้นเองยังขาดการติดตามความก้าวหน้า การแสวงหาความรู้ทางด้านวิชาการ (Bushard and Fawler 1988 อ้างใน เพ็ญศรี ปรารงค์สุวรรณ 2540 และพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2528 อ้างใน วิไลรัตน์ คุ่มประยูร 2539)

3. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกเกือบทุกด้าน ยกเว้นสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ นั้นหมายถึงการมีความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ในกลุ่มงานดีหรือไม่ดี ไม่ได้ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการดีหรือไม่ดีไปด้วย อาจเป็นเพราะความสามารถด้านวิชาการส่วนหนึ่งต้องเกิดจากตัวบุคคลนั่นเอง ในการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งผลที่ได้แตกต่างกับการศึกษาของ วิไลรัตน์ คุ่มประยูร (2539) ที่พบว่า

สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้าน

และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงานพบว่าสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิดเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็เฉพาะด้านการบริหารเท่านั้น ดังนั้นหากมีการปรับปรุงสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด ตามที่มีบุคลากรบางส่วนให้ความคิดเห็น(ดูตารางที่ 2)น่าจะทำให้ความสามารถด้านการบริหารดีขึ้น ส่วนด้านอื่นๆพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยโดยเฉพาะสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ พบว่ามีความสัมพันธ์น้อยที่สุดกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารและด้านบริการ (ค่าความสัมพันธ์ = 0.374 และ 0.285 ตามลำดับ) ซึ่งอาจเป็นเพราะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารและบริการอาศัยความรู้ สติปัญญา และจิตใจของแต่ละคนในการปฏิบัติงานมากกว่า

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลราชานุกุล สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพในกลุ่มงานการพยาบาลอยู่ในระดับปกติ แต่การปรับปรุงด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด และด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ จะทำให้สัมพันธภาพในกลุ่มงานการพยาบาลดียิ่งขึ้น และการปรับปรุงด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด จะมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารด้วย
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลอยู่ในระดับปกติ แต่การปรับปรุงความสามารถด้านวิชาการ จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. เพื่อส่งเสริมให้ระดับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพในกลุ่มงานพยาบาลดียิ่งขึ้น อาจต้องทำให้คนเกิดความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น เช่นสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้เลือกวิธีการทำงานและส่งเสริมการทำงานด้วยความรู้สึกที่เป็นมิตร เคารพซึ่งกันและกัน
2. แนวทางหนึ่งในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารของพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น คือการพัฒนาสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด
3. ในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ดียิ่งขึ้นอาจต้องเพิ่มการให้ข้อมูล การให้คำปรึกษา การสอนและแนะนำการปฏิบัติด้านวิชาการ มีการกระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้ จัดทำเอกสารวิชาการตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิชาการ
4. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ต่อโดยศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับระดับของการปฏิบัติงาน คือ ระดับผู้ปฏิบัติ และระดับผู้บริหาร ในส่วนของการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรประเมินใน 2 ลักษณะ คือ แบบประเมินตนเอง และแบบประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

เอกสารอ้างอิง

- จิราพรรณ ปูนเอื้อง. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุข มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, 2543.
- เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดภาคใต้ ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุข), สาขาพยาบาลสาธารณสุขบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.
- พัทยา สายหู. ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนต, 2516.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. องค์การพยาบาล. วารสารพยาบาล ฉบับที่ 24 (ตุลาคม 2518) หน้า 237-248.
- วิไลรัตน์ คุ่มประยูร. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมา. รายงานวิจัย นครราชสีมา: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2539.
- หุสย จำปาเทศ. รายงานผลการประชุมปฏิบัติการเจ้าหน้าที่สำนักงานของคณะครุศาสตร์เรื่งจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- อรุณ รักธรรม. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร(หน่วยที่ 1). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, 2529.
- Beyer, Judith E and Marshall, Jan. The Interpersonal Dimention of collegiality: nursing Outlook 29
(November, 1981), p.p. 662-665.

ภาคผนวก

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง “สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลราชานุกูล”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างและ ใต้เครื่องหมาย / ลงใน ตามความเป็นจริงที่เกี่ยวข้อง
ตัวท่าน

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี

2. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. คู่

3. อื่นๆ (โปรดระบุ)

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

1. อนุปริญญา

2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

3. สูงกว่าปริญญาตรี (โปรดระบุ)

4. อื่นๆ (โปรดระบุ)

4. ท่านปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลมานาน.....ปี

5. ท่านเคยได้รับการอบรมในด้านสัมพันธภาพ หรือการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน

เช่น กลุ่มสัมพันธ ทัศนการทำงานเป็นทีม การพัฒนาคุณภาพงาน เป็นต้น

1. เคย ครั้ง

2. ไม่เคย

ส่วนที่ 2 ลักษณะความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของท่านเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยใส่เครื่องหมาย / ลงใน ช่องตัวเลข ที่ตรงกับข้อความตามสภาพความเป็นจริงของท่านที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย
- 3 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก
- 5 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน				
	1	2	3	4	5
1. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับในความสามารถของท่านว่าเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบถูกลงไปด้วยดี					
2. ท่านยินดีร่วมมือปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานทุกคนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ระบุนุคนกเฉพาะ					
3. ท่านสามารถพูดคุยและเปิดเผยความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสม					
4. ท่านรับฟังความรู้สึก ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้วยความยอมรับ					
5. ท่านยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานตาม ระดับความสามารถของแต่ละคน					
6. ท่านให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ					
7. ท่านยินดีช่วยเหลือแบ่งเบาปริมาณงานจากเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องส่วนตัว					
9. ท่านแลกเปลี่ยนความรู้และความชำนาญกับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจและเปิดเผย					
10. ท่านปกป้องสิทธิอันเป็นประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน of เพื่อนร่วมงานเสมือนในส่วนของตน					

ข้อความ	ระดับความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน				
	1	2	3	4	5
11. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/กิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง					
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนใจและให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ					
13. ท่านให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก เพื่อเพิ่มกำลังใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
14. ท่านช่วยจัดหาแหล่งอำนาจประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
15. ท่านช่วยเหลือและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
16. บรรยากาศการทำงานในกลุ่มงานของท่านเป็นไปในลักษณะที่อบอุ่น					
17. ในหน่วยงานของท่านมักจะมีการพูดคุยกันอย่างสนุกสนานในระหว่างเวลาพัก					
18. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการทักทายและได้ถามความสุภาพความทุกข์ของกันและกัน					
19. ท่านและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ยินดีไปร่วมงานสังสรรค์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น					
20. ท่านชื่นชมกับความสำเร็จในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ					
21. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม อย่างมีประสิทธิภาพ					
22. ท่านทำงานโดยยึดหลักการและเป้าหมายเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
23. ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการจัดการให้เกิดความชัดเจนทุกครั้งที่พบว่ามีความผิดปกติของวิธีการทำงาน/เป้าหมาย					

ข้อความ	ระดับความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน				
	1	2	3	4	5
24. ท่านรู้สึกว่าการทำงานเป็นกลุ่มในหน่วยงานของท่านก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง					
25. ท่านยินดีให้มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่กับเพื่อนร่วมงาน หากท่านไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่นั้นให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้					
26. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
27. ท่านมักคิดหรือประยุกต์รูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน					
28. ท่านพร้อมจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน					
29. ท่านยินดีร่วมงานและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เสนอโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
30. ท่านวิพากษ์วิจารณ์การทำงานและผลงานแก่เพื่อนร่วมงานในลักษณะสร้างสรรค์					
31. ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างตรงไปตรงมา					
32. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดจาปรึกษาหารือกันอย่างเป็นกันเอง					
33. ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการติดต่อประสานงานระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ					
34. ทุกคนในหน่วยงานของท่านรับทราบข้อมูลการทำงานตรงกันทุกครั้ง					
35. ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา, แสดงความรู้สึกในที่ประชุม โดยไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ถึงหลัง					
36. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วยตนเอง					

ข้อความ	ระดับความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน				
	1	2	3	4	5
37. ทุกคนในหน่วยงานมีอิสระที่จะเสนอตนเองเพื่อ รับผิดชอบการทำงานได้เท่าเทียมกัน					
38. ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานโดยปราศจากการตำหนิหรือ ควบคุมซึ่งกันและกัน					
39. โอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในหน่วยงานของ ท่านเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
40. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลและเป็น ประโยชน์					

ส่วนที่ 3 ความสามารถในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องตัวเลข ที่ท่านคิดว่าตรงกับความสามารถของท่าน โดยพิจารณาดังนี้

- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านน้อย
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านปานกลาง
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านมาก
- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน				
	1	2	3	4	5
1. ท่านมอบหมายงาน ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีม					
2. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานในความรับผิดชอบได้เหมาะสม					
3. ท่านสามารถประเมินผลปริมาณและคุณภาพงานในความรับผิดชอบได้เหมาะสม					
4. ท่านติดต่อสื่อสารด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรคู่เพื่อนร่วมงานและทีมการรักษาพยาบาล ได้อย่างเหมาะสม					
5. ท่านให้คำแนะนำแก่สมาชิกทีมในความรับผิดชอบ ถูกต้องตามหลักวิชาการ					
6. ท่านเสนอความคิดเห็นให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและการบริการ					
7. ท่านวางแผนแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้เหมาะสม เกิดผลดีต่องานและผู้รับบริการ					
8. ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์					
9. ท่านแก้ไขปัญหาการประสานงานทั้งภายในหน่วยงานกับหน่วยงานอื่น					

ข้อความ	ระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน				
	1	2	3	4	5
10. ท่านสามารถวิเคราะห์และตัดสินใจรายงานได้อย่างเหมาะสม					
11. ท่านติดตามผลที่เกิดจากการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง					
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้าทีมได้เหมาะสม					
13. ท่านสามารถบริหารเวลาการทำงานให้เกิดคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน					
14. ท่านแสวงหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่เสมอ					
15. ท่านรับฟังปัญหา ความคิดเห็นของสมาชิกที่อยู่ในความรับผิดชอบ					
16. ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
17. ท่านสามารถจูงใจให้เพื่อนร่วมงาน ร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
18. ท่านติดตามสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และเป็นพี่ที่ปรึกษาที่ดีของเพื่อนร่วมงาน					
19. ท่านร่วมจัดระบบและปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสารให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์					
20. ท่านสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นทั้งภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่น					
21. ประเมินสภาวะสุขภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เพื่อนำมาประกอบการวางแผนปฏิบัติการพยาบาล					
22. ท่านสามารถประเมินความสามารถและพัฒนาการของเด็กได้อย่างถูกต้อง					
23. ท่านจำแนกประเภทผู้ป่วยได้ถูกต้องตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการพยาบาล					
24. ท่านวินิจฉัยทางการพยาบาลถูกต้องตรงประเด็นกับปัญหาที่พบ					

ข้อความ	ระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน.				
	1	2	3	4	5
25. ท่านวางแผนการพยาบาล ได้ถูกต้องตามวินิจฉัยการพยาบาล					
26. ท่านสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยและญาติได้อย่างเหมาะสม					
27. ท่านจัดเตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับการพยาบาล และการรักษาให้พร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา					
28. ท่านจัดเตรียมสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการให้และรับบริการ					
29. ท่านดูแลให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาตามแผนการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง					
30. ท่านฝึกอบรมให้ผู้ป่วยช่วยเหลือตนเองได้ตามศักยภาพ					
31. ท่านสามารถประเมินผลการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง					
32. ท่านบันทึกทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร					
33. ท่านตัดสินใจในสถานการณ์ฉุกเฉินได้ทันท่วงที ถูกต้อง ปลอดภัย					
34. ท่านสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาพฤติกรรมได้					
35. ท่านสามารถช่วยฟื้นคืนชีพได้					
36. ท่านทำกลุ่มบำบัดได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย					
37. ท่านสามารถใช้เทคนิค กระบวนการให้การปรึกษาในการให้การปรึกษาเพื่อช่วยเหลือปัญหาทางจิตใจแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และประชาชนได้					
38. ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่างเจ้าหน้าที่พยาบาลกับเจ้าหน้าที่อื่นๆในโรงพยาบาลได้					
39. ท่านกระตุ้นการทำงานของเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพ ในการปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวม					
40. ท่านสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาลให้ดีขึ้น					

ข้อความ	ระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน				
	1	2	3	4	5
41. ท่านศึกษาหาความรู้ ความชำนาญเพิ่มเติมในงานจากผู้รู้และผู้มีประสบการณ์อยู่เสมอ					
42. ท่านศึกษาหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพยาบาลจากตำรา เอกสารวิชาการ และวารสารอยู่เสมอ					
43. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
44. ท่านร่วมแสดงความคิดเห็น วิธีการปฏิบัติที่ดีให้กับเพื่อนร่วมทีมสุขภาพ					
45. ท่านสามารถสอนเทคนิคที่ถูกต้องในการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ร่วมงานได้					
46. ท่านสามารถคิด/ ประยุกต์ทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ในการพยาบาลได้					
47. ท่านมีความรอบรู้ ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ เรื่องโรค และการรักษา					
48. ท่านรู้จักแหล่งที่จะได้รับความรู้ทางการพยาบาล					
49. ท่านสามารถอธิบายเหตุผลของการวินิจฉัย การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลทางการพยาบาลด้วยเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์การพยาบาลให้สมาชิกในทีมการพยาบาลเข้าใจได้อย่างถูกต้อง					
50. ท่านสามารถให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษาพยาบาลหรือเจ้าหน้าที่ในความรับผิดชอบ					
51. ท่านสามารถสอนและให้ความรู้แก่ผู้ป่วย และครอบครัวได้ถูกต้องทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม					
52. ท่านเสนอความคิดเห็นในการประชุมปรึกษาได้อย่างมีเหตุผล					
53. ท่านร่วมมือในการวางแผน สอน และแนะนำเจ้าหน้าที่ระดับรองตลอดจนติดตามประเมินผล					

ข้อความ	ระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน				
	1	2	3	4	5
54. ท่านสนใจ หาความรู้เกี่ยวกับวิจัยทางการแพทย์ โดย อ่านจากวารสาร หนังสือ หรือ เอกสาร งานวิจัยทาง การพยาบาล					
55. ท่านมีส่วนร่วมในการริเริ่มทำวิจัย เพื่อพัฒนาหน่วยงาน					
56. ท่านสามารถร่วมมือในการทำวิจัยทางการแพทย์กับ ผู้ร่วมงานได้					
57. ท่านสามารถให้ข้อมูลในการวิจัย ได้ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง					
58. ท่านสามารถนำผลการวิจัยทางการแพทย์ที่มีในปัจจุบัน มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
59. ท่านสนับสนุนให้สมาชิกในทีมทำการวิจัยจากปัญหา ที่พบในการปฏิบัติงาน					
60. ท่านสามารถเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมผู้ปกครองเรื่อง การฝึกทักษะต่างๆแก่เด็ก					

