

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง ทักษคติในงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในงานกับองค์ประกอบส่วนบุคคล ทางด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ อาชีพการทำงาน ระดับ และตำแหน่ง และเปรียบเทียบทัศนคติในงานในแต่ละหน่วยงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ โดยมีข้อสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ทัศนคติในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ เป็นไปในทางบวก

สมมติฐานข้อที่ 2 ทัศนคติในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบส่วนบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 3 ทัศนคติในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน

ตัวอย่างประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการพยาบาลระดับ 3, 4, 5 และ 6 จำนวน 215 คน สุ่มได้จากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสังกัด 8 หน่วยงานพยาบาลของงานบริการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติในงานของพยาบาล มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 6 ระดับ

แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกทำงาน

ส่วนที่ 2 ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนำมาแจกแจงความถี่ และหาอัตราร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในงาน

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้วยการนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของทัศนคติในงานโดยรวม และในแต่ละปัจจัยด้านของกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติในงานโดยรวม และในแต่ละปัจจัยของประชากร และใช้เกณฑ์การวัดที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในงานกับองค์ประกอบส่วนบุคคล

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทัศนคติในงานในแต่ละหน่วยงานที่สังกัด

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ด้วยการนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทัศนคติในงานโดยรวม และในแต่ละด้านของแต่ละหน่วยการพยาบาล แล้วทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Oneway ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญ (Fisher's Least Significant Difference, LSD)

สรุปผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาล โรงพยาบาลมหาสารนครเชียงใหม่กลุ่มตัวอย่าง

(ตารางที่ 1)

- 1.1 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25-29 ปี มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ
- 1.2 มีสถานภาพสมรสเป็นโสด/หม้าย/หย่า ร้อยละ 61.9 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 38.1
- 1.3 มีรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 7,500 - 10,000 บาท มากกว่าช่วงรายได้อื่น ๆ
- 1.4 มีอายุการทำงานที่งานบริการพยาบาล โรงพยาบาลมหาสารนครเชียงใหม่อยู่ในช่วงระหว่าง 5-9 ปี และ 0-4 ปี ร้อยละ 39.1 และ 33 ตามลำดับ
- 1.5 มีตำแหน่งเป็นพยาบาลประจำการ ร้อยละ 85.5 หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือเทียบเท่า ร้อยละ 14.5
- 1.6 สังกัดหน่วยการพยาบาลคัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์มากกว่าหน่วยการพยาบาลอื่น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชันคร เชียงใหม่
(ตารางที่ 2)

สมมติฐานข้อที่ 1 : ทัศนคติในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชันคร เชียงใหม่
เห็นไปในทางบวก

ผลการทดสอบข้อสมมติฐาน

ยอมรับข้อสมมติฐานที่ว่า : ทัศนคติในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชันคร
เชียงใหม่ เห็นไปในทางบวก โดย

ทัศนคติในงานโดยรวม ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงาน และทัศนคติ
ต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชันคร เชียงใหม่ เห็นไปในทาง
บวก โดยอยู่ในระดับพอใจเล็กน้อยจนถึงระดับพอใจ ซึ่งพบว่า

ทัศนคติในงานโดยรวมพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชันคร เชียงใหม่กลุ่มตัวอย่าง มีค่า
เฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 1.84 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21 ทำให้ค่าเฉลี่ยของ
ประชากรเท่ากับ 1.68 ถึง 2.00 ซึ่งอยู่ในช่วงที่กำหนด 0.00-1.99 และ 2.00-3.99
ทั้งนี้อยู่ในระดับพอใจเล็กน้อยจนถึงระดับพอใจ

ในแต่ละปัจจัยพบว่า ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงานโดยรวมพยาบาล
โรงพยาบาลมหาราชันคร เชียงใหม่กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 1.74 และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐานเท่ากับ 1.22 ทำให้ค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 1.58 ถึง 1.90 ซึ่งอยู่ในช่วง
ที่กำหนด 0.00-1.99 ทั้งนี้อยู่ในระดับพอใจเล็กน้อย

ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงานโดยรวมพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชัน
คร เชียงใหม่กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 1.87 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ
1.32 ทำให้ค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 1.58 ถึง 1.90 ซึ่งอยู่ในช่วงที่กำหนด 0.00-1.99
และ 2.00-3.99 ทั้งนี้อยู่ในระดับพอใจเล็กน้อยจนถึงระดับพอใจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในงานของพยาบาลโรงพยาบาล
มหาราชนครเชียงใหม่กับองค์ประกอบส่วนบุคคลทางด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุการ
ทำงาน ระดับ และตำแหน่ง (ตารางที่ 3-16)

สมมติฐานข้อที่ 2 : ทัศนคติในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่
มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบส่วนบุคคลทางด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุการทำงาน
ระดับ และตำแหน่ง

ผลการทดสอบข้อสมมติฐาน

ยอมรับข้อสมมติฐานที่ว่า : ทัศนคติในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนคร
เชียงใหม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบส่วนบุคคลทางด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุการ
ทำงาน ระดับ และตำแหน่ง โดย

ทัศนคติในงานโดยรวม ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงาน และทัศนคติ
ต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่มีความสัมพันธ์
กับองค์ประกอบส่วนบุคคลทางด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุการทำงาน ระดับ และตำแหน่ง
แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงาน

ในด้านการโยกย้ายและการบริหาร และทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงานในด้านโอกาส
ก้าวหน้า ทำสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับองค์ประกอบส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบทัศนคติในงานในแต่ละหน่วยงานที่สังกัดของ
 พยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (ตารางที่ 17-44)

สมมติฐานข้อที่ 3 : ทัศนคติในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่
 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน

ผลการทดสอบข้อสมมติฐาน

ยอมรับข้อสมมติฐานที่ว่า : ทัศนคติในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนคร
 เชียงใหม่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน โดย

ทัศนคติในงานโดยรวม ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงาน และทัศนคติ
 ต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำแนกตาม
 หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน

แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ในแต่ละปัจจัย พบว่า ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงาน
 ในด้านนโยบายและการบริหาร และทัศนคติในด้านสภาพการทำงานเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาทัศนคติในงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ได้นำแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ มาประกอบการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ทัศนคติในงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เป็นไปในทางบวก

(ดังแสดงในตารางที่ 2) โดย

ทัศนคติในงาน โดยรวม ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงาน และทัศนคติต่อ ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงาน เป็นไปในทางบวก อยู่ในระดับพอใจเล็กน้อยจนถึงระดับพอใจ

ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงาน อยู่ในระดับพอใจเล็กน้อย

ทัศนคติในงาน โดยรวม และทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงานอยู่ในระดับ พึงพอใจเล็กน้อยจนถึงระดับพอใจ

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงาน เป็นไปในทางบวกทุกด้าน โดยในด้านเรื่องราวส่วนตัว และในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ใน ระดับพึงพอใจส่วนในด้านสภาพการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน และในด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับพึงพอใจเล็กน้อย

ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงาน ไม่เป็นไปในทางบวกทุกด้าน โดยในด้าน ความสำเร็จของงาน และในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับพึงพอใจ ในด้านตัวงาน และในด้าน ความรับผิดชอบอยู่ในระดับพึงพอใจเล็กน้อยจนถึงระดับพึงพอใจเป็นไปในทางบวก แต่ในด้านโอกาส

ก้าวหน้าอยู่ในระดับไม่พอใจเล็กน้อยจนถึงระดับพึงพอใจเล็กน้อยเป็นไปในทางบวกและในทางลบ

ซึ่งตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัซเบิร์ก ความไม่พอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าซึ่งเป็นปัจจัย ที่ เป็นองค์ประกอบภายในตัวงาน ไม่พึงลทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน ดังนั้นทัศนคติในงาน โดยรวม ของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่จึงเป็นไปในทางที่ดี ทำให้สามารถสรุปได้ว่าเป็นไป ในทางบวก

แต่ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ความพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงานนั้นแล้วกระตุ้นให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งตามแนวคิดและทฤษฎีของบาร์นาร์ด สิ่งสำคัญที่มนุษย์ต้องการในการทำงาน คือ ความพอใจที่ได้รับ และโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งซึ่งจูงใจประการหนึ่งที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความพอใจในงาน และตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการของมนุษย์มีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด และมีเป็นลำดับขั้นตอน เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการในระดับสูงกว่า เรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที และความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านี้ก็จะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม ซึ่งการมีความไม่พอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าแสดงว่า ความต้องการในด้านโอกาสก้าวหน้ายังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอกับความต้องการ การสนองตอบความต้องการในด้านนี้จึงสามารถใช้เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพอใจในงาน และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติในด้านโอกาสก้าวหน้าเป็นไปในทางลบ มีเป็นจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 41

ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความไม่พอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาลที่เกิดขึ้น ให้ความสำคัญและปรับปรุงในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาล เพื่อกระตุ้นให้พยาบาลมีความพอใจในงาน และจูงใจให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ทัศนคติในงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาสารนคร เชียงใหม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบส่วนบุคคลทางด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุการทำงาน ระดับ และตำแหน่ง (ดังแสดงในตารางที่ 3-16) โดย

ทัศนคติในงานโดยรวม ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงาน และทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาสารนคร เชียงใหม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบส่วนบุคคลทางด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุการทำงาน ระดับ และตำแหน่ง แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงานในด้านนโยบายและการบริหาร และทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงานในด้านโอกาสก้าวหน้าเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ กับองค์ประกอบส่วนบุคคลทางด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุการทำงาน ระดับ และตำแหน่ง มีน้อยมาก แสดงว่าทัศนคติในงานของพยาบาลได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบหรือสิ่งผลักดันอื่น ๆ ซึ่งตามแนวคิดของเลวิกท์ มนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ มีการตั้งจุดมุ่งหมายและมีสิ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ทัศนคติที่แตกต่างก็จริงเกิดจากความแตกต่างกันของมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ และตามกฎหมายของความพอใจในการทำงานของบาร์นาร์ด ผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความพอใจของแต่ละคนอาจมีความแตกต่างกัน ซึ่งสิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เงิน สิ่งของ โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ การให้ผลประโยชน์ต่างๆ การปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น องค์ประกอบส่วนบุคคลในหลายๆ ด้านยังคงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรต้องให้ความสนใจในการให้สิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่มีองค์ประกอบส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีมากขึ้น

3. ทัศนคติในงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน (ดังแสดงในตารางที่ 17-44) โดย

ทัศนคติในงานโดยรวม ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงาน และทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงานในด้านการโยกย้ายและการบริหาร และในด้านการสภาพการทำงาน เท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัศนคติในงานโดยรวม พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน และหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชและวิทยา หน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ และหน่วยการพยาบาลผ่าตัดและหนักนั้น

ทัศนคติโดยรวมต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงาน พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วย
การพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉินมีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โท
ปิดิกส์ หน่วยการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ หน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา หน่วยการ
พยาบาลอายุรศาสตร์ และหน่วยการพยาบาลผ่าตัดและรักษา

ในแต่ละด้านของทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงานมีทัศนคติในด้านนโยบาย
และการบริหาร และในด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน ดังนี้

ในด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป ๔
มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์ และหน่วยการพยาบาล
สูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน และหน่วย
การพยาบาลผู้ป่วยพิเศษมีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา

เมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง พบว่า มีทัศนคติในด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน
ในเรื่องการบริหารงานของงานบริการพยาบาล การบริหารงานของหน่วยการพยาบาลที่สังกัด และ
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง โดย

ในเรื่องการบริหารงานของงานบริการพยาบาล พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาล
ผู้ป่วยทั่วไป ๔ หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน และหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษมีทัศนคติ
ดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ หน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์
และหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา

ในเรื่องการบริหารงานของหน่วยการพยาบาลที่สังกัด พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการ
พยาบาลผู้ป่วยทั่วไป ๔ หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน
และหน่วยการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และ
นรีเวชวิทยา และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป ๔ มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัด
หน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์

ในเรื่องผู้บังคับบัญชาโดยตรง พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลทั่วไป หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ หน่วยการพยาบาลต้อกระจกและออร์โทพีดิกส์ หน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ และหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉินมีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผ่าตัดและพักฟื้น และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลทั่วไป และหน่วยการพยาบาลต้อกระจกและออร์โทพีดิกส์มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา

พบว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติในด้านนโยบายและการบริหาร เป็นไปในทางที่มีความไม่พอใจ ได้แก่

พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา มีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติเป็นไปในทางที่ไม่พอใจในด้านนโยบายและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติเป็นไปในทางที่ไม่พอใจในเรื่องการบริหารงานของงานบริการพยาบาล และการบริหารงานของหน่วยการพยาบาลที่สังกัด

ซึ่งตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ความไม่พอใจในด้านนโยบายและการบริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอกตัวงานมีผลทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน และกิลเมอร์ ได้ให้ความสำคัญต่อการบังคับบัญชาไว้ว่า ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้อุบัติการณ์ของความไม่พอใจหรือไม่พอใจ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้

ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงในด้านนโยบายและการบริหารเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน จนกระทั่งเป็นสาเหตุของการลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงาน

ในด้านสภาพการทำงาน พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉินมีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลต้อกระจกและออร์โทพีดิกส์ หน่วยการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ หน่วยการพยาบาลผ่าตัดและพักฟื้น และหน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป หน่วยการพยาบาลต้อกระจกและออร์โทพีดิกส์ และหน่วยการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์

เมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง พบว่า มีทัศนคติในด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน ในทุกเรื่อง โดย

ในเรื่องปริมาณงาน พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ หน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา และหน่วยการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน และหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์ และหน่วยการพยาบาลผ่าตัดและนักรักษา และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉินมีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์

ในเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า พยาบาลที่สังกัดทุกหน่วยการพยาบาลมีความพอใจเล็กน้อย เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา และหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉินมีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ และหน่วยการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์

ในเรื่องสถานที่ทำงาน พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป ๓ หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ หน่วยการพยาบาลผ่าตัดและนักรักษา หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน หน่วยการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ และหน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยามีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์

ในเรื่องจำนวนบุคลากร พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน หน่วยการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ หน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ หน่วยการพยาบาลผ่าตัดและนักรักษา และหน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉินมีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผ่าตัดและนักรักษา หน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์ และหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป

ในเรื่องบรรณาสภาสการทำงาน พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้สูงอายุ และนรีเวชวิทยา หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป ๓ หน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์ หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน และหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษมีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้สูงอายุและนรีเวชวิทยามีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผ่าตัดและหนัก

พบว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติในด้านสภาพการทำงานเป็นไปในทางที่ไม่พอใจ ได้แก่

พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติเป็นไปในทางที่ไม่พอใจในด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติเป็นไปในทางที่ไม่พอใจในเรื่องปริมาณงาน สถานที่ทำงาน และจำนวนบุคลากร

พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผ่าตัดและหนัก และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติเป็นไปในทางที่ไม่พอใจในเรื่องปริมาณงาน และจำนวนบุคลากร

พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป ๓ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติเป็นไปในทางที่ไม่พอใจในเรื่องจำนวนบุคลากร

จะเห็นได้ว่า การขาดแคลนบุคลากรของหน่วยงานอาจนำไปสู่การมีทัศนคติที่เป็นความไม่พอใจในด้านสภาพการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของจำนวนบุคลากรมี 5 หน่วยการพยาบาล จากจำนวนทั้งหมด 8 หน่วยการพยาบาลที่มีทัศนคติเป็นไปในทางที่ไม่พอใจ และจากการที่จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอจะทำให้พยาบาลต้องทำงานหนักกว่าเดิมทำให้เกิดความไม่พอใจในปริมาณงาน และในหน่วยงานที่มีปริมาณงานมาก มีผู้ป่วยจำนวนมากก็จะทำให้มีความไม่พอใจในสถานที่ทำงานตามมาด้วย ซึ่งกิลเมอร์ได้สรุปไว้ว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญในผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย และความไม่พอใจในสภาพการทำงานทำให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ นอกจากนี้บาร์นาร์ดได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจประการหนึ่งที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานก็คือการปรับปรุงสภาพการทำงาน

ดังนั้น จึงควรมีการปรับปรุงในทุกเรื่องของสภาพการทำงาน โดยเฉพาะการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับปริมาณงาน

ทัศนคติโดยรวมต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงาน พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา หน่วยการพยาบาลผ่าตัดและพิกนั้น หน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ และหน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์ และออร์โทปิดิกส์ และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉินมีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ และหน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์

นอกจากนี้ พบว่า ทัศนคติต่อปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงานซึ่ง ไม่มีความแตกต่างกันในแต่ละด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละเรื่อง พบว่า ในด้านโอกาสก้าวหน้ามีความแตกต่างกันในเรื่องโอกาสอบรมที่ให้ความรู้ในหน่วยงาน และในเรื่องโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน โดย

ในเรื่องโอกาสอบรมที่ให้ความรู้ในหน่วยงาน พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน หน่วยการพยาบาลผ่าตัดและพิกนั้น และหน่วยการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์ และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ และหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา

ในเรื่องโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน พบว่า พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน และหน่วยการการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป มีทัศนคติดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ และหน่วยพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์

พบว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติในด้านโอกาสก้าวหน้าเป็นไปในทางที่ไม่พอใจ ได้แก่

พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลศัลยศาสตร์และออร์โทปิดิกส์ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติเป็นไปในทางที่ไม่พอใจ ในด้านโอกาสก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติเป็นไปในทางที่ไม่พอใจในเรื่องโอกาสอบรมที่ให้ความรู้ในหน่วยงาน และโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติเป็นไปในทางที่ไม่พอใจในด้านโอกาสก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติเป็นไปในทางที่ไม่พอใจในเรื่องโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอายุรศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติ เป็นไปในทางที่ไม่พอใจในเรื่องโอกาสอบรมเพิ่มพูนความรู้ในหน่วยงาน และโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ และพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผ่าตัดและพักฟื้นมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติ เป็นไปในทางที่ไม่พอใจในเรื่องโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

จะเห็นได้ว่า ความไม่พอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าเป็นไปในเรื่องโอกาสอบรมเพิ่มพูนความรู้ในหน่วยงาน และในเรื่องโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน ซึ่งในเรื่องโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน มีถึง 6 หน่วยการพยาบาลจากจำนวนทั้งหมด 8 หน่วยการพยาบาลมีทัศนคติเป็นไปในทางที่มีความไม่พอใจในเรื่องนี้ สอดคล้องกับจากการศึกษาของอัครี จิตภักดี : (2536) ซึ่งพบว่า ในด้านนโยบายขององค์การพยาบาลวิชาซึ่งมีความพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงานต่ำที่สุด และบาร์นาร์ด ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจประการหนึ่งที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ

ดังนั้น จึงเห็นสิ่งซึ่งผู้บริหารควรจะทำให้มีความสำคัญและสนใจแก้ไขในด้านโอกาสก้าวหน้าของพยาบาล เพราะงานพยาบาลต้องมีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งจำเป็นต้องมีการเพิ่มเติมความรู้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโรคและเทคนิคในวิชาชีพที่สมัยมากขึ้น และทัศนคติในด้านโอกาสก้าวหน้า เป็นทัศนคติเพียงด้านเดียวที่ไปได้ทั้งในทางบวกและในทางลบ ซึ่งการไม่มีความพอใจในด้านนี้จะทำให้ไม่เกิดความพอใจในงาน จึงควรมีการปรับปรุงในด้านนี้ โดยเฉพาะในเรื่องโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน และโอกาสอบรมเพิ่มพูนความรู้ในหน่วยงาน

โดยสรุป จะเห็นว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลที่มีทัศนคติโดยรวมดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอื่น ส่วนใหญ่จะมีทัศนคติในแต่ละด้านดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอื่น ๆ ในทางกลับกันพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลที่มีทัศนคติโดยรวมดีน้อยกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอื่น ส่วนใหญ่จะมีทัศนคติในแต่ละด้านดีน้อยกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลอื่น ๆ หรืออาจจะมีทัศนคติเป็นไปในทางที่มีความไม่พอใจ แต่อาจพบว่าทัศนคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นไปในทางที่มีความไม่พอใจ เช่น พยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป มีทัศนคติ

โดยรวมดีกว่าพยาบาลที่สังกัดหน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชและวิทยา หน่วยการพยาบาล
 อายุรศาสตร์ และหน่วยการพยาบาลผ่าตัดและพิกพื้น แต่พบว่ามีความไม่พอใจในเรื่องจำนวนบุคลากร
 ดั้งเดิมการศึกษาทัศนคติในงานจึงต้องมีการแยกปัจจัยที่จะศึกษาออกเป็นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายใน
 และภายนอกตัวงาน และศึกษาในรายละเอียดของในแต่ละด้าน ซึ่งตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ
 เฮอรัชเบิร์ก ความไม่พอใจในปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวงานมีผลทำให้ไม่มีความพอใจในงาน
 เกิดขึ้น และถ้าพอใจมีผลทำให้เกิดความพอใจในงาน ส่วนความไม่พอใจในปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ
 ภายนอกตัวงานมีผลทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน และถ้าพอใจมีผลทำให้ไม่เกิดความไม่พอใจในงาน
 ซึ่งความพอใจในปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถทดแทนกันได้ การจัดการหรือป้องกันความไม่พอใจในงานด้วย
 การปรับปรุงในด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน
 และการส่งเสริมให้บุคลากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีจึงเป็นสิ่งต้องจัดการึงกระทำ ในขณะที่เดียวกันการ
 ทำให้เกิดความพอใจในงาน โดยอาศัยการเสริมสร้าง ความพอใจในปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายใน
 ตัวงาน อันได้แก่ ตัวงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาส
 ก้าวหน้าก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเช่นกัน โดยเฉพาะในเรื่องที่พบว่ามีความไม่พอใจควรทำการปรับปรุง
 แก่ไข

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ควรมีการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
 มหาราชนคร เชียงใหม่มีทัศนคติในงานที่ดีมากขึ้น ดังนี้

1. ควรแก้ไขในเรื่องจำนวนบุคลากรเป็นลำดับแรก เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ
 ในงานจนทำให้คนลาออกจากงานมากขึ้น ซึ่งควรมีการพิจารณาในเรื่องค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับ
 งานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เนื่องจากจำนวนคนทำงาน ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานด้วย
2. ควรมีการปรับปรุงในด้านนโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน
 เพื่อป้องกันการเกิดความไม่พอใจในงาน โดย

2.1 ในด้านนโยบายและการบริหาร ควรปรับปรุงในเรื่องการบริหารงานของหน่วยการพยาบาล ผู้บริหารของหน่วยการพยาบาล การบริหารงานของงานบริการพยาบาลและระเบียบ นโยบายของงานบริการพยาบาล ทั้งนี้ ในหน่วยการพยาบาลสู่ศาสตร์และนรีเวชวิทยา เป็นส่วนงานที่ควรปรับปรุงในด้านนี้ เป็นลำดับแรก

2.2 ในด้านสภาพการทำงาน ควรปรับปรุงในเรื่องจำนวนบุคลากร และปริมาณงาน ทั้งนี้ ในหน่วยการพยาบาลอายุศาสตร์ควรได้รับการปรับปรุงในด้านนี้ เป็นลำดับแรก ซึ่งต้องมีการปรับปรุงในเรื่องสถานที่ทำงาน และเครื่องมือ เครื่องใช้ ในหน่วยงานด้วย

2.3 ในด้านค่าตอบแทน ควรปรับปรุงในเรื่องค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในยามวิกาล นอกจากนั้นควรพิจารณาในเรื่องเงินเดือน และค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา

3. ควรแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นต้องให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความพอใจในงาน โดยปรับปรุงในด้านนโยบายและการบริหาร ให้มีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พยาบาลมีโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ

4. หน่วยการพยาบาลต่าง ๆ จะต้องให้ความร่วมมือในการปรับปรุงและแก้ไข ดังนี้

4.1 หน่วยการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ ควรปรับปรุงในด้านโอกาสก้าวหน้าในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ และโอกาสอบรมเพิ่มพูนความรู้ในหน่วยงาน

4.2 หน่วยการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ ควรปรับปรุงในด้านสภาพการทำงานในเรื่องเครื่องมือ เครื่องใช้

4.3 หน่วยการพยาบาลอายุศาสตร์ ควรปรับปรุงในด้านสภาพการทำงานเป็นลำดับแรก โดยปรับปรุงในเรื่องจำนวนบุคลากร สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ และบรรยากาศการทำงาน และปรับปรุงในด้านโอกาสก้าวหน้าในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสอบรมเพิ่มพูนความรู้ในหน่วยงาน และโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

4.4 หน่วยการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา ควรปรับปรุงในด้านนโยบายและการบริหารในเรื่องการบริหารงานของหน่วยงาน ผู้บริหารของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาในระดับผู้ตรวจการ และหัวหน้าของฝ่ายหรือเทียบเท่า และปรับปรุงในด้านโอกาสก้าวหน้าในเรื่องการ

พิจารณาความดีความชอบ และโอกาสอบรมเพิ่มความรู้ในหน่วยงาน

4.5 หน่วยการพยาบาลผ่าตัดและหนักขึ้น ควรปรับปรุงในด้านนโยบายและการบริหารในเรื่องผู้บังคับบัญชาในระดับผู้ตรวจการ และพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือเทียบเท่า ปรับปรุงในด้านสภาพการทำงานในเรื่องจำนวนบุคลากร สถานที่ทำงาน และบรรยากาศการทำงาน และปรับปรุงในด้านโอกาสก้าวหน้าในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ

4.6 หน่วยการพยาบาลหัตถศาสตร์และออร์โธปิดิกส์ ควรปรับปรุงในด้านสภาพการทำงานในเรื่องจำนวนบุคลากร และสถานที่ทำงาน และปรับปรุงในด้านโอกาสก้าวหน้าในเรื่องโอกาสอบรมเพิ่มความรู้ในหน่วยงาน และโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการปรับปรุงการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และสิ่งจูงใจที่อาจเปลี่ยนแปลงไป และในการแก้ไขปรับปรุงควรเป็นไปในทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาโดยละเอียดในด้านที่พบว่าพยาบาลในแต่ละหน่วยงานมีทัศนคติแตกต่างกัน คือ ในด้านนโยบายและการบริหาร และในด้านสภาพการทำงาน และควรมีการศึกษาในด้านที่มีความไม่พอใจก็มาก คือ ในด้านโอกาสก้าวหน้า

2. ควรขอความร่วมมือผ่านหัวหน้าหน่วยงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลจำนวนมากไม่ได้ปฏิบัติงานเฉพาะวัน เวลาราชการ และในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะแพทยศาสตร์ต้องทำหนังสือขอยืมจากหน่วยงาน โดยส่งโครงการศึกษาประกอบการพิจารณา ซึ่งใช้เวลาประมาณ 1 เดือน