

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงบรรยายความสัมพันธ์และพยากรณ์ (Correlational Descriptive and Predictive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 302 คน กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากตัวอย่างจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดบุรีรัมย์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ สกลนคร นครพนม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของ กรมสุขภาพจิต (2543 ก) มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 52 ข้อ ส่วนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีจำนวน 27 ข้อ และ ส่วนที่ 4 ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีจำนวน 26 ข้อ แบบสอบถามทุกชุดมีการให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ในโรงพยาบาลบ่อทอง โรงพยาบาลสตึก ก.ม. 10 โรงพยาบาลบ้านบึง ซึ่งมีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่น .89 แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีค่าความเชื่อมั่น .90 และแบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่น .90

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประสานกับผู้รับผิดชอบงานศูนย์สุขภาพชุมชนในโรงพยาบาลแต่ละแห่ง พร้อมส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 345 ฉบับ ซึ่งส่งเกินไปร้อยละ 10 เพื่อทดแทนแบบสอบถามเสียหายหรือไม่สมบูรณ์ ได้รับแบบสอบถามกลับมาในระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 295 ฉบับ หลังจากการติดตามแบบสอบถามครั้งที่ 1 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมารวมทั้งสิ้น 325 ฉบับ ซึ่งมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 308 ฉบับ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทดสอบการกระจายของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ พบว่า คะแนนของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 6 คน

มีคะแนนสูงหรือค่าผิดปกติไปจากกลุ่มตัวอย่างโดยทั่วไป และทดสอบการกระจายของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบไม่ปกติ (Non – Normality) ผู้วิจัยจึงตัดกลุ่มตัวอย่าง 6 คน ออกจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 308 คน เหลือกลุ่มตัวอย่าง 302 คน แล้วนำแบบสอบถามที่เหลือ 302 ฉบับ นำไปวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล หาค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนความฉลาดทางอารมณ์หาค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมแล้วเทียบกับเกณฑ์ตารางปกติ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์หาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน (Standardize Multiple Regression) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 – 60 ปี มีจำนวนมากที่สุด พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 6 ปีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชนอยู่ในช่วง 6 เดือน ถึง 1 ปี และ 1 ปี 1 เดือน ถึง 1 ปี 6 เดือน พยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชนสังกัดส่วนใหญ่คือ โรงพยาบาลชุมชน

2. ความฉลาดทางอารมณ์

ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ 18 – 25 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ ค่าคะแนนเฉลี่ย 165.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านดี อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 60.04 ส่วนด้านเก่งและด้านสุข อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติโดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย (54.87, 50.18 ตามลำดับ)

ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุ 26 – 60 ปี มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 168.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านดี อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 60.10 ส่วนด้านเก่งและด้านสุข อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติโดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย (56.39, 51.75 ตามลำดับ)

3. การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาและอบรมบุคคล และด้านการธำรงรักษามูลค่า อยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนน 3.55 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนด้านการจัดหาและเลือกสรรบุคคล และด้านการจูงใจบุคคล อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และ 3.16 ตามลำดับ

4. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.72 และ 3.60 ตามลำดับ ส่วนด้านวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

5. ความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

5.1 ความฉลาดทางอารมณ์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านสุข ด้านเก่ง และด้านดี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = .405, .416, .387$ และ $.261$ ตามลำดับ)

5.2 การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = .574$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาและอบรมบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = .558$) ส่วนด้านการธำรงรักษามูลค่า ด้านการจูงใจบุคคล และด้านการจัดหาและเลือกสรรบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = .492, .443$ และ $.426$ ตามลำดับ)

6. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการผันแปร ของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 39.2 เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่าเบต้า (Beta) สูงสุด คือ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Beta = .499) รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ (Beta = .260) โดยสร้างสมการพยากรณ์ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y'_{\text{ความสามารถในการปฏิบัติงาน}} = .330 + .470 X_{\text{ความฉลาดทางอารมณ์}} + .471 X_{\text{การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล}}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{\text{ความสามารถในการปฏิบัติงาน}} = .260 Z_{\text{ความฉลาดทางอารมณ์}} + .499 Z_{\text{การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล}}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ อายุ 18 – 25 ปี และอายุ 26 – 60 ปี

โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ ค่าคะแนนรวม 165.09 และ 168.04 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 13.16 และ 15.26 ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลักขณา แพทยานันท์ (2542) สุภาภรณ์ ทองใหญ่ (2544) นิตยา วิโรจนะ (2545) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจ มีการตัดสินใจและแก้ปัญหา มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

มีความภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ อยู่ในเกณฑ์ปกติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานของพยาบาลเป็นการปฏิบัติกับมนุษย์ การประกอบวิชาชีพพยาบาลจึงเป็นวิชาชีพที่เริ่มต้นจากความรู้สึกที่ดีงามของมนุษย์ที่มีต่อกัน มองเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของกันและกัน (อาภา โลจายะ และสุตสวาท อยู่สมบูรณ์, 2539) งานพยาบาลเป็นงานที่ค่อนข้างหนัก ต้องดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ต้องใช้ความรู้ทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล ต้องใช้ความคิด ความรู้สึกและการแสดงออกของพฤติกรรมได้ตอบ ในการช่วยเหลือผู้ป่วยอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ได้ค่อนข้างสูง พยาบาลต้องมียารมณ์มั่นคง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง สามารถควบคุมจิตใจและอารมณ์ได้ดี ความฉลาดในความรู้และความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของพยาบาล ทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข เกิดความพึงพอใจและคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2543) อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ผู้ปฏิบัติต้องมีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง เพราะความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้พยาบาลเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในวิชาชีพพยาบาล มีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ต่อคนอื่น และพัฒนาวิชาชีพให้สามารถช่วยเหลือสังคมได้มากยิ่งขึ้น (Bellack, 1999) นอกจากนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันการปฏิรูประบบบริการสุขภาพมีการพัฒนามากขึ้น เพื่อการรับรองคุณภาพบริการ ทำให้พยาบาลส่วนใหญ่มีการปรับปรุงพฤติกรรมบริการที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ (2543) กล่าวว่า พยาบาลในยุคปัจจุบันนอกจากต้องพร้อมด้านความรู้ทางทฤษฎีและการปฏิบัติแล้ว จำเป็นต้องไว้วางใจกับความรู้สึกของผู้ป่วยและญาติ รวมทั้งสามารถแสดงออกถึงการมีอารมณ์ร่วมกับผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พูนพิลาศ โรจนสุพรรณ, เรมวอล นันทศุภวัฒน์, และอวยพร คัมมุขกุล (2541) อ้างถึงใน ลักษณะ แพทยานันท์, 2542) พบว่า ภาพลักษณ์ของพยาบาลที่เกิดขึ้นจริงและภาพลักษณ์ของพยาบาลในอุดมคติ ตามการรับรู้ของสาธารณชน มีความแตกต่างกันสูงในด้านมนุษยสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสาร ทำให้กิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่ไม่ได้ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ อาจเนื่องจากว่า ช่วงระยะเวลาที่ศึกษา ยังไม่มีการปฏิรูประบบสุขภาพ การปฏิบัติงานเพื่อการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลและการประกันคุณภาพทางการพยาบาลยังมีน้อย ทำให้ภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นไม่ดีเท่าที่ควร

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 94 และมีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 6 ปีขึ้นไป ร้อยละ 50 ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากเพศหญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อน มีความเอื้ออาทร มีการแสดงความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือและมีน้ำใจ รู้จักภาวะอารมณ์ของตน (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1997) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับอายุและประสบการณ์ที่

เพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ซูตาโซ (Sutaso, 1998) พบว่า ผู้หญิงที่มีอายุ 20 – 40 ปี มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าเพศชาย

เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านดี ของพยาบาลวิชาชีพ อายุ 18 – 25 ปี และอายุ 26 – 60 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติ ($\bar{X}$ = 60.04, 60.10 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลต้องทำงานร่วมกับบุคลากรทางสุขภาพ ต้องสัมผัสกับผู้ป่วย ญาติผู้ป่วยและผู้มาติดต่ออย่างหลากหลาย ซึ่งหมายถึงความหลากหลายอารมณ์ความคิดเห็น พยาบาลเป็นผู้ที่ต้องอยู่กับปัญหา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองที่ถูกต้อง การเห็นใจผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อสังคมจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพยาบาล (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2543) เพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพบริการ มีการปฏิบัติการพยาบาลนั้น ให้แก่มนุษย์ ซึ่งมีชีวิตและจิตวิญญาณที่ซับซ้อนละเอียดอ่อนและมีความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะบุคคลที่ไม่เหมือนกัน (อุบลรัตน์ โพธิ์พัฒนชัย, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เถลิงศรี ศรีทรง, วิรัตน์ ไกล่บุบผา, ปราณี ทัพไพเราะ, และอัจฉราพร สี่หรีตวงศ์ (2543) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองและความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูง โดยเฉพาะพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลากหลายกลุ่ม ทั้งในชุมชนและในองค์การสุขภาพ

ด้านเก่งและด้านสุขอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ ($\bar{X}$ = 56.39 และ 51.75) นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น มีความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก พยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนได้รู้จักและทำงานร่วมกับบุคคลหลายหน่วยงาน ทั้งในชุมชนและสหสาขาวิชาชีพ การปฏิบัติงานในชุมชนจะเป็นงานที่ทำให้เกิดความสามัคคี เพราะต้องสร้างแรงจูงใจให้ร่วมงาน สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลมีความสุขในการดำเนินชีวิตและมีความภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับคำกล่าวของ เวสซิงเจอร์ (Weisinger, 1998, p. 4) กล่าวว่า การพยาบาลเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของสหสาขาวิชาชีพ เมื่อพยาบาลต้องเผชิญกับปัญหาทำให้พยาบาลต้องปรับตัวอย่างมากในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จากการศึกษาพบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้านดี สูงกว่าด้านเก่งและด้านสุข ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานในชุมชนต้องทำงานร่วมกับ

บุคคลหลายหน่วยงาน และพยาบาลเป็นบุคลากรหลักที่ปฏิบัติงานตอบสนองต่อระบบสุขภาพที่พึงประสงค์แก่ประชาชนทุกวัย ต้องทำงานรักษาควบคู่กับการเข้าหาชุมชน ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวต้องใช้ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง การเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบ ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์ ด้านดี ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนจึงสูงกว่าด้านเก่งและด้านสุข จากผลการศึกษาของ ปาริชาติ รัตนราช (2544) พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ และมีบางส่วนที่สูงกว่าเกณฑ์ปกติ เพราะด้วยลักษณะงานที่พยาบาลต้องคำนึงถึงผู้ป่วยเป็นสำคัญ ประกอบกับอาชีพพยาบาลเองต้องอาศัยจรรยาบรรณอย่างสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถเข้าใจความต้องการของผู้ป่วยเพื่อช่วยแก้ปัญหาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์ (2542) ได้แบ่งลักษณะงานตามระดับความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้ งานที่ต้องมีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง ได้แก่ พยาบาล แพทย์ และนักประชาสัมพันธ์ งานที่ต้องมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง ได้แก่ เกษษกร สถาปนิก ตำรวจ นักกฎหมาย ส่วนงานที่ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ไม่สูงมากนัก ได้แก่ ผู้ตรวจสอบบัญชี วิศวกร และโปรแกรมเมอร์

2. การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับการจัดหาและเลือกสรร ได้รับการพัฒนาและอบรม ได้รับการจูงใจ และได้รับการธำรงรักษา รวมทุกด้านในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากศูนย์สุขภาพชุมชนส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานที่สังกัดอยู่กับโรงพยาบาลชุมชน และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีขนาดเล็กงบประมาณและบุคลากรมีน้อย นอกจากนี้ ศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นนโยบายของรัฐบาลที่เพิ่งเริ่มดำเนินการนำร่อง นโยบายการบริหารงานยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้การสนับสนุนดังกล่าวไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อพิจารณาการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาและอบรมบุคคล และด้านการธำรงรักษาบุคคล อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และพบว่าด้านการพัฒนาและอบรมบุคคลมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (3.55) ส่วนการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการจัดหาและเลือกสรรบุคคล และด้านการจูงใจบุคคล อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง โดยด้านการจูงใจบุคคลมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (3.16) (ตารางที่ 9) แยกอภิปรายตามรายด้านดังนี้

ด้านการพัฒนาและอบรมบุคคล อยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทิยา ชุมช่วย (2542) รัตนา ดวงฤดีสวัสดิ์ (2544) และ เมตตา จันทร์ไทยศรี (2545) ที่พบว่า ด้านการพัฒนาและอบรมบุคคลอยู่ในระดับเหมาะสมมาก แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันกับวิทยาการ ได้รับการฝึกฝนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในเรื่องที่ยังขาดประสบการณ์ และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับอุดมการศึกษาที่สูงขึ้น ตลอดจนได้รับโอกาสให้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและเติบโตในอนาคต เนื่องจากการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นระยะที่มีการปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ พยาบาลต้องใช้องค์ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาชีพทางการพยาบาล ด้านสาธารณสุขจิตวิทยาและสังคม จึงทำให้พยาบาลได้รับการพัฒนาและอบรมให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นกระบวนการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติการพยาบาลให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดและวิธีการทำงาน โดยการวัดจากประสบการณ์ทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติการทางการพยาบาล และการบริการพยาบาล เพื่อช่วยให้นุคลากรแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และการพัฒนานุคลากรนั้นต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอด เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว การให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้ที่จัดเตรียมไว้ให้เมื่อนุคคลได้เข้าทำงานแล้ว ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ช่วยให้นุคคลสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ เพราะบุคลากรในหน่วยงานเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติและนำไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาและการฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จ (Swanburg, 1990) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประพนธ์ ลิ้มอินทร์ (2539) พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารการพยาบาล มีการปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรม การจัดแหล่งบริการความรู้ทุกด้าน มากกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามากกว่า 6 ปีขึ้นไป ทำให้การได้รับการฝึกอบรมในการทำงานมีมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ด้านการธำรงรักษานุคคล อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สวัสดิการในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานดี มีการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมมาก อาจเนื่องมาจากว่าศูนย์สุขภาพชุมชน ส่วนใหญ่ สังกัดโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก อยู่กันเหมือนพี่น้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ลักษณะการทำงานในชุมชนเป็นงานที่ต้องช่วยเหลือกัน นอกจากนี้ศูนย์สุขภาพชุมชนยังได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ผู้รับบริการชุมชนเข้าถึง ได้สะดวกและเป็นสถานบริการที่ใกล้บ้านใกล้ใจเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาล เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ วีระนุช มยุเรศ (2544) นิตยา วิโรจนะ (2545) พบว่า

มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การติดต่อสื่อสารและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ด้านการจัดหาและเลือกสรรบุคคล อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ค่าเฉลี่ย (3.30) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่รับรู้ว่าการคัดเลือก ได้รับการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถเหมาะสมปานกลาง อาจจะเนื่องจากศูนย์สุขภาพชุมชน ส่วนใหญ่สังกัดโรงพยาบาลชุมชน จำนวนบุคลากรมีจำกัด มีระยะเวลาสั้นในการเตรียมความพร้อม นอกจากนี้พยาบาลส่วนใหญ่ชอบปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเนื่องจากคุ้นเคยกับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ทำให้โอกาสในการคัดเลือกบุคคล ไปปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมพร คงกำเนิด (2545) พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติในศูนย์สุขภาพชุมชน การคัดเลือกและการเตรียมความพร้อมไม่ดีเท่าที่ควร

ด้านการจูงใจบุคคล อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รับรู้ว่าการะงานที่เหมาะสม ลักษณะงานมีความยืดหยุ่นเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่ง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับการชมเชยในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับโอกาสแก้ไขข้อผิดพลาดและปรับปรุงตนเอง มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีกฎระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานเหมาะสมปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญศรี ปรารักษ์สุวรรณ (2542) ชุศรี คุชชัยสิทธิ์, ดวงเดือน วรสิงห์, จงกล พลตรี, ทวนทอง พันธะ โร, และสมภพ พระธานี (2543) ขวัญราตรี ชัยแสง (2544) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเงินเดือน พยาบาลวิชาชีพของรัฐต่ำกว่าเอกชน เพราะค่าตอบแทน เงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคม และค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความคาดหวังต่อเงินเดือน และค่าตอบแทนเพื่อสนองตอบความต้องการทางด้านเศรษฐกิจของตนเองได้ นั่นคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรมเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น ถึงแม้ทางราชการจะจัดสวัสดิการค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ เช่น เงินค่าตอบแทน ค่าเวร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการตอบสนอง ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่เนื่องจากภาระงานมีมาก มีการเปลี่ยนแปลงที่ยังไม่ชัดเจน เกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริการสุขภาพถ้วนหน้า และการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน เพราะแนวทางการปฏิบัติยังไม่ชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทน ค่าเดินทางไปปฏิบัติงานในชุมชน (สำเร็จ แหงกระโทก และรุจิรา

มังคละศิริ, 2545) ดังนั้นทำให้การสนใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในศูนย์สุขภาพชุมชน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญศรี รักสละ (2539) เพ็ญศรี ปรารักษ์สุวรรณ (2542) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง อาจจะเป็นเพราะว่ามีทิศทางด้านสาธารณสุขเปลี่ยนแปลงไป พยาบาลมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากที่เคยตั้งรับอยู่ในโรงพยาบาลให้คำปรึกษาแนะนำและดูแลสุขภาพเมื่อประชาชนมาหาที่โรงพยาบาลเท่านั้น มาเป็นการให้บริการเชิงรุกเข้าสู่ชุมชนเพื่อธำรงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดีของประชาชน ค้นหาประชาชนที่มีภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรคเพื่อหาแนวทางป้องกันและรักษา (คาราณี จามจุรี, 2542, หน้า 82) พยาบาลต้องใช้องค์ความรู้หลายด้านผสมผสานกันในการให้บริการพยาบาลระดับปฐมภูมิ ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาชีพทางการพยาบาล ด้านสาธารณสุข จิตวิทยาและสังคม แต่เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่ไม่คุ้นเคยกับการทำงานเชิงรุกเข้าหาชุมชน เคยชินกับการตั้งรับในโรงพยาบาลเป็นหลัก ไม่แน่ใจว่าจะมีความรู้ความเข้าใจปรัชญาแนวคิดการจัดตั้งและการทำงานของศูนย์สุขภาพชุมชนมากนักน้อยเพียงใด เนื่องจากไม่ได้รับการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดเอกภาพระหว่างวิชาชีพในระดับผู้ปฏิบัติงาน ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการส่งเสริมสุขภาพ ระบบการติดตามผู้รับบริการ ระบบการตรวจสอบที่ยังไม่ครอบคลุม และขาดการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กร เพราะพยาบาลต้องทำงานรักษาควบคู่กับการเข้าหาชุมชน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกลดคุณค่าในตนเอง ท้อแท้ เบื่อหน่าย ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (อำพล จินดาวัฒนะ, 2545; รวมพร คงกำเนิด, 2545) นอกจากนี้ยังพบว่า ประสิทธิภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสิทธิภาพ 6 เดือน ถึง 1 ปี และ 1 ปี 1 เดือน ถึง 1 ปี 6 เดือน ทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดย เบนเนอร์ (Benner, 1984) กล่าวว่า ถึงแม้ว่าพยาบาลจะมีประสิทธิภาพในการพยาบาลในหน่วยงานอื่นมาก่อน แต่เมื่อมีการปรับเปลี่ยนให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่ ก็ถือว่าเป็นพยาบาลผู้เริ่มต้นใหม่ คือ มีประสิทธิภาพในการทำงาน 0 – 1 ปี สามารถปฏิบัติงานได้ตามระเบียบปฏิบัติที่กำหนดได้ ไม่สามารถแยกแยะหรือตัดสินใจต่อสถานการณ์ที่เป็นไปตามปกติ ปฏิบัติงานภายใต้การนิเทศอย่างใกล้ชิด ต้องใช้คู่มือการปฏิบัติงานบอกแนวทาง

เมื่อพิจารณาความสามารถของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับ

สูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และ 3.60 ตามลำดับ ส่วนความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.91 (ตารางที่ 10) แยกอภิปรายตามรายคำดังนี้

ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน

ในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติการพยาบาล ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.72) สอดคล้องกับการศึกษาของ กุลวดี มุทุมม (2542) กาญจนา พลชนะ (2543) และ เมตตา จันทร์ไทยศรี (2545) อธิบายได้ว่า การปฏิบัติการพยาบาลเป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงเอกลักษณ์ของวิชาชีพ และวิชาชีพพยาบาลนั้นมีการปรับปรุงพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริการ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ มากกว่า 6 ปี ร้อยละ 50 ซึ่งตามแนวคิดของ เบนเนอร์ (Benner, 1984) และแนวคิดของ โคลาเวคchio (Colavecchio et al., 1975) อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์, 2536, หน้า 72) กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป จะได้รับการอบรมทางการพยาบาลถึงร้อยละ 90 ถือได้ว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญ คือมีความสามารถปฏิบัติการทางคลินิกสูง นอกจากนี้ แมสแลช (Maslach, 1986) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมาก จะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุม รอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เป็นจริงได้ดีกว่า จึงทำให้ปฏิบัติงานได้ดี และอาจเนื่องจากศูนย์สุขภาพชุมชนส่วนใหญ่สังกัดโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการรักษาพยาบาลในระดับปฐมภูมิ และทุติยภูมิอยู่แล้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันเพ็ญ สุขสุวรรณ (2540) ที่ศึกษาความสามารถในการตัดสินใจปฏิบัติการพยาบาลตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ชุมชนภาคใต้ พบว่า ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาทางการพยาบาลในขั้นวิเคราะห์ทางเลือกการพยาบาลและ ความสามารถในการตัดสินใจปฏิบัติงานตามบทบาท อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้การรักษาจากแพทย์ และส่วนใหญ่เน้นการรักษามากกว่าการส่งเสริมสุขภาพ ทำให้ความสามารถดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ

ด้านการบริหารจัดการ จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.60 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นารี แซ่ฮึ้ง (2543) รัตนา ดวงฤดีสวัสดิ์ (2544) วีระนุช มยุเรศ (2544) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่เคยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมาก่อน และเคยปฏิบัติงานนอกเวลา ซึ่ง ฟาริดา อิบราฮิม (2542) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนอก

เวลานั้น พยาบาลต้องทำหน้าที่แทนหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งต้องทำหน้าที่พร้อมกันไปในการบริหารคน บริหารการพยาบาล บริหารสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป ร้อยละ 50 และอายุในช่วง 26 – 60 ปี ร้อยละ 77 สอดคล้องกับคำกล่าวของ บาร์เกอร์ (Baker, 1992) กล่าวว่า ความสามารถของภาวะผู้นำ สามารถที่จะพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและประสบการณ์

ด้านวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.91) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาสนา แฉล้มเขตร และคณะ (2544) และ นารี แซ่อึ้ง (2543) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน ประชุมวิชาการ การเป็นวิทยากร และการทำวิจัย ปานกลาง อาจจะเป็นเพราะพยาบาลส่วนใหญ่คุ้นเคยการปฏิบัติมากกว่าการเขียนและการพูด และการวิจัยเป็นการแสวงหาความรู้ใหม่ทางวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นศาสตร์ทางการพยาบาล และยังสามารถนำความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล (วิภาดา คุณาวิคิตกุล และสุมิตรา เวฬุณารักษ์, 2539) แต่การที่พยาบาลจะทำวิจัยได้นั้น โคป (Copp, 1984 อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และสาลิ เกลิมวรรณพงศ์, 2539) กล่าวว่า พยาบาลต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ทางการพยาบาลและระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนส่วนใหญ่ จบปริญญาตรี ร้อยละ 95 มีพื้นฐานความรู้ในระเบียบวิธีวิจัยเบื้องต้นเท่านั้น อีกทั้งในแต่ละ โรงพยาบาลมีผู้ที่จะให้คำปรึกษาในการทำวิจัยและมีความรู้ระเบียบวิธีวิจัยจำนวนน้อย รวมถึงการปฏิบัติงานในแต่ละวัน พยาบาลจะมุ่งเน้นที่การให้การพยาบาลผู้ป่วย ดังนั้นการสร้างทีมวิจัยและการเป็นผู้ร่วมทีมวิจัย การเผยแพร่ผลการวิจัยจึงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทองศรี อัมรส (2546) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิจัยค่อนข้างน้อย มีผู้ไม่เคยอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยถึงร้อยละ 77.8 ไม่เคยทำวิจัย ร้อยละ 76 และ ไม่เคยนำผลการวิจัยไปใช้ร้อยละ 79.3 นอกจากนี้รายงานผลการวิจัย เผยแพร่ไปไม่ถึงผู้ปฏิบัติการพยาบาล เนื่องจากปัจจุบันพบว่างานวิจัยที่อยู่ในรูปของวิทยานิพนธ์ มักจะอยู่ในห้องสมุดของสถาบันการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แครร์รอลล์ และคณะ (Carroll et al., 1997) พบว่ารายงานผลงานวิจัยเผยแพร่ไปไม่ถึงผู้ปฏิบัติการพยาบาลถือเป็นอุปสรรคที่สำคัญของการนำผลการวิจัยไปใช้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .405$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยนี้หมายถึง เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความฉลาดทางอารมณ์ที่สูงขึ้น ก็จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสริมศรี กาญจนสินี (2539), นัตรฤดี สุกปลั่ง (2543), สายสุณีย์ สุครเดมิย์ (2543), สุภาภรณ์ ทองใหญ่ (2544), สตีวาร์ต (Stewart, 1997), ฮอลบรูค (Holbrook, 1997), เมนฮาร์ท (Menhart, 1998), แลม (Lam, 1998), มาสแซ (Massay, 1998), และ เกรฟส์ (Graves, 1999) อธิบายได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้พยาบาลเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ทำงานและมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น และพัฒนาวิชาชีพให้สามารถช่วยเหลือสังคมได้มากยิ่งขึ้น (Bellack, 1999) เพราะความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถที่จะรับฟัง และสร้างความร่วมใจร่วมใจ เพื่อให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานร่วมกัน ในการทำงานยุคปัจจุบันองค์กรมีความซับซ้อนต้องร่วมมือกันทำงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นผู้รับบริการ ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและมีคุณภาพ (ประชุม โพธิกุล, 2543, หน้า 28) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิตยา วิโรจนะ (2545) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลดำเนินสะดวก และจากการวิเคราะห์เรื่องความสามารถทางการงานของ โกลแมน (Goleman, 1998) ในองค์กรทั่วโลก จำนวน 12 แห่ง พบว่า ความสามารถทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ เช่นเดียวกับ ผ่องพันธุ์ เกิดพิทักษ์ (2542) กล่าวว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นผู้ที่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อสิ่งที่ดีกว่าหรือเพื่อความสำเร็จที่มุ่งหวัง มีพลังมีแรงจูงใจ มีความคิดทางบวกและสามารถบริหารจัดการกับชีวิตของตนเอง รู้จักขอบเขตความสามารถ ความถนัดของตนเองเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในชีวิต เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเพียรพยายาม มีความอดทน มีทักษะทางสังคม มีความสุขในชีวิต และทำให้คนอื่นมีความสุข เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น เข้าใจสภาพแวดล้อม เข้าใจโลก มีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่ชัดเจน (ทศพร สุขประเสริฐ, 2542) พยาบาลที่เห็นคุณค่าในตนเอง เชื้อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน พึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ มีกิจกรรมเสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลายและมีความสงบทางจิตใจ ทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ออสบอร์น (Osborn, 1996 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2544 ก, หน้า 232) พบว่า การรับรู้ความมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประสบความสำเร็จในชีวิต และ ไวซิงเกอร์ (Weisinger, 1998) เชื่อว่าการใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการทำงานนั้น จะต้องรับรู้ ทัศนคติ และแสดงภาวะ

อารมณ์ได้อย่างถูกต้อง พยาบาลเป็นบุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลรักษา ให้การพยาบาลผู้ป่วย ต้องเกี่ยวข้องกับผู้ป่วยและญาติในฐานะผู้ให้การดูแล ตลอดจนเป็นผู้ประสานงานในทีมบุคลากรสาธารณสุขให้สามารถปฏิบัติงานให้บริการที่มีคุณภาพ จะเห็นว่าพยาบาลต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย หลากหลายในอารมณ์ที่แตกต่าง ซึ่งถือว่าศิลปะในการเข้าใจมนุษย์และธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลักใหญ่ที่พยาบาลต้องคำนึงถึง (Ellis, 1998) ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของพยาบาล ทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2543)

ส่วนการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = .574$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยนี้หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน และได้รับรู้ว่ามีการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมมาก ก็จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุเชษฐ์ มีไมตรีจิตต์ (2540), นันทิยา ชุมช่วย (2542), วาสนา แถล้มเขตร และคณะ (2544), และ มอสเลอร์ (Mosler, 1992) พบว่า การได้รับการอบรม ลักษณะงาน แรงจูงใจ ค่าตอบแทน สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจคือความยินดีเต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในลักษณะการทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคที่ขวางกั้น การจูงใจบุคคลจึงเป็นการโน้มน้าวให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างสุดกำลังความสามารถ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2539, หน้า 12) โดยปกติคนจะใช้ความสามารถในการทำงานเพียงร้อยละ 20 – 30 แต่เมื่อได้รับการจูงใจในการทำงาน จะใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 80 – 90 (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, 2530) แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและมีความจำเป็นสำหรับทุกหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพของบุคคล หากบุคคลในองค์กรมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรด้วย การสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการกระตุ้นหรือสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคคล ให้มีกำลังกาย กำลังความคิดเพื่อที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความเชื่อมั่น กระตือรือร้น ซึ่งจะเป็นผลดีทั้งต่อตัวเอง ต่อหน่วยงานรวมทั้งสังคมในที่สุด (มาลี วิทยาธรรัตน์, 2540) และในการทำงานให้บริการพยาบาลของพยาบาลแต่ละคนนั้น ผู้ใดจะมีความสามารถปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน เพราะการคัดเลือก

และสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการแรก ที่หากคนมีความสามารถเหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ (สมคิด บางโม, 2545, หน้า 154) เพราะงานพยาบาลเป็นงานที่กระทำต่อชีวิตมนุษย์ เป็นเรื่องละเอียดอ่อนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ศีลธรรม จรรยา และความปลอดภัยของผู้รับบริการ การปฏิบัติใด ๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของศาสตร์ที่มีเหตุผลชัดเจนและต้องอาศัยศิลปะที่ละเอียดอ่อน พยาบาลจึงต้องมีความรู้แม่นยำ มีวิจารณญาณและทักษะการปฏิบัติงานสูง ต้องรอบคอบและไม่ผิดพลาด (จุฬาลักษณ์ ธีรตันพันธุ์, 2540) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สุลี ทองวิเชียร (2545) กล่าวว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติการพยาบาล ขึ้นอยู่กับการแบ่งขอบเขตการให้บริการอย่างชัดเจน ระบบตอบแทนที่เป็นธรรม การศึกษาอบรมหรือศึกษาต่อเนื่อง การนิเทศและติดตามประเมินผล การมีกฎหมายคุ้มครอง เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒน์พิสุทธิ์ (2539) ศึกษาความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ บอร์ทอล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1991) พบว่า ความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คือหากบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ดีจะนำไปสู่ความพึงพอใจ ขณะเดียวกันความพึงพอใจในงานจะย้อนกลับไปถึงผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และการที่พยาบาลจะคงอยู่ในวิชาชีพ ได้นานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรักในวิชาชีพ มีระบบงานที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และมีความมั่นคงปลอดภัย (อิชยา สุวรรณกุล, 2542)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านของการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าด้านการพัฒนาและอบรมบุคคลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ($r = .558$) ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการจัดหาและเลือกสรรบุคคล ด้านการจูงใจบุคคล และด้านการธำรงรักษามูลค่า บุคลากร นั้นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ($r = .426, .443$ และ $.492$ ตามลำดับ) แสดงว่าการพัฒนาและอบรมบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถมากที่สุด นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ที่ได้รับการพัฒนาและอบรมบุคคล จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทิยา ชุมช่วย (2542) ขวัญราตรี ไชยแสง (2544) อธิบายได้ว่า การทำงานในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยและประชาชน ทั้งในและนอกสถานพยาบาล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ในขณะที่ปัญหาสุขภาพและสังคมมีการเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวโน้มที่ซับซ้อนขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของ

สภาวะสุขภาพของประชาชน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลควรศึกษาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง (สุภาชัย สาระจรัส, 2544, หน้า 63) การพัฒนาและอบรมบุคคลจะทำให้พยาบาลมีความรู้มากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งการพัฒนางานบริการทางการพยาบาลมีผลบวกมากขึ้น ทั้งนี้เพราะความมุ่งมั่นในการฝึกอบรมเป็นเทคนิคในการพัฒนาบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน และเข้าใจในหลักการ (Smea & Howell, 1998 อ้างถึงใน งามอาจ วิบุตศิริ, 2540) โดยสอดคล้องกับคำกล่าวของ จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ (2541) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาล โรงพยาบาลที่มีบุคลากรได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาคุณภาพในสัดส่วนที่มากกว่าจะมีความก้าวหน้าในการนำระบบคุณภาพมาใช้มากกว่าโรงพยาบาลที่บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาคุณภาพน้อยกว่า ศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นสถานบริการพยาบาลที่ใกล้บ้านใกล้ใจ อยู่ใจกลางชุมชน ประชาชนเข้าถึงบริการได้ง่าย มีระบบการให้คำปรึกษา ระบบการส่งต่อที่ชัดเจน คล่องตัว ยุทธศาสตร์สำคัญในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือการเตรียมความพร้อมของบุคลากร โดยการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (รวมพร คงกำเนิด, 2545, หน้า 15) การที่พยาบาลวิชาชีพจะเข้าไปปฏิบัติงานบริการพยาบาลในศูนย์สุขภาพชุมชน จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ใช้บริการได้รับบริการที่มีคุณภาพและเกิดความพึงพอใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีความจำเป็นและต้องดำเนินการ ในการจัดการฝึกอบรมโดยหน่วยงาน ในการศึกษาดูงาน การฝึกทักษะ และประสบการณ์ (สงศรี กิตติรักษ์ตระกูล, สาราวงษ์เจริญ, และชุติมา หฤทัย, 2545, หน้า 26) ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล (2536), เพ็ญศรี ปรางค์สุวรรณ (2542), สุมาลี เสงสุวรรณ (2541) วศินีย์ แต่ประยูร (2543) และนริ แชน้อง (2543) ซึ่งพบว่า การได้รับการอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่จะทำการศึกษาในโรงพยาบาล ซึ่งการปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะที่ทำประจำ พยาบาลมีความคุ้นเคยในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งแตกต่างกับการทำงานในชุมชนซึ่งเป็นสิ่งใหม่ พยาบาลต้องทำงานหลายบทบาท ใช้ทักษะใหม่ในการทำงานเชิงรุกในชุมชน เน้นการสร้างเสริมสุขภาพควบคู่ไปกับการรักษาพยาบาล มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาในชุมชนด้วยตัวเอง ดังนั้นการพัฒนาและอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ มีทักษะ ทำให้เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรความสามารถในการปฏิบัติงาน

ของพยาบาลวิชาชีพ ในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 39.2 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่าเบต้า (*Beta*) สูงสุด คือ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (*Beta* = .499) รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ (*Beta* = .260) แสดงให้เห็นองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมคือ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือองค์ประกอบส่วนบุคคล คือความฉลาดทางอารมณ์ และจากผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบริหารงานที่ดีจากผู้บริหารและมีความฉลาดทางอารมณ์ ก็จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย สอดคล้องกับคำกล่าวของ ประสาร มฤคพิทักษ์ (2545) กล่าวว่า การยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ทำได้โดยการพัฒนางานและพัฒนาจิตใจ ได้แก่ การใช้คนให้ถูกงาน การทำตามกฎระเบียบวินัย การให้ผลตอบแทน การให้ความรู้พัฒนาและอบรม การมีอารมณ์ขัน เข้าใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบและมองโลกในแง่ดี

การบริหารงานบุคคล จะทำให้บุคคลทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพราะความสามารถนั้นปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ โดยการวางแผนกำลังคนการคัดเลือกคนให้ตรงกับตำแหน่งงาน การบรรจุหรือเปลี่ยนงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม สร้างขวัญและแรงจูงใจโดยการปรับปรุงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อดึงดูดซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Senge, 1990 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2544 ก, หน้า 231; สุชาโลม สุนทรเจริญนนท์, 2542) การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการบรรลุเป้าหมายการจัดการคุณภาพทั้งองค์กร และการพัฒนาบุคลากรตลอดเวลา ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ (วีระพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล, 2540) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระภา เนียมน้อย (2545) พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการศึกษาของ ประภาศรี คุปต์กานต์ (2540) ยังใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเกณฑ์กำหนดมาตรฐานโรงพยาบาลสำหรับการตรวจรับรองคุณภาพโรงพยาบาล เช่นเดียวกับคำกล่าวของ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2546, หน้า 85) กล่าวว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพเชิงบริการ ดังนั้นพันธกิจที่สำคัญจึงอยู่ที่การให้การดูแลแก่มวลมนุษย์

ทั้งที่มีสุขภาพดีและที่เจ็บป่วย ซึ่งต้องการบทบาทสำคัญทั้งเป็นผู้ให้การดูแล และเป็นผู้จัดการดูแล ทั้งสองบทบาทนี้พยาบาลจะต้องปฏิบัติให้ได้ดีเท่า ๆ กัน การบริหารการพยาบาลจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะสร้างคุณภาพการบริการพยาบาลได้ การบริหารการพยาบาลเกี่ยวข้องกับการจัดและการประสาน กิจกรรมที่ซับซ้อน ซึ่งต้องการทั้งงานการพยาบาลและงานที่ไม่ใช่การพยาบาลเชื่อมโยงกัน ทำให้ตอบสนองความต้องการการบริการสุขภาพของผู้รับบริการได้

เช่นเดียวกับผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ผลการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพราะผู้ฉลาดทางอารมณ์จะเป็นผู้ที่มีความรู้เข้าใจตนเองและผู้อื่น สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการจัดการกับสภาพแวดล้อมและแรงกดดันต่าง ๆ ส่งผลต่อสุขภาพ จิตที่ดี เมื่อสุขภาพจิตดี บุคคลก็จะสามารถดำเนินชีวิตทุกอย่างในทางที่ถูกต้อง ประสบความสำเร็จ ในชีวิต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ซารนี (Saani, 1999 อ้างถึงใน ลักษณะ แพทยานันท์, 2542, หน้า 160) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อการปรับตัวต่อความทุกข์ทางอารมณ์ได้ในทุกด้าน ความฉลาดทางอารมณ์มีผลโดยตรงต่อสุขภาพจิต และสติปัญญาที่ดี สามารถจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจากผลการศึกษาของ แลม (Lam, 1998) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีผลทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นในเวลาอันสั้น และความฉลาดทางอารมณ์เป็น สิ่งจำเป็นที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การสุขภาพ (Grossman, 2000; Freshman & Rubino, 2002) ความฉลาดทางอารมณ์ จะส่งผลให้ความเก่งเกื้อกูลความดีและความดีเกื้อกูลความเก่ง ทำให้ใช้ ความสามารถและศักยภาพในการสร้างประโยชน์สูงสุด แก่ตนเอง ทีมงาน องค์กร สังคมและ ประเทศชาติ (Salovey & Mayer, 1997) บุคคลที่จะมีชีวิตที่เป็นสุขและประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2542, หน้า 61) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฮ และแมคเบอร์ (Hay & McBer, n.d. อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2542, หน้า 80) พบว่า พนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความสามารถทางสมองสูงกว่าคนทั่วไปเพียง 27 % แต่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าคนอื่นถึง 53 % นอกจากนี้ โกลแมน (Goleman, 1998) ยังเชื่อว่า ความฉลาดทางอารมณ์จะส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตมากกว่าสติปัญญาทางสมองถึง 2 เท่า โดยเฉพาะบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ เช่น แพทย์และพยาบาลความฉลาดทางอารมณ์จะมีความสำคัญมากกว่าสติปัญญาทางสมองถึง 4 เท่า ในการที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ ในวิชาชีพ สอดคล้องกับคำกล่าวของ พัทสนนท์ คัมทวิพร และสุชนา พูล โภคผล (2544, หน้า 101) กล่าวว่า การพยาบาลเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความทุกข์ ความเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้ป่วยและญาติ รวมถึงความตายและการสูญเสีย นอกจากนี้พยาบาลยังต้อง เป็นผู้ประสานงานที่ดีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้ป่วยให้ได้รับการรักษา

ที่ดีและรวดเร็ว ผู้นำชุมชน ทีมสุขภาพ หรือแม้แต่คนงาน ขณะปฏิบัติงานพยาบาลต้องเผชิญกับความกดดัน ความคับข้องใจ และอารมณ์ของคน รวมทั้งต้องมีสติเพื่อการตัดสินใจที่เร่งด่วนเหมาะสม ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการบริหารการพยาบาล

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารทางการพยาบาล หรือผู้บริหารในศูนย์สุขภาพชุมชน ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการหาแนวทาง ปรับปรุง พัฒนาความรู้ความสามารถ ให้ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และโดยเฉพาะด้านวิชาการ ซึ่งมีคะแนนต่ำสุด ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ได้รับการอบรมและฝึกปฏิบัติ ในเรื่องการทำวิจัย การเป็นวิทยากร และการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ให้การสนับสนุนด้านเงินทุน จัดสรรเวลา และจัดทำโครงการวิจัยในหน่วยงาน โดยให้นำเสนอผลการวิจัยและส่งเสริมให้นำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนได้ โดยการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล โดยให้ความสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่คัดเลือกคนปฏิบัติงาน การพัฒนาและอบรม การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาและอบรมบุคคลที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด กับความสามารถในการปฏิบัติงานผู้บริหารควรให้ความสำคัญ โดยการสำรวจ

Training Need และจัดทำแผนการพัฒนาและอบรมในแต่ละปีให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมทั้งในหน่วยงาน นอกหน่วยงาน ส่วนความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญร่วมกับการบริหารงานบุคคลด้วย โดยการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข โดยเฉพาะด้านสุขถึงแม้จะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ แต่ก็มีค่าความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น ๆ โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน และผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน และจัดโครงการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ขึ้นในหน่วยงาน โดยมีการประเมินผลหลังสิ้นสุดโครงการเป็นระยะ

2. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมความรู้ความสามารถ โอกาสพัฒนาและศึกษาอบรมบ่อย ๆ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง โดยการให้รางวัลแก่ตัวเอง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง จัดสิ่งแวดล้อมบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน โดยการจัดกิจกรรม 5 ส. มีความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ให้กับตนเองและผู้ร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดปฏิบัติงานเป็นทีมที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถด้านการบริหารจัดการ และด้านการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ดังนั้นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ควรจะมีการพัฒนาความสามารถด้านการบริหารจัดการ และด้านการปฏิบัติการพยาบาล ให้มีระดับสูงขึ้นกว่าเดิม โดยการจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติการพยาบาล ศึกษาค้นคว้าจากตำราและเอกสาร การฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและสอบถามจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้มีความรู้ เพราะการปฏิบัติงานในชุมชน การมีความรู้ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการบริหารจัดการ ยังมีความสามารถในระดับสูงมาก ก็ยังเป็นผลดีต่อผู้รับบริการ ต่อทีมสุขภาพและต่อตัวพยาบาลเอง ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

2.4 จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพควรให้ความสนใจในการศึกษาหาความรู้เรื่องการทำวิจัย การเป็นวิทยากร

และการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน การจัดหาเอกสารทางด้านสุขภาพเพื่อให้ความรู้แก่บุคคลในชุมชน โดยการอ่านหนังสือหรือตำรา การฝึกอบรม และในการประชุมวิชาการในหน่วยงาน ควรนำผลการวิจัยมาใช้หรืออ้างอิงในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการศึกษาพยาบาล

3.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษาควรมีการให้ความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ ประเมินความฉลาดทางอารมณ์เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ จัดกิจกรรมหรือกิจกรรมเสริมในหลักสูตรเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ได้แก่ การทำงานเป็นทีม และเน้นจริยธรรมในการทำงาน ส่วนการบริหารงานบุคคล สถาบันการศึกษาควรมีการให้ความรู้ในการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เน้นส่งเสริมภาวะผู้นำโดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม ให้นักศึกษาค้นคว้าจากตำราหรือเอกสาร การแสดงบทบาทสมมติ

3.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง สถาบันการศึกษา ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมในหลักสูตร ในเรื่องการเป็นวิทยากร การพูดในที่ชุมชน การจัดทำสื่อด้านสุขภาพ ส่วนการทำวิจัย ควรจัดหลักสูตรการสอนทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการให้นักศึกษาได้ทดลองทำวิจัยด้วยตนเอง เพื่อให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของความสามารถด้านวิชาการเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนได้ร้อยละ 39.2 ซึ่งศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นควรขยายผลการศึกษา ในหน่วยงานอื่น เช่น โรงพยาบาล ชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์หรือในภาคอื่น ๆ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นควรขยายผลการศึกษา ในกลุ่มผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อสรุปผลการพยากรณ์และเพื่อพิสูจน์สมการทำนาย

2. จากผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานส่วนนี้ขาดหายไป ดังนั้นควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ในศูนย์สุขภาพ

ชุมชน หรือศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการในศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้เพิ่มมากขึ้น

3. จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ ควรมีการศึกษาปัจจัยดังกล่าวกับสมรรถนะด้านอื่น ๆ และกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางสาธารณสุขกลุ่มอื่นได้แก่ ผู้บริหารทางการพยาบาล แพทย์ เภสัชกร ทันตแพทย์ เพื่อสรุปผลการพยากรณ์และเพื่อพิสูจน์สมการทำนาย

4. จากผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยเชิงการทดลอง เกี่ยวกับรูปแบบ ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อทดสอบว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นจริงหรือไม่