

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริรักษา อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาเสียสละ เวลาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดทั้งให้ความห่วงใย เอาใจใส่แก่ผู้ศึกษาค้นคว้าด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่าน เป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และ ประสบการณ์การเรียนรู้ตลอดระยะเวลาการศึกษาในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของ เครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือ ขอขอบพระคุณหัวหน้า พยาบาล พยาบาลของโรงพยาบาลเจ้าคุณไพบูลย์พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรีที่ให้ความ อนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรีที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณพยาบาลประจำการผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และเสียสละเวลา ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้กำลังใจและให้โอกาสใน การศึกษาต่อ รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสามชุกที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะสำเร็จลงมิได้ ถ้าขาดกำลังใจจากครอบครัว และมิตรแท้ คือ คุณชวันพิศ ศิริไพบูลย์ ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูล และท้ายที่สุดขอขอบคุณ กัลยาณมิตรร่วมสถาบันทุกท่าน ที่ไม่อาจกล่าวถึงได้ทั้งหมด ณ ที่นี้ ที่ทำให้ผู้ศึกษามีประสบการณ์ ที่ดีในชีวิตการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชแห่งนี้

ประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่คุณพ่อ คุณแม่ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ยุบล แสงอรุณ

พฤษภาคม 2548

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน
กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน
ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้ศึกษา นางยุบล แสงอรุณ **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริรักษา

ปีการศึกษา 2547

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงาน (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

การศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 154 คนเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้แบบสอบถามคืน 141 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.56 ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ย 3.56 มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับค่อนข้างมากมีค่าเฉลี่ย 4.74 โดยพบว่าองค์ประกอบด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5.26 ส่วนองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 4.16 (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (3) สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน โดยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานในมิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน พยาบาลประจำการ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลชุมชน.....	11
บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการ.....	14
ความพึงพอใจในงาน.....	18
ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน.....	25
สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	62
ข้อเสนอแนะ.....	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	80
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	82
ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามรายชื่อ	
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	88
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน.....	90
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....	92
ประวัติผู้ศึกษา	97

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี.....	42
ตารางที่ 2	จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส	52
ตารางที่ 3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกรายด้านและประสบการณ์ในการทำงาน.....	53
ตารางที่ 4	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกรายมิติ.....	54
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกรายด้าน และโดยรวม.....	55
ตารางที่ 6	จำนวน ร้อยละ ของความพึงพอใจรวมเมื่อนำมาแยกตามระดับ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี.....	56
ตารางที่ 7	จำนวน ร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี.....	57
ตารางที่ 8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างสภาพแวดล้อม ในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี.....	58

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องทั้งในเรื่องของ เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านข้อมูลข่าวสาร หรือแม้แต่ระบบบริการสุขภาพ (สงวน นิตยารัมพงส์ 2543) ทำให้ผู้รับบริการมีความตระหนักในความต้องการได้รับบริการสุขภาพ ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ทัศนยา บุญทอง 2542) ด้วยเหตุนี้โรงพยาบาลหรือสถาน บริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้พยายามเน้นการให้บริการสุขภาพที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ และด้วยราคายุติธรรม รูปแบบการให้บริการจะเป็นการให้บริการเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ทั้งนี้เพื่อ รักษาลูกค้าเดิมไว้และในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามเพิ่มลูกค้าใหม่อย่างต่อเนื่องซึ่งหากโรงพยาบาล หรือสถานบริการสุขภาพแห่งใดสามารถคงไว้ซึ่งลูกค้าเดิมและมีลูกค้าใหม่เพิ่มขึ้น ก็น่าจะเป็น ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความอยู่รอดของโรงพยาบาลในยุคแข่งขันได้ ทุกองค์การต่างมีความ ต้องการที่จะให้การดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จึงได้นำวิธีการบริหาร จัดการต่างๆมาใช้ในองค์การ เช่น การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล การพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) ทั้งนี้เพื่อให้การบริการโรงพยาบาลมีคุณภาพ ตอบสนองความ พึงพอใจของผู้รับบริการ และความพึงพอใจในงานของผู้ให้บริการในยุคการแข่งขันนี้ แต่องค์กร จะไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้หากปราศจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าองค์กรได้คนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ การที่จะธำรงรักษามูลค่าของ ทรัพยากรเหล่านี้ให้คงอยู่ในงาน ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีจูงใจให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งานและมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบริการพยาบาลเป็นการปฏิบัติ งานที่เกี่ยวข้องกับความทุกข์ ความเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมของผู้ป่วยและญาติ รวมถึงความตายและการสูญเสีย ตลอดเวลาของการปฏิบัติงานพยาบาลต้องเผชิญกับความกดดัน ความคับข้องใจ ต้องอดทนกับอารมณ์ของบุคคลต่างๆ นอกจากนี้การทำงานของพยาบาลยังมี ลักษณะเป็นผลัดหมุนเวียน เพื่อให้บริการแก่ผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง (พิศมณฑ์ กลุ่มทวีพร และ สุขญา พูล โภคผล 2544) จากที่กล่าวมาและกระแสความรุนแรงของการพัฒนาสถานบริการรักษา

พยาบาลเพื่อการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล มีผลให้พยาบาลในทุกองค์การต้องปรับตัวเพื่อให้พร้อมรับการพัฒนาดังกล่าวและต้องเผชิญกับความเครียดอยู่ตลอดเวลา

ความพึงพอใจในงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณ รักรธรรม 2527) สอดคล้องกับ วูม (Vroom 1964) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ช่วยในการจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดขององค์การ คนเป็นผู้ทำให้กิจกรรมในองค์การดำเนินไปด้วยดี และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ได้เน้น “คนเป็นศูนย์กลาง” จึงกล่าวได้ว่า คนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่องและคนยังเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาในการบริหารงานองค์การให้ประสบความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นหัวใจของการบริหารงาน นงนุช วงษ์สุวรรณ (2539) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้พนักงานในองค์การสามารถนำศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยมุ่งเน้นส่งเสริมให้เขามีความสุขในการทำงานหรือความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2543) นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การแล้วยังส่งผลต่อคุณภาพบริการพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ป่วยด้วย โดยพบว่าถ้าโรงพยาบาลใดพยาบาลมีความพึงพอใจในงานต่ำ ความพึงพอใจในบริการพยาบาลจะลดลง ในทางตรงกันข้ามถ้าพยาบาลมีความพึงพอใจในงานสูง จะพบว่าความพึงพอใจในบริการพยาบาลจะสูงขึ้นด้วย (Strachota, et al., 2003) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลจึงเปรียบเสมือนเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมการทำงาน คุณภาพการดูแลผู้ป่วย และยังช่วยบ่งบอกถึงค่าใช้จ่ายที่โรงพยาบาลต้องสูญเสียไป เนื่องจากเมื่อพยาบาลไม่พึงพอใจในงาน จะมีแนวโน้มของการโอนย้ายและลาออกสูง โรงพยาบาลต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น (Cheng-Chung Samuels and Alexander 2003) โดยค่าใช้จ่ายเหล่านี้ประกอบไปด้วยค่าใช้จ่ายในการปฐมนิเทศ ค่าจ้างในการฝึกอบรมพยาบาลใหม่ และค่าใช้จ่ายส่วนที่สำคัญที่สุด คือค่าสูญเสียผลผลิตในช่วงที่ขาดแคลนพยาบาลที่คิดเป็นเงินถึงร้อยละ 80 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด (Strachota, et al., 2003) และในช่วงที่ตำแหน่งว่างอยู่นั้นพยาบาลที่เหลือจะต้องทำงานหนักมากขึ้น เนื่องจากจำนวนของผู้ป่วยในการดูแลเท่าเดิมหรือเพิ่มมากขึ้นในขณะที่จำนวนพยาบาล

ลดลง อาจส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และมีอาการเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานตามมาได้

จากการศึกษาถึงสาเหตุการลาออกจากงานของพยาบาลไม่ว่าจะเป็นการลาออกจากภาครัฐบาลสู่ภาคเอกชนหรือการลาออกจากวิชาชีพ พบว่ามีสาเหตุดังต่อไปนี้ คือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีสูงถึงร้อยละ 40.7 (จิตรลดา ชัยรัตน์ 2538) โดยมีสาเหตุจากการขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (อารีย์ พลฤษราช และคณะ 2534; พีรยา พงศ์สังกาจ 2537) ไม่พอใจในการบริหารจัดการ (ยุวดี เกตุสัมพันธ์ 2537) ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ 2538) การขาดโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานไม่มีอิสระในการตัดสินใจ (จิตรลดา ชัยรัตน์ 2538) ขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ (สมจิต หนูเจริญกุล 2537) ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การถูกจำกัดความเป็นอิสระในวิชาชีพ อีกทั้งสภาพการทำงานของพยาบาลที่ต้องรับผิดชอบงานมากมาย ทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาลโดยตรงและงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล แต่ขาดอำนาจในการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน จนทำให้พยาบาลรู้สึกด้อยจากงานที่ทำ รู้สึกไร้อำนาจและเป็นเป้าหมายในการใช้อำนาจของผู้อื่น (Browman and Culpepper 1974) อันนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานและลาออกจากวิชาชีพไปในที่สุด ดังนั้น จึงเป็นการท้าทายผู้บริหารในการคิดหาแนวทางในการจูงใจ และธำรงรักษามูลค่ากรพยาบาลให้คงอยู่ในวิชาชีพนานที่สุดด้วยความสมัครใจ เต็มใจและรักในวิชาชีพ ตลอดจนคิดหาแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรพยาบาลที่คงอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานภายใต้ข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ แก่วิชาชีพ และประเทศชาติ

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลนั้นเริ่มครั้งแรกในปี ค.ศ.1940 โดย Nham ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในด้านของชั่วโมงการทำงาน ความน่าสนใจของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Chen – Chung Samuels and Alexander 2003) สำหรับในประเทศไทยได้มีการศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของพยาบาล ซึ่งในระยะแรกเป็นการวิจัยเพื่อสำรวจความพึงพอใจในงานของพยาบาล และในระยะต่อมาได้มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และผลของความพึงพอใจในงานต่อปัจจัยต่างๆ แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารการพยาบาลให้ความสนใจและในการที่จะเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่ประสบความสำเร็จได้ในปัจจุบัน ควรนำผลที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยในอดีต

มาประยุกต์ใช้เพื่อหารูปแบบการบริหารจัดการในการสร้างความพึงพอใจในงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบันจึงเป็นวิธีที่เกิดประโยชน์สูงสุด (Swanberg & Swanberg 2002)

จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นจังหวัดที่นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเพื่อให้เกิดคุณภาพมาตรฐาน โดยในปัจจุบันมีโรงพยาบาลศูนย์ 1 แห่ง โรงพยาบาลทั่วไป 1 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 เตียง จำนวน 2 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จำนวน 5 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จำนวน 1 แห่ง โรงพยาบาลสาขาขนาด 10 เตียงจำนวน 1 แห่ง ซึ่งผู้ทำการวิจัยปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียงได้ศึกษาถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพและเฝ้าดูการปฏิบัติงานมาตลอดพบว่ายพยาบาลในโรงพยาบาลมีภาระงานจำนวนมาก พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการดำเนินงานของผู้ร่วมปฏิบัติงานอื่น เช่น พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่พยาบาล เพื่อให้งานในความรับผิดชอบเป็นไปด้วยดี ซึ่งเป็นบทบาทที่ต้องรับผิดชอบสูง และเห็นว่าพยาบาลต้องเผชิญกับความเครียดจากงานประจำและจำเป็นต้องทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพเพิ่มขึ้น จากการที่โรงพยาบาลเป็นสถานบริการหลักในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า 30 บาทรักษาทุกโรค ส่งผลให้มีผู้มารับบริการเพิ่มขึ้นทำให้พยาบาลต้องทำงานหนักขึ้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง ของจังหวัดสุพรรณบุรีซึ่งพยาบาลมีภาระงานไม่ต่างจากโรงพยาบาลที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการพัฒนาสร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานและหาแนวทางที่เหมาะสม ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรีให้สูงขึ้น อันจะส่งผลถึงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรพยาบาลซึ่งหมายถึงการที่ผู้รับบริการทั้งภายใน และภายนอกองค์การได้รับบริการที่มีคุณภาพตามที่คาดหวัง และบุคลากรทางการพยาบาลมีการคงอยู่ในวิชาชีพกับองค์การ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัด สุพรรณบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี โดย

4.1.1 อายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

4.1.2 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

4.1.3 ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี โดย

4.2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในมิติสัมพันธ์ภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัด
สุพรรณบุรี

4.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60
เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

4.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด
60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

5. ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด
ที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ตัวแปรที่ใช้
ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส และ

ประสบการณ์การทำงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยมิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ ลักษณะงาน นโยบายองค์การ สถานภาพของวิชาชีพ และการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน

6. นิยามศัพท์

6.1 พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนที่มีขนาด 60 เตียง

6.2 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชน มีระยะเวลาตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

6.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้บรรยากาศ หรือ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานของพยาบาลประจำการ ตามแนวคิดของ มูส (Moos 1986) ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

6.3.1 มิติสัมพันธภาพ หมายถึง การรับรู้การมีส่วนร่วมและความผูกพันของพยาบาลประจำการต่องาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1) **ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน ในการเข้าร่วมประชุม หรือร่วมปฏิบัติต่างๆที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

2) **ด้านความผูกพันระหว่างผู้ร่วมงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการถึงความเป็นมิตรและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานระหว่างผู้ร่วมงาน

3) **ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าหัวหน้างาน ให้การสนับสนุนในด้านการยกย่องชมเชย และให้กำลังใจพยาบาลประจำการในการปฏิบัติงาน

6.3.2 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ ในความก้าวหน้าและการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านความกดดันในการทำงาน

1) **ด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่า หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลประจำการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง

2) **ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการในการตระหนักถึงความสำเร็จของงานของพยาบาล/ตนเอง การวางแผนที่ดี ที่มีลักษณะของการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) **ด้านความกดดันในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการในสภาพการทำงานที่เร่งรีบ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

6.3.3 มิตการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการในโครงสร้างของงาน มีความโปร่งใส ชัดเจน ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1) **ด้านความชัดเจนของงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการในความชัดเจนในการปฏิบัติงานประจำวัน

2) **ด้านการควบคุมงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่า หน่วยงานมีหลักการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงาน

3) **ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นวิธีการที่หลากหลาย มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานโดยนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้

4) **ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลในการที่หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสม และเพียงพอในการปฏิบัติงาน

6.4 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีโดยรวม ของพยาบาลประจำการที่มีต่องานโดยวัดจากแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดทฤษฎี ของ แสตมป์และพีดมอนต์ (Stamps and Piedmonte 1986) มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

6.4.1 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานว่ามีความเหมาะสม

6.4.2 ด้านความเป็นอิสระ หมายถึง ความพึงพอใจในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองอย่างเป็นอิสระ ซึ่งหน่วยงานหรือหัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้ปฏิบัติ และได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน

6.4.3 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจในประเภทของงานและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในหน้าที่ประจำวัน รวมถึงงานธุรการ งานบริการ และการให้การพยาบาลผู้ป่วย

6.4.4 ด้านนโยบายองค์กร หมายถึง ความพึงพอใจในนโยบายการบริหารของกลุ่มการพยาบาลที่มีนโยบายที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

6.4.5 ด้านสถานภาพของวิชาชีพ หมายถึง ความพึงพอใจในภาพลักษณ์และการให้ความสำคัญของวิชาชีพ ทั้งโดยตัวเองและการมองจากผู้อื่น รวมทั้งการมองเห็นคุณประโยชน์ของงานในวิชาชีพด้วย

6.4.6 ด้านการปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ทั้งในและนอกวิชาชีพในการปฏิบัติงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ทำให้ทราบลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี เกิดความพึงพอใจในงาน

7.2 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร โรงพยาบาล และผู้บริหารทางการพยาบาลในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อลดอัตราการหยุดงานหรือขาดงาน การลาออกและให้มีกรคงอยู่ของพยาบาลในวิชาชีพพยาบาล

7.3 เป็นแนวทางในการวิจัย ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลชุมชน

- 1.1 ลักษณะทั่วไปของโรงพยาบาลชุมชน
- 1.2 บทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน

2. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการ

- 2.1 บทบาทของพยาบาลตามลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ
- 2.2 บทบาทของพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลในชุมชน

3. ความพึงพอใจในงาน

- 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
- 3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 3.3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

- 4.1 อายุ
- 4.2 สถานภาพสมรส
- 4.3 ประสบการณ์การทำงาน

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 5.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5.2 ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5.3 ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลชุมชน

1.1 ลักษณะทั่วไปของโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชน เป็นสถานบริการสาธารณสุข ที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายใน ตั้งแต่ 10 เตียงขึ้นไป จนถึง 120 เตียง (ไม่เกิน 150 เตียง) เป็นศูนย์บริการทางด้านการรักษาพยาบาล การชันสูตรโรค และให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ในระดับอำเภอ หรือตำบลอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน ในเขตพื้นที่รอบที่ตั้งโรงพยาบาลซึ่งครอบคลุมประชากรประมาณ 10,000 คน เป็นหน่วยงานบริการสาธารณสุขเทียบเท่าระดับแผนก มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นหัวหน้าหน่วยงานโดยมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ (วิศิษฎ์ พิชัยสนธิ 2536)

1.2 บทบาทหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลชุมชนมีหน้าที่หลัก 4 ประการ ดังนี้

1.2.1 หน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน คือ

1) ให้บริการด้านส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การบริการงานอนามัยแม่และเด็ก งานให้ภูมิคุ้มกันโรค งานวางแผนครอบครัว งานอนามัยโรงเรียน งานโภชนาการ งานสุขศึกษา งานสุขภาพจิต งานทันตสาธารณสุข และงานเภสัชกรรมชุมชน เป็นต้น ทั้งนี้ดำเนินการให้บริการทั้งในและนอกสำนักงาน โดยเน้นการครอบคลุมประชากรในเขตรับผิดชอบเป็นเป้าหมายหลัก

2) ให้บริการด้านการควบคุมและป้องกันโรค ได้แก่ การให้บริการงานสุขาภิบาลทั่วไป งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานควบคุมและป้องกันโรคและงานเฝ้าระวังโรค เป็นต้น ทั้งนี้ดำเนินการโดยเน้นการครอบคลุม เช่นเดียวกับข้อ 1.1

3) ให้บริการด้านการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ ได้แก่ การบริการรักษาพยาบาลทั่วไป งานรักษาพยาบาลในหน่วยงานสาธารณสุขเคลื่อนที่ งานรักษาพยาบาลทางวิทย์ งานชันสูตรสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานทันตกรรมบำบัด และงานกายภาพบำบัด เป็นต้น ทั้งนี้ดำเนินการให้บริการทั้งในและนอกสำนักงาน โดยให้บริการครอบคลุมทั้งอำเภอ

4) ให้บริการตามระบบรับ – ส่งผู้ป่วยเพื่อตรวจรักษาต่อ โดยจัดดำเนินการสำหรับผู้รับบริการทุกประเภท ไม่จำกัดเพียงเฉพาะผู้ป่วยเท่านั้น

1.2.2 หน้าที่ดำเนินการทางด้านวิชาการ ได้แก่

1) ให้การฝึกอบรม และสนับสนุน ทางด้านวิชาการแพทย์และสาธารณสุข แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ทั้งของโรงพยาบาลเองและหน่วยงานอื่น นักศึกษาทางด้านสาธารณสุข หลักสูตรต่างๆ รวมถึงอาสาสมัครและประชาชนโดยทั่วไป

2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการแพทย์และสาธารณสุข แก่สถานบริการสาธารณสุขระดับรองลงไป จนถึงการนิเทศสาธารณสุขมูลฐาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3) ดำเนินการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อให้มีการพัฒนาทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์ และสาธารณสุข

4) ให้คำปรึกษาและการสนับสนุนทางด้านวิชาการแพทย์ และสาธารณสุข แก่หน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

1.2.3 หน้าที่ดำเนินงานการสาธารณสุขมูลฐาน และการพัฒนาชนบท ได้แก่

1) ดำเนินงานการสาธารณสุขมูลฐาน ในเขตตำบลที่ตั้งโรงพยาบาล

2) ให้การสนับสนุนการดำเนินงานการสาธารณสุขมูลฐาน ในเขตอำเภอทั้งในด้านวิชาการ กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และด้านอื่นที่สามารถสนับสนุนได้

3) สนับสนุนองค์กรระดับหมู่บ้าน ตำบล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการพัฒนาชนบท ในเขตตำบลที่ตั้งของโรงพยาบาล

4) ให้การสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาชนบทในเขตอำเภอ ในทุกๆ ด้านที่สามารถให้การสนับสนุนได้

1.2.4 หน้าที่อื่นๆ ได้แก่

1) ดำเนินงานให้มีระบบข้อมูลข่าวสารของโรงพยาบาล ที่มีประสิทธิภาพ และสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับอำเภอ และระดับจังหวัดได้

2) สนับสนุนบริการสาธารณสุขระดับเดียวกัน และระดับรอง นอกเหนือจากด้านวิชาการ เช่น ด้านวัสดุอุปกรณ์ กำลังคน ฯลฯ เท่าที่สนับสนุนได้โดยไม่ขัดกับระเบียบทางราชการ

3) หน้าที่พิเศษอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย จากหน่วยงานระดับเหนือ หรือเป็นงานที่ทำร่วมกับหน่วยงานอื่น ได้แก่

(1) ร่วมปฏิบัติงานอำเภอเคลื่อนที่ เพื่อบริการประชาชนในท้องที่ห่างไกล

(2) ร่วมปฏิบัติงานกับหน่วย พอ.สว. หน่วยแพทย์โดยเฉพาะพระราชประสงค์ และหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ของกรมการปกครองกลาง เป็นต้น

(3) ร่วมงานตรวจคนเข้าเมืองกับกองตรวจคนเข้าเมืองกรมตำรวจ

(4) ร่วมงานโครงการพิเศษของกระทรวงสาธารณสุข หรือ หน่วยงานอื่น เช่น โครงการของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน โครงการเวชศาสตร์ชุมชน โครงการวางแผนครอบครัวชุมชน เป็นต้น

(5) ร่วมงานกับเทศบาล และสุขาภิบาล ดำเนินการให้บริการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการแพทย์ และสาธารณสุขในเขตเทศบาล และสุขาภิบาล

(6) ร่วมงานโครงการพิเศษของจังหวัด เช่น ร่วมงานหน่วยปฏิบัติการจิตวิทยา หรือร่วมงานอื่นๆ เป็นต้น

(7) ร่วมงานกับหน่วยราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในระดับอำเภอ เช่น ร่วมเป็นกรรมการ เป็นวิทยากรในงานต่างๆ เป็นต้น

(8) งานพิเศษอื่นๆ (นงลักษณ์ ประเทืองไพโรศรี 2542)

นอกจากหน้าที่หลัก 4 ประการดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ในปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนถือว่าเป็นหน่วยบริการที่ทำหน้าที่ให้บริการทั้งในระดับปฐมภูมิ และทุติยภูมิ ซึ่งแต่เดิมาก็ทำงานคละกั้นไป ไม่มีการจัดระบบเพื่อรองรับการให้บริการที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ภายได้ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นในปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนจึงได้มีการเน้นการจัดระบบงาน จัดบุคลากรที่แยกเป็นสัดส่วนตามลักษณะงานให้ชัดเจนมากขึ้น โดยมีแนวทางการดำเนินงานในส่วนที่เป็นบริการปฐมภูมิของโรงพยาบาลชุมชน โดยจัดให้มีพยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่อื่นร่วมรับผิดชอบประชากรเฉลี่ย 1: 1,250 คน ทำหน้าที่ให้บริการทั้งส่วนที่เป็นคลินิกบริการ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ และบริการในชุมชนได้แก่บริการเยี่ยมบ้าน บริการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคตามชุดสิทธิประโยชน์ และมีแพทย์รับผิดชอบร่วมด้วย (สำนักพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพ 2545) ซึ่งปัญหาที่พบอยู่ในปัจจุบันคือบุคลากรยังไม่เพียงพอ จึงต้องมีการดำเนินการบริหารจัดการ โดยเฉพาะจัดพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ของโรงพยาบาลร่วมให้การบริการปฐมภูมิร่วมด้วย เพื่อพัฒนาสุขภาพของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาในกลุ่มของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบไปด้วยโรงพยาบาลดังต่อไปนี้

1. โรงพยาบาลบางปลาม้า
2. โรงพยาบาลดอนเจดีย์
3. โรงพยาบาลศรีประจันต์
4. โรงพยาบาลสามชุก
5. โรงพยาบาลเดิมบางนางบวช

2. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการ

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่สำคัญในทีมสุขภาพ มีหน้าที่ในลักษณะวิชาชีพซึ่งหมายถึง เป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล โดยเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการพยาบาลระดับวิชาชีพ มีหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพต่อผู้มารับบริการในโรงพยาบาลหรือชุมชนตามขอบเขตของงาน ซึ่งรวมถึงการแก้ไขปัญหาสุขภาพพื้นฐานและแก้ปัญหาซับซ้อนในการพยาบาลสาขาใดสาขาหนึ่ง ตลอดจนนิเทศการปฏิบัติการพยาบาลในทีมการพยาบาล

2.1 บทบาทของพยาบาลตามลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539: 12-14) ได้อธิบายบทบาทตามลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ดังนี้

2.1.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและการให้การพยาบาลแบบองค์รวมมีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาล เพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการขอคำปรึกษาและความร่วมมือจากบุคลากรในทีมสุขภาพตามความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม และเป็นแบบแผนที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

1) ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลที่เกี่ยวข้อง ในการประเมินปัญหาให้การวินิจฉัย วางแผน ให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่เกิดปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย

2) ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไป และตรวจพิเศษต่างๆ รวมทั้งให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

3) มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหรือตรวจเยี่ยมผู้ป่วยหรือผู้ให้บริการในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

4) เฝ้าสังเกต วิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย ดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง หรือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันทั่วทั้งก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา

- 5) ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อม ให้เอื้ออำนวยต่อการดูแลและเหมาะสมที่จะเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ รวมถึงการป้องกันโรค ตามหลักการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลที่คณะกรรมการควบคุมการติดเชื้อกำหนด
- 6) ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานหรือในทีมเพื่อประเมินปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง
- 7) จัดเตรียมและตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ตลอดเวลา
- 8) สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัวเพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง และการมีสุขภาพที่ดี
- 9) ปฏิบัติตามแผนจำหน่าย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุด หรือปฏิบัติตามกิจกรรมที่หัวหน้าทีมมอบหมาย
- 10) มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือในการปฏิบัติพยาบาลต่างๆ
- 11) ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ด้านการพยาบาล ที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา เพื่อควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
- 12) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

2.1.2 ด้านการบริหารจัดการ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน เพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ โดย

- 1) มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว
- 2) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน
- 3) มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ
- 4) ประเมินการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
- 5) ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพบริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน
- 6) มีส่วนในกิจกรรมของกลุ่มงาน โรงพยาบาลหรือองค์กรวิชาชีพ

2.1.3 ด้านวิชาการ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการพัฒนา วิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและ นำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพบริการพยาบาล กล่าวคือ

- 1) มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่และผู้ที่มา รับการอบรมในหน่วยงาน
- 2) สอนหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่พยาบาลในระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิค หรือผู้ช่วยพยาบาล
- 3) มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและ ครอบครัวในหน่วยงาน
- 4) ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาลและนำ ผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

2.2 บทบาทของพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลในชุมชน

การพยาบาลในชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริการสุขภาพ ที่มีเป้าหมายมุ่งเน้นการ ดูแลสุขภาพผู้ใช้บริการในชุมชนซึ่งประกอบด้วย บุคคล ครอบครัว และชุมชน ทั้งในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง และภาวะเจ็บป่วยในระยะเฉียบพลันและเรื้อรัง ให้มีสุขภาพดีอย่างยั่งยืน การจัดการ บริการด้านการพยาบาลให้เหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการ พยาบาลต้อง ผสมผสานความรู้ด้านการพยาบาลและการสาธารณสุข ในการให้บริการสุขภาพ ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา การฟื้นฟูสภาพและการชรางไว้ซึ่ง ระดับความสมบูรณ์ของสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ และสังคม โดยใช้กลยุทธ์การมี ส่วนร่วมของผู้ใช้บริการ ในการดูแลสุขภาพของตนเอง ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การที่จะทำให้ประชาชนเชื่อมั่นได้ว่าบริการที่ได้รับนั้นมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด จำเป็นต้องมีการประกันคุณภาพบริการสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการประกัน คุณภาพการพยาบาลในชุมชนด้วยเช่นกัน

2.2.1 การประยุกต์ใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลในชุมชน

กระบวนการพยาบาล เป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักการและวิธีการ ทางวิทยาศาสตร์และเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบที่จะจัดการกับปัจจัยนำเข้าก่อให้เกิดผลลัพธ์ ที่ดี คือ คุณภาพการพยาบาลที่พึงปรารถนา กระบวนการพยาบาลจึงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลในชุมชน ขั้นปฐมนิเทศ ขั้นทฤษฎี และขั้นปฏิบัติ ทั้งนี้ เพราะการใช้กระบวนการพยาบาลจะช่วยให้พยาบาลและทีมสามารถประเมินสุขภาพ วิเคราะห์ ปัญหา กำหนดบทบาทหน้าที่ที่เป็นอิสระ และบทบาทหน้าที่ในการประสานกับทีมสุขภาพ รวมทั้ง

ผู้เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของบุคคล ครอบครัว และชุมชน ซึ่งเป็นศูนย์กลางของการให้บริการ โดยการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินภาวะสุขภาพ (Assessment) เป็นขั้นตอนแรกในการตรวจวัด ภาวะสุขภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ สอบถาม สังเกต สํารวจ และ ค้นหาประเด็นข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และ/หรือ มีผลต่อภาวะสุขภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน ข้อมูลเหล่านี้ได้แก่ อายุ เพศ อาชีพ พัฒนาการของชีวิตในแต่ละช่วงวัย ประวัติการเจ็บป่วย ประวัติเกี่ยวกับโครงสร้างพันธุกรรม ประวัติการรับบริการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค วิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณีปฏิบัติ ภาวลักษณะ และสภาพแวดล้อม เป็นต้น โดยข้อมูลเหล่านี้จะเป็นส่วนสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานในชุมชนเพื่อนำมาพิจารณาตัดสินใจ เลือกรวบรวม ตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน แม่นยำ และเป็นปัจจุบัน ซึ่งจะนำไปสู่การวินิจฉัยปัญหาและความต้องการบริการสุขภาพได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและทันเวลา

ขั้นตอนที่ 2 การวินิจฉัยปัญหา (Diagnosis) เป็นขั้นตอนที่นำข้อมูลต่างๆ จากการประเมินภาวะสุขภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชนที่ผ่านกระบวนการจัดการทวนสอบ ตรวจสอบ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผล จนสามารถวินิจฉัยได้ว่า บุคคล ครอบครัว และชุมชน มีภาวะสุขภาพเป็นอย่างไร กล่าวคือ มีภาวะสุขภาพดี หรือมีภาวะสุขภาพเสี่ยงต่อการเกิดโรค หรือเจ็บป่วย/พิการ หรือมีภาวะเจ็บป่วย เพื่อนำไปสู่การวางแผน และกำหนดเป้าหมายในการดูแล สุขภาพ ให้เกิดความผาสุก สามารถธำรงรักษาความสามารถในการทำหน้าที่สูงสุดของบุคคล ครอบครัว และชุมชน ได้อย่างมีคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนการกำหนดแผนการดูแลสุขภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน ตามสภาพปัญหาและความต้องการที่ประเมินและวินิจฉัยได้ ซึ่ง กระบวนการวางแผนจะเริ่มขึ้นที่การจัดลำดับความสำคัญของข้อวินิจฉัยพยาบาลให้เหมาะสม และ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดด้านการป้องกันโรคตามกระบวนการธรรมชาติของการเกิดโรคทั้ง 3 ชั้น คือ การป้องกันขั้นปฐมภูมิ การป้องกันขั้นทุติยภูมิ และการป้องกันขั้นตติยภูมิ นอกจากการจัดลำดับ ความสำคัญแล้ว การวางแผนงานยังจะต้องดำเนินการกำหนดเป้าหมาย เกณฑ์การประเมิน และ กิจกรรมเพื่อการแก้ไข้ปัญหา พร้อมทั้งเขียนแผนการดูแลสุขภาพบุคคล ครอบครัว และชุมชน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอีกด้วย

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติการ (Implementation) เป็นขั้นตอนการนำแผนการดูแลสุขภาพ ของบุคคล ครอบครัว และชุมชน ทั้งในภาวะสุขภาพดี เสี่ยง และป่วย ที่กำหนดไว้ไปดำเนินการ ปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการพยาบาล การสาธารณสุข หรือกิจกรรมการดูแล

สุขภาพอื่นๆ และปฏิบัติการดูแลสุขภาพตามที่กำหนดแล้ว จะต้องบันทึกผลการดูแล ในลักษณะของพฤติกรรมบุคคล ครอบครัว และชุมชน ที่ปรับเปลี่ยน หรือบันทึกการเปลี่ยนแปลงภาวะสุขภาพ ภายหลังจากได้รับการดูแลแก้ไขปัญหา

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนของการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของกิจกรรมการดูแลที่ให้กับบุคคล ครอบครัว และชุมชนในทุกภาวะสุขภาพ หรือการตรวจสอบคุณภาพของกิจกรรมการดูแลกับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาภาวะสุขภาพ การประเมินผลการดูแลจะกระทำโดยการเปรียบเทียบข้อมูลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังจากการได้รับการดูแลแก้ไขปัญหา (Actual outcome) กับเป้าหมายหรือระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ในเกณฑ์ประเมินผล การประเมินผลดังกล่าวจะต้องกระทำเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องทั้งในระยะ ภายหลังจากการดูแลทันที และเมื่อเสร็จสิ้น โครงการ ตลอดจนนำผลการประเมิน ไปทบทวนเพื่อปรับปรุงแผน และการปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ต้องมีการบันทึกไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเสมอ

จากหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่ามีความที่ ความรับผิดชอบมากมาย ซึ่งในความเป็นจริงนั้นยังมีงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือเพิ่มเติมอีกมากมายจากหัวหน้างาน หัวหน้าพยาบาลและกิจกรรมพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพื่อ สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางดำเนินงานในปัจจุบัน เช่นการออกปฏิบัติงานหน่วยบริการ ปฐมภูมิ การให้บริการตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า 30 บาทรักษาทุกโรค และการ ดำเนินการเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินและรับรองคุณภาพจากองค์กรภายนอก โดยที่สิ่งต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนนั้นจะมีผลต่อความ พึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นในลำดับต่อไปผู้วิจัยจะ กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน

3. ความพึงพอใจในงาน

ในทุกองค์การย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนบุคลากรก็ย่อมต้องการสิ่งที่มีมาสนับสนุนความต้องการของตนเองและขวัญ ซึ่งกำลังใจในการทำงานให้บรรลุความต้องการของทั้งองค์กรและของตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเอง คือสิ่งจูงใจให้เกิด กำลังใจหรือความพึงพอใจ ความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงาน โดยพบว่าผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่ทำด้วยความพึงพอใจย่อมได้ผลดีกว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะมีความ รับผิดชอบในการทำงาน ช่วยลดการขาดงาน ลางาน การมาสาย (Lawer 1983) ความพึงพอใจใน

งานเป็นตัวแปรที่ได้รับความสนใจจากกลุ่มนักวิจัยอย่างมาก ทั้งในด้านอุตสาหกรรม ด้านการศึกษา ด้านการพยาบาล ดังจะเห็นได้จากการที่มีผู้นำตัวแปรนี้มาศึกษากับกลุ่มตัวอย่างหลากหลายต่างๆ กัน ทั้งในลักษณะของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ในการเสนอผลการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดความพึงพอใจในงาน จะเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในลำดับต่อไป

3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้มากมาย ซึ่งมีทั้งนักวิชาการและนักการศึกษาโดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

แสตมป์ และ พีดมอนต์ (Stamps and Piedmonte 1986) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานของพยาบาลว่าหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของพยาบาลที่มีต่องานที่ทำอยู่ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ ลักษณะงาน นโยบายของค้การ สถานภาพของวิชาชีพ และการปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน

กิลเมอร์ (Gilmer 1971: 252 – 253) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายใน เช่น การจูงใจ และองค์ประกอบภายนอก เช่น รางวัล โดยเน้นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคล

มุชินสกี (Muchinsky 1983: 319) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์และความรู้สึกเกี่ยวกับความชอบ หรือไม่ชอบ ดังนั้นความพึงพอใจจึงเป็นขอบเขตของความรู้สึกชอบ พอใจ และยินดีที่ตนได้รับจากงาน

ฮอร์จ และ โจนส์ (George and Jones 1999: 76) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นการรวบรวมความรู้สึกและความเชื่อที่บุคคลมีต่องาน ซึ่งความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการบริหารในการเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์การ และช่วยให้พนักงานมีสุขภาวะที่ดี (well-being)

จอห์น (Johns 1996: 137) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นการรวบรวมทัศนคติต่างๆ ที่พนักงานมีต่อการกระทำของเขา

นิวสตรอม และ เดวิส (Newstrom and Davis 1997: 256) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึก หรืออารมณ์ชื่นชอบ หรือไม่ชื่นชอบของพนักงานที่มีความเห็นต่องาน

สเปกเตอร์ (Spector 1997) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่ชอบในงานที่ทำ ซึ่งประเมินได้จากทัศนคติที่มีในความพึงพอใจ

สเปกเตอร์ (Spector 2000: 197) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่ หลากหลายที่บุคคลมีต่องานในด้านต่างๆเกี่ยวกับการทำงานในทางบวก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกรวม ของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับ ผลตอบแทน ผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะ ทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อ ความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ลดาวัลย์ บัวเอี่ยม (2544: 43) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ภาวะทางอารมณ์ที่ เป็นบวกที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างสนุกสนาน

เสนาะ ดิยาว (2544: 228) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความรู้สึก ที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานในทางบวกหรือในทางลบต่องาน

จากการที่มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ดังกล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีโดยรวมของพยาบาลประจำการ หรือมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ปฏิบัติ อยู่ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของงาน และเป็นไปตาม เป้าหมายขององค์กร

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าผู้บริหารทางการพยาบาล จะต้องมีความรู้ความเข้าใจใน การที่จะจูงใจให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล ต่อประชาชน ผู้มารับบริการ ต่อวิชาชีพ และต่อองค์กร โดยการศึกษาองค์ประกอบหรือปัจจัย ต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งได้มีการพัฒนาจนกลายมาเป็นทฤษฎีหนึ่ง ที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานอาจแยกประเภทได้ 2 ประเภท คือ ทฤษฎีเชิง เนื้อหา และทฤษฎีกระบวนการ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529: 22 – 45)

3.2.1 ทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Theories) เป็นทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจใน งานโดยเน้นถึงความเข้าใจในสิ่งที่อยู่ภายในบุคคลที่เป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติแนวทางบางอย่าง ทฤษฎีเชิงเนื้อหาคือทฤษฎีที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งอาจจะช่วยให้บุคลากรมี พฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ ที่สำคัญมี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอโดยสังเขปดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยา ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ โดยมีแนวคิดว่า ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) 5 ลำดับขั้น ดังนี้

(1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่ อากาศ ยารักษาโรค เป็นต้น

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

(3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้รับการยอมรับ และมีความรู้สึกที่ตนเองสำคัญต่อกลุ่ม ต้องการความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

(4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง และมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือ อยากเด่นและมีชื่อเสียงในสังคมซึ่งทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่า

(5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่ต้องการความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ บุคคลจะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น

Maslow กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการเริ่มจากลำดับขั้นต่ำไปหาสูง ความต้องการของมนุษย์ในแต่ละลำดับขั้น ต้องได้รับการตอบสนองจนเกิดความพอใจจนประสบความสำเร็จในแต่ละขั้นก่อน จึงเกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

2) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เฮอร์ซเบิร์กเสนอทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยอนามัย (Motivation-Hygiene Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย(Two-Factor Theory) ในลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดยมุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) (Herzberg, Mausner and Synderman 1993: 44-49 และ 113-119)

(1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือมีความพึงพอใจในงาน และช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวก็มิได้ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

ก. *ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement)* หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหา รู้จักป้องกันการเกิดปัญหา เมื่อผลงานสำเร็จบุคคลจึงเกิดความพึงพอใจในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

ข. *การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)* หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน ผู้มาติดต่อ อาจอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ค. *ลักษณะงาน (The work itself)* หมายถึง ตัวงานหรือภาระหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติ เช่น เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ไม่ง่ายหรือไม่ยากเกินไป

ง. *ความรับผิดชอบ (Responsibility)* หมายถึง หน้าที่หรือข้อผูกพันที่ต้องแสดงออกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ งานพิเศษหรือได้ทำร่วมกับผู้อื่น มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่

จ. *ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)* หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติมหรือการฝึกอบรมตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม

(2) *ปัจจัยอนามัย* เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานหรือไม่มีความสุขในการทำงาน หากความต้องการหรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น ปัจจัยอนามัยประกอบด้วย

ก. *นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)* หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ข. *ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา (Supervision technical)* หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและการบริหารงาน

ค. *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal relation)* หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อด้วยปฏิกริยา วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี การยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

ง. *เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน (Salary)* หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการทำงานที่พึงได้รับครอบคลุมเงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ สวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัวให้มีความสุขตามสมควร

จ. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของวิชาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ฉ. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทั่วไปของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสี่ยงภัยหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน

ช. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือไม่ก็ได้

ซ. สถานภาพในสังคม (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยนั้น ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานจะแยกออกจากกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ถ้าปัจจัยอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ถ้าได้รับการตอบสนองก็เป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น การที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานต้องใช้ปัจจัยจิตใจเข้ามาเสริม (หลุยส์ จำปาเทศ 2533: 51-52)

ในการนำกรอบแนวคิดด้านปัจจัยจิตใจมาใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานนั้น Herzberg ได้แนะนำลำดับขั้นของการนำทฤษฎีไปใช้ ดังนี้

- (1) ลดระดับควบคุมจากผู้บังคับบัญชาลง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเองมากขึ้น
- (2) เพิ่มหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำหน้าที่ใหม่ๆ
- (3) พยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ
- (4) ให้มีอิสระในการทำงาน และให้อำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ
- (5) ให้มีการสื่อสารข้อมูลไปยังระดับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น แทนที่จะสื่อสารไปยังผู้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว

(6) ให้โอกาสทำงานที่ยากขึ้นเรื่อยๆ

(7) ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาฝึกฝนจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานใดงานหนึ่ง

3.2.2 ทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน แทนที่จะให้ความสำคัญกับเนื้อหาของความต้องการของผู้ปฏิบัติ ทฤษฎีกลุ่มนี้อธิบายว่า การทำงานของมนุษย์นั้นเป็นกระบวนการต่อเนื่อง มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา และในกระบวนการดังกล่าวมีตัวแปรต่างๆ เข้ามาแทรกแซง เช่น ความคาดหวัง ความต้องการ ค่านิยม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ทฤษฎีกระบวนการ ที่สำคัญมี 3 ทฤษฎี คือ

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ทฤษฎีการอ้างอิง (Reference Group Theory) และทฤษฎีความต้องการและการตอบสนองด้านค่านิยม (Need and value Fulfilment Theory)

3.3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

การศึกษาความพึงพอใจในงาน ในแนวคิดและทฤษฎีโดยทั่วไปมีการศึกษามากมาย ดังกล่าวแล้วข้างต้น แต่แนวคิดที่มีความเฉพาะกับองค์การพยาบาล และองค์กรสุขภาพนั้น พบว่ามีผู้ที่ศึกษาและเผยแพร่ไว้ ดังนี้

สลาวิต แสตมป์ พีดมอนต์ และเฮสส์ (Slavitt, Stamps, Piedmonte, and Haase 1978: 115-116) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของกลุ่มวิชาชีพด้านการบริการสุขภาพว่า ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นเงินและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับจากการทำงาน
2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ปริมาณงานที่สามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องขึ้นกับใคร และโดยความคิดริเริ่มของตนเองอย่างอิสระ ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำ และได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำ
3. การกำหนดภาระหน้าที่ (Task requirement) หมายถึง ประเภทของงานและลักษณะของงาน รวมทั้งความยากง่ายของงานที่พยาบาลต้องปฏิบัติในหน้าที่ประจำวัน
4. นโยบายขององค์กร (Organization policies) หมายถึง นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ทั้งที่โรงพยาบาลและฝ่ายบริหารการพยาบาลให้อยู่และจะดำเนินต่อไป
5. การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง การมีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์ทั้งแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการกับผู้ร่วมงาน ทั้งในและนอกวิชาชีพในระหว่างเวลาปฏิบัติงาน เช่น การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างแพทย์กับพยาบาล
6. สถานะภาพของวิชาชีพ (Professional status) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำคัญของวิชาชีพทั้งโดยตนเอง และจากการมองจากผู้อื่นรวมทั้งการเห็นคุณค่าประโยชน์ของงาน

แสตมป์ และ พีดมอนต์ (Stamps and Piedmonte 1986) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล (Nurses' Work Satisfaction) ซึ่งมีองค์ประกอบของดัชนีความสุขในการทำงาน (The Index of Work Satisfaction) ที่พัฒนามาจาก Slavitt et al. (1978) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

1. ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เป็นเงิน หรือผลประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ ว่ามีความเหมาะสมในตำแหน่ง หน้าที่ในการทำงาน

2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่สามารถปฏิบัติงาน โดยใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำและได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำ

3. ลักษณะงาน (Task requirement) หมายถึง ความพึงพอใจในประเภทของงานและลักษณะงาน ที่พยาบาลต้องปฏิบัติในหน้าที่ประจำวันรวมถึงงานธุรการ งานบริการ และการให้การพยาบาลกับผู้ป่วย

4. นโยบายขององค์กร (Organizational requirement or policies) หมายถึง ความพึงพอใจในนโยบายการบริหาร ของฝ่ายการพยาบาลที่มีนโยบายที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาล และฝ่ายบริหารใช้อยู่ และจะดำเนินต่อไป

5. สถานะภาพของวิชาชีพ (Professional status) หมายถึง ความพึงพอใจในภาพลักษณ์ และการให้ความสำคัญของวิชาชีพทั้งโดยตนเองและการมองจากผู้อื่น รวมทั้งการมองเห็นคุณประโยชน์ของงานในวิชาชีพด้วย

6. การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Interaction) หมายถึง ความพึงพอใจในการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นทั้งใน และนอกวิชาชีพ ทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการกับผู้ร่วมงานทั้งในและนอกวิชาชีพระหว่างปฏิบัติงาน

สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Stamps and Piedmonte (1986) เนื่องจากมีการนำแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาสร้างเป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานในองค์กรพยาบาล โดยมีเฉพาะองค์ประกอบที่สำคัญๆ และเนื่องจากแนวคิดนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยตรง ทำให้เห็นภาพรวม ทิศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบหลักของงานพยาบาล ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ ลักษณะงาน นโยบายขององค์กร สถานะภาพของวิชาชีพ และ การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อจะได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการต่อไป

4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

4.1 อายุ

อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างเรื่องการรับรู้ความคิดเห็นและการแสดงพฤติกรรมถึงความพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ได้ต่างกัน จากการศึกษาของอัครี จิตต์ภักดี (2536)

พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันของพยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลที่อยู่ในช่วงอายุอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ แสตมป์และพีดมอนต์ (Stamps and Piedmonte 1986: 12) กล่าวว่า เมื่อบุคคลที่มีอายุมากขึ้น จะมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่า หรือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานนั่นเอง เช่นเดียวกับการศึกษาของ นพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ (2539) รัตนา ลือวานิช (2539) และสำราญ บุญรักษา (2539) ที่พบว่าอายุของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และในปี 2001 จากการศึกษาของ Shader et al. ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างอายุกับความพึงพอใจในงานเช่นกัน แต่จากการศึกษาของ นริศา ฐิตะธรรมานนท์ (2540) และ ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ที่ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในงาน มีความแตกต่างกันหลายรูปแบบหรืออาจไม่พบความสัมพันธ์เลยในบางการศึกษา อาจเป็นเพราะลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีลักษณะที่ต่างกัน หรือมีตัวแปรอื่นเข้ามาส่งผลกระทบต่อ เช่น ระดับการศึกษา เงินเดือน หรือค่าจ้าง ระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่ง ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในงานได้

4.2 สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน บุคคลที่สมรสหรือมีครอบครัวแล้วจะมีภาระความพร้อมในการทำงานลดน้อยลง ทำให้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในคนโสดจะมีสูงกว่าในกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแต่งงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมสมัย สุธีรศานต์ (2544: 27-39) พบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลมีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรส กล่าวคือ พยาบาลที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่ เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญา แรงงาน และความรับผิดชอบสูงในการทำงานเป็นผลัดเช้า บ่าย และดึก ซึ่งเป็นเวลาไม่ปกติในชีวิตครอบครัว ทำให้พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่พึงพอใจในงานน้อยกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพโสด ซึ่งมีกำลังกายสติปัญญา และเวลาเป็นอิสระ สามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้มากกว่า ส่วนในการศึกษาของ อัครี จิตต์ภักดี (2536) พบว่า สถานภาพสมรส หม้าย/หย่า/แยก มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น และจากการศึกษาของปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคกลาง

4.3 ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง เมื่อบุคคลปฏิบัติงานไปเป็นระยะเวลาหนึ่งย่อมมีการเรียนรู้ มีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานดีขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นและมีเหตุผลมากขึ้น (Kirk 1981) ทำให้บุคคลมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ หรือรับผิดชอบได้ดี ซึ่งสามารถที่จะคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ดีกว่าผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน (Nigro 1984) สอดคล้องกับการศึกษาของนพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ (2539) พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี และ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จากการศึกษาของ นริศาลีตะธรรมานนท์ (2540) พบว่าประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับมนุษย์เกิดขึ้นตลอดเวลาเป็นปกติวิสัยที่ไม่อาจหยุดยั้งได้ หากพิจารณาเชิงระบบก็จะอธิบายได้ว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ของระบบย่อยทุกระบบและสัมพันธ์กับระบบใหญ่ไปพร้อมกันด้วย การเกิดปฏิสัมพันธ์เช่นนี้เป็นสิ่งสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเจริญและมีการพัฒนาระบบในแนวทางก้าวหน้าโดยต้องมีวิธิดำเนินการให้ทุกระบบทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายหลัก ซึ่งต้องการการปรับแต่งกลไกการทำงานของทุกระบบ สิ่งนี้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ถือว่าเป็นเรื่องของธรรมชาติที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีสิ่งใดในโลกนี้จะหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้เมื่อเวลาผ่านไป ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทุกส่วนประกอบ ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมย่อมได้รับผลกระทบที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในแนวทางของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ (พวงรัตน์ บุญญาบุรุษย์ 2544: 1) สภาพแวดล้อมมีส่วนช่วยพัฒนาความสามารถของพยาบาลที่มีอยู่ให้เพิ่มขึ้น ได้แก่ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น วิธีการทำงาน สภาพเครื่องมือเครื่องใช้ในงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน โครงสร้างขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (บุริมรพี ดำรงรัตน์ 2542)

5.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วูล์ฟ (Woolf 1981) จาก Webster's New College Dictionary ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมว่าหมายถึงสภาพภายนอกโดยรวมทั้งหมด และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อชีวิต และการพัฒนาสิ่งมีชีวิตแต่ละสิ่ง

มูส (Moos 1986) ได้สรุปแนวคิดในการศึกษาสภาพแวดล้อมไว้ในหนังสือ "Work environment scale manual" โดยให้ความหมายว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นในงาน โดยได้แบ่งมิติในการศึกษาสภาพแวดล้อมเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง

ชุตินา บูรณชนิด (2539) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีมีลักษณะเสี่ยงอันตรายหรือมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ร่วมงานไม่มีกำลังใจในการทำงานการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีจะมีประโยชน์ในด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีขึ้น ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ เป็นผลให้หน่วยงานสามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากขึ้น

สิริลักษณ์ สมพลกรัง (2540) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการใดๆก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานย่อมถูกแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ฝุ่น ไอระเหย ละอองสารเคมี ซึ่งมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติ สำหรับบางองค์การจะหมายถึงสภาวะการทำงาน (working condition) ได้แก่ แนวทางการทำงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน เข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กนกศิลป์ พุทธิศิลพรสกุล (2543) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึง สภาพและองค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานทางการพยาบาล ที่จะส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประเมินได้จากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพจากสภาพแวดล้อม

จากการที่ได้มีผู้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้มากมาย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในหน่วยงานของบุคคลนั้นๆ ที่ส่งเสริม หรือ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

5.2 ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมพร ปุทรานนท์ (2527) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานของทันตแพทย์ ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ พื้นที่ อุณหภูมิ และสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิตที่แวดล้อมปัจเจกบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อรูปแบบ การปฏิสัมพันธ์ และมีอิทธิพลในการดำเนินชีวิตของมนุษย์

2) สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม (social environment) หมายถึง คนอื่นๆที่อยู่รอบตัวเรานั้นเอง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อเรา โดยการปฏิสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

3) สภาพแวดล้อมทางบุคคล (personal environment) เป็นสภาพแวดล้อมประเภทที่ดัดแปลงมาจาก กรอบการศึกษาของ French และคณะ (1974) หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางสังคม ซึ่งทำให้ทันตแพทย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน

4) สภาพแวดล้อมทางหน้าที่การงาน คือ สิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นมาโดยธรรมชาติของงานในหน้าที่ของทันตแพทย์ มีดังนี้ วันหยุด รายได้ งานบริหารสถานพยาบาล การป้องกันการติดเชื้อ

ซาวิชิ และ คูเลย์ (Savichi and Cooley 1987 อ้างถึงใน กรวิภา พรหมจวง 2541) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 3 ด้าน คือ

1) สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

(1) ความเป็นอิสระ

(2) การมุ่งมั่น

(3) ความชัดเจน

(4) การนำนวัตกรรมมาใช้

(5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการทำงานจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2) สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม

3) สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมตามโมเดลของดีเวอร์ (ดีเวอร์ อ้างใน วิมลต์ วันชนะนพร 2541: 33) สอดคล้องกับแนวคิดของ วณีภา ว่องวัจนะ (2535) และ วิไลพร มณีพันธ์ (2539) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ได้แก่ เสียง แสง รังสี ความร้อน ความเย็น ความกดดันอากาศความชื้น สะเทือน สารเคมีต่าง ๆ ฝุ่น ไอ คาร์บอน เขียวรา แบคทีเรีย ไวรัส ไฟ ไฟฟ้า และเออร์โกโนมิกส์ เป็นต้น

2) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (psychological environment) โดยประเมินความสุข การเกิดปัญหาทางด้านจิตใจในพนักงาน แล้วจึงประเมินปัจจัยที่ส่งเสริม ซึ่งปัญหาที่พบอาจออกมาใน

รูปหรือผลงานบ่อยๆ การมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นต่ำลง น้ำหนักลดหรือเจ็บป่วยบ่อย สิ่งเหล่านี้จะเป็นข้อบ่งชี้ถึงปัญหาด้านจิตใจ จึงควรประเมินความเครียดในสถานที่ทำงาน

3) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) ในสถานประกอบการ มีอิทธิพลทั้งทางบวกและทางลบต่อภาวะสุขภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมแบ่งออกเป็น 4 ประการคือ แบบแผนการดำเนินชีวิต อิทธิพลของกลุ่มสหภาพแรงงาน เจตคติของผู้บริหารและอิทธิพลของกฎหมาย สังคมและการเมือง

จากผลการวิจัยของ Parkes (1982) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจ และสามารถลดความเครียดที่พยาบาลเผชิญได้ (Parkes 1982: 784-769, อ้างในกรวิภาพรมจวง 2541) การศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (ขนิษฐา กุลกฤษญา 2539) ซึ่ง ซาวิชี และ คูลีย์ (Savichi and Cooley 1987; อ้างถึงใน กรวิภาพรมจวง 2541) ได้แบ่งสภาพแวดล้อม ในการทำงานไว้ 3 ด้านคือ

1) สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

(1) ความเป็นอิสระ หมายถึง ความมากน้อยที่อิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติการด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้คิด และนำมาพัฒนาปฏิบัติในงานได้ดีขึ้น

(2) การมุ่งมั่น หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ และดำเนินตามแผน

(3) ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจนหรือไม่ มีการแจ้งให้ทราบกันทั่วถึงหรือไม่ ถ้าหน่วยงานไม่มีความชัดเจนในสิ่งเหล่านี้ จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาท

(4) การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

(5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการทำงานซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2) สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญน้อย ทั้งงานและบุคคล ต้องการให้สภาพแวดล้อมคงอยู่ และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรเกิดความคับข้องใจ เกิดความเครียด และอาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กรได้

3) สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานอย่างรีบเร่ง และสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงาน ในที่ที่ต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้อื่น

รูคอร์ดฟ มูส (Rudolph Moos) เป็นอาจารย์ประจำอยู่ที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) ได้มีการศึกษาพัฒนาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ตั้งแต่ปี ค.ศ.1976 ในหนังสือชื่อ The human context environmental determinants of behavior ซึ่งแนวคิดการศึกษาของ Moos นั้นได้นำมาศึกษาในองค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็นในการศึกษาขององค์การสุขภาพ องค์การทหาร องค์การเอกชน หรือแม้แต่การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในครอบครัว หรือชุมชนทั่วไปก็ได้มีการนำเอาแนวคิดของ Moos มาใช้ ในปี ค.ศ.1986 ซึ่ง Moos ได้พัฒนาในการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การทางสุขภาพ โดยได้สรุปแนวคิดในการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การสุขภาพไว้เป็น 3 มิติ โดยมีรายละเอียดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังต่อไปนี้

1) มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม และมีความผูกพันของพยาบาลประจำการต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนพยาบาลประจำการ และกระตุ้นให้พยาบาลประจำการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

(1) ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เป็นห่วงและมีความผูกพันในงาน เช่น ได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิด หรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัคร หรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (Malloch, 1997)

(2) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานของพยาบาลประจำการ และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน เช่น เพื่อนร่วมงานช่วยเสนอการพิจารณาความดีความชอบให้เพื่อนพยาบาลประจำการด้วยกัน ให้ได้รับการพิจารณา หรือช่วยปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีโอกาสที่สามารถได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(3) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) หมายถึง การรับรู้หัวหน้างานให้การสนับสนุนในด้านการยกย่องชมเชย และให้กำลังใจพยาบาลประจำการ และกระตุ้นให้พยาบาลประจำการให้แรงสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal growth dimensions) หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้า และการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งมิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

(1) ด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ ว่า หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลประจำการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง มีความมากน้อยในการสนับสนุนให้มีอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติการพยาบาลด้วยตนเองหรือ ยังได้ทำงานอย่างมีอิสระมากเท่าใด ก็ยิ่งจะทำให้พยาบาลประจำการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ ใช้ทักษะส่วนตัว และทักษะทางวิชาชีพที่ทำให้สามารถคิดนำมาพัฒนาในการปฏิบัติการพยาบาลให้ดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ขาดการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน จะทำให้เกิดความคับข้องใจ และอาจทำให้รู้สึกว่าการตนเองล้มเหลวในการทำงาน และเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

(2) ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน (Task orientation) หมายถึง การรับรู้ในการตระหนักและให้ความสำคัญ ถึงความสำเร็จของงานบุคลากร โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ และดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานมีระดับในความมุ่งมั่นในการวางแผนในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ให้มีการดำเนินงานตามแผนงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพในงานที่ทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ซึ่งจะทำให้ผู้ป่วยและผู้รับบริการต่างๆ ได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

(3) ด้านความกดดันในการทำงาน (Work pressure) หมายถึง การรับรู้ในการมีสภาพการทำงานที่เร่งรีบ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ยกตัวอย่างเช่น การที่พยาบาลประจำการต้องปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะฉุกเฉิน และวิกฤติ ซึ่งพยาบาลจะต้องให้การช่วยเหลือทันที ในขณะที่เดียวกันก็ต้องจัดการให้ผู้ป่วยรายอื่นได้รับการดูแลตามปกติ และในการที่ต้องเผชิญกับผู้ป่วยระยะสุดท้ายที่ใกล้ภาวะถึงแก่กรรม ความกดดันต่างๆ ที่พยาบาลประจำการรับรู้ได้ ก็จะมีอิทธิพลในการทำงานเป็นอย่างมาก ความกดดันในการทำงานอาจมีสาเหตุมาจากการที่พยาบาลประจำการต้องตอบสนองความต้องการของญาติผู้ป่วย ในกรณีบ่อยครั้งที่พยาบาลประจำการต้องคอยตอบคำถามญาติผู้ป่วยเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย ต้องรับฟังคำบ่นของญาติ เกี่ยวกับสุขภาพของผู้ป่วย แม้ว่าการตระหนักถึงความต้องการของญาติผู้ป่วยเป็นสิ่งจำเป็นก็ตาม แต่การให้ความช่วยเหลือในกรณีเช่นในเหตุการณ์ที่ซ้ำๆ กันบ่อยครั้ง ก็อาจทำให้พยาบาลประจำการเกิดความเบื่อหน่ายไม่พึงพอใจได้

3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System maintenance and change dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณภาพของงานมีความโปร่งใส ชัดเจน ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ปฏิบัติงาน มิตินี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

(1) ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนในการปฏิบัติงานประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้พยาบาลประจำการทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา และกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละระดับไว้ชัดเจนและมีการสื่อสารเปิดเผยเกี่ยวกับกฎระเบียบ และนโยบายต่างๆ ภายในหน่วยงาน แจ้งให้ทราบกันอย่างชัดเจนและทั่วถึง ความชัดเจนต่างๆ ที่มีในหน่วยงานจะช่วยทำให้เป็นแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้

(2) ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณภาพงาน มีกฎเกณฑ์และหลักการหรือแนวทาง ในการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการไว้ภายใต้การควบคุมของผู้บริหาร โดยหัวหน้างานเป็นผู้ดูแลให้พยาบาลประจำการ ปฏิบัติงานภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าให้ความสำคัญต่อกฎเกณฑ์ หลักการอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคคลของพยาบาลประจำการ อาจก่อให้เกิดความเครียด และความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานพยาบาลประจำการได้ ดังนั้น ในการควบคุมงานควรมีความเหมาะสมในการใช้กฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ในการควบคุมการปฏิบัติงาน

(3) ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน (Innovation) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณภาพงาน มีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่ มีความหลากหลาย และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เช่น การนำวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ ทางการแพทย์มาใช้ในการบริหารจัดการ ในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย และการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือเป็นวิธีที่มีการเปลี่ยนแปลงมีความหลากหลาย มาใช้ในการบริหารจัดการในการบริหารงานบุคคล โดยพยาบาลประจำการรับรู้ เข้าใจ และสามารถร่วมในนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในงาน สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะสร้างพึงพอใจในงานพร้อมกับความแปลกใหม่ที่เกิดขึ้น

(4) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical comfort) หมายถึง การที่หน่วยงาน จัดสภาพ ในสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือ ธรรมชาติต่างๆ ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงานและยังเป็นการอำนวยความสะดวกสบายในการทำงานให้พยาบาลประจำการได้รับความสะดวกสบาย ไม่ถึงเครียดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ภายในหน่วยงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างภายในเหมาะสม ไม่มีกลิ่น เสียง ที่รบกวนในการ

ปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไปจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีมาก สิริอร วิชชาวุธ (2544: 141-174) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมด้านกายภาพในการทำงาน (Physical condition of work) คือสิ่งต่างๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร สภาพห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง โต๊ะทำงาน ระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน รวมไปถึงที่จอดรถของที่ทำงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อการทำงานและความพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมด้านกายภาพในการทำงานดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ล้วนขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ตามความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานทั้งสิ้น

การทำวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้แนวคิดของ Moos (1986) มาใช้เป็นแนวคิดในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ เนื่องจากเห็นว่า เนื้อหาในแนวคิดมีความครอบคลุมสภาพแวดล้อมทุกด้านซึ่งสมควรนำมาศึกษาในองค์กรพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง โดยในรายละเอียดได้มีการแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็นมิติต่างๆอย่างชัดเจน ซึ่งจะได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการนำไปใช้เพื่อการบริหารจัดการต่อไป

5.3 ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน

ในสถานปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้น ฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหารแม้จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกภาพ แต่ก็สามารถจัดสรรหา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ให้มีความเหมาะสม และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ได้ เช่น

การเลือกสถานที่ตั้งของสถานปฏิบัติงาน หน่วยงาน การขยายสาขาของหน่วยงานควรคำนึงถึงความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไปรวมทั้งคิดหาวิธีที่ไม่ให้การทำงานเกิดความเบื่อหน่ายโดยการสับเปลี่ยนงานหรือลดงานจำเจ จัดกิจกรรมอื่นเพิ่มความสำคัญกับการทำงานของบุคลากร

การจัดบรรยากาศของหน่วยงานให้เหมาะสมกับการทำงาน บรรยากาศแบบแจ่มใส ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีอิสระในการทำงานจะสร้างความพึงพอใจให้กับการทำงานมากขึ้น

การจัดการและการบริหารเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคง สวัสดิการในการทำงาน บริการต่างๆ ที่บุคลากรได้รับ รายรับและค่าจ้าง ค่าตอบแทน

การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งควรคำนึงถึงเช่นกันหัวหน้างานที่มีความเป็นประชาธิปไตย และมีความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกและภายในเป็นอย่างดี เป็นสิ่งสำคัญที่จะเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2543)

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมทั้งหมดที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน ล้วนมีอิทธิพลสามารถทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดทั้งความพึงพอใจในงาน และเกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเหล่านั้นจะมีความเหมาะสมในการทำงานหรือไม่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการทำงานได้มากน้อยเพียงไร สรุปก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานปฏิบัติงานและเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานได้สอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2535: 84-86) ได้ให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานซึ่งผลที่ตามมาจะพบกับความสัมพันธ์ที่ดีและราบรื่นของบุคคลกับองค์กร ไม่เกิดการขาดงาน/หยุดงาน การลาออก ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจมีกำลังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลปฏิบัติงานได้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทูมัลตี และคณะ (Tumulty et al. 1994: 84-90) และเกรย์แฮม (Graham 2001)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน

สลาวิต สเตมปี พีดมอนต์ และเฮสส์ (Slavitt Stamps Piedmonte and Haases 1978: 114-120) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลกับสถานการณ์ในการทำงาน โดยศึกษาในพยาบาล 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอกกับแผนกผู้ป่วยใน พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน มีความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ความเป็นอิสระ สถานภาพในวิชาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหาร ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอกมีความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ความเป็นอิสระ ลักษณะงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน สถานภาพในวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหาร

ละออ ดันติศิริรินทร์ (2520) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ จำนวน 14 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 572 คน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคพบว่า ความพึงพอใจในงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐโดยรวมและรายด้าน มีระดับปานกลางพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจแตกต่างกัน และพบว่าพยาบาลหัวหน้าตึกมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลประจำการ

ธีรา เหมินทร์ (2524) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานบริการด้านอนามัยของรัฐที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษา ซึ่งผู้มาลงทะเบียนเข้าร่วมการประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 6 จำนวน 233 คน แบ่งเป็นพยาบาลจากส่วนกลาง 123 คน และส่วนภูมิภาค 110 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในส่วนกลางและภูมิภาคไม่แตกต่างกัน พยาบาลจากส่วนกลาง อายุ ระยะเวลารับราชการ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสำหรับพยาบาลจากส่วนภูมิภาค พบว่า อายุ ระยะเวลารับราชการ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

มานิตย์ อัยเจริญพงษ์ (2528) ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยพยาบาลปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับสูง ส่วนพยาบาลปริญญาโทมีความพึงพอใจในระดับต่ำ พยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-6 ปี มีความพึงพอใจในระดับสูง ส่วนพยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงาน 14-15 ปี มีความพึงพอใจในระดับต่ำ

สุกัญญา แสงมุกข์ (2350) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ 374 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และตำแหน่ง สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภูมิภาค ได้ร้อยละ 46.25

อำพัน ไชยทองศรี (2530) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือ ประเทศไทยพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมสุข ดิลกสกุลชัย (2533) ศึกษาการเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

แตกต่างกันพบว่าพยาบาลในกลุ่มอายุสูงมีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก ความพึงพอใจในงานโดยรวม ลักษณะงาน รายได้ และผู้ร่วมงานสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุต่ำ พยาบาลตำแหน่งแตกต่างกันด้านความตั้งใจที่จะย้ายตึกปฏิบัติงาน ความตั้งใจที่ลาออกจากงาน และความตั้งใจจะศึกษาต่อมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความพึงพอใจในงาน

วงเดือน ศิริรักษ์ และคณะ (2536) ศึกษาความพึงพอใจในงานพยาบาล โดยศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ อายุ ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

อัชรี จิตต์ภักดี (2536) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สถานภาพของวิชาชีพ ความเป็นอิสระ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน และนโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

สุภาณี ทยาธรรม (2537) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาพยาบาลประจำการ 330 คน พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเพื่อนร่วมงานมีค่ามากที่สุด ด้านรายได้มีค่าน้อยที่สุด

จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538) ศึกษาความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากสถาบันและวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ โดยศึกษาระดับความพึงพอใจในงานในด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการมีสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านความต้องการของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความพึงพอใจในแต่ละด้านจากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพการทำงาน การมีสัมพันธภาพในหน่วยงาน ความต้องการของงานด้านนโยบายและการบริหาร ความมีอิสระในการทำงาน และค่าตอบแทน และพบว่า อายุ สถานภาพ สมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การสนับสนุน กำลังใจ ความตั้งใจที่จะลาออกจากสถาบันและวิชาชีพ การย้ายสถานที่ทำงาน สถานที่ที่จะย้ายไปทำงาน ความคิดในการเปลี่ยนอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

มาลีวัลย์ เลิศสาคร และกิตติยา สมุทรประดิษฐ์ (2538: 110-115) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ การศึกษา โรงพยาบาลที่ปฏิบัติ แผนกที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่จะลาออกจากงานปัจจุบัน และทัศนคติต่อวิชาชีพการ

พยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนในลักษณะที่แตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่มีสถาบันการศึกษามีความพึงพอใจมากกว่าโรงพยาบาลเอกชน ที่ไม่มีสถาบันการศึกษา

รัตนา ลือวานิช (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับมาก อายุ และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการและตัวแปรที่ร่วมทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้แก่ การได้รับโอกาสอิสระ ความไว้วางใจ ประสบการณ์การทำงาน และข้อมูลข่าวสาร

สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธ์ (2539) ศึกษาความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 8 พบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยเชิงใจ ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการปฏิบัติงาน

สำราญ บุญรักษา (2539) ศึกษาความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพ ด้านบทบาทเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อม และผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

ธนิดา นิมวงษ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการจัดการโดยมีข้อยกเว้น

อมรรัตน์ เสดสุวรรณ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับความคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ 350 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง และ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในแผนกต่างกันประสบการณ์และเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร พบว่าความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ลักษณะงาน นโยบายการบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลาง กับความตั้งใจที่จะลาออกโอนย้ายงาน มีความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบในหน้าที่การงานในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะลาออกโอนย้าย

ทุมัลตี เจมิแกน และโคฮัท (Tumulty Jemigan and Kohut 1994) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการรับรู้สภาพแวดล้อมในงานที่มีต่อ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ในการศึกษาที่ทำวิจัยในโรงพยาบาลขนาดกลางในเขตชุมชนเมืองทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกาโดยได้ศึกษาในพยาบาลจำนวน 159 คน โดยใช้เครื่องมือ 2 ชุด ชุดแรกเป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน (The index of Work Satisfaction) (IWS) ซึ่งถูกพัฒนาโดย แสตมป์ และ พีดมอนต์ (Stamps and Piedmonte 1986) ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 7 ระดับ ของความพึงพอใจในงาน ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ ลักษณะงาน นโยบายขององค์กร สภาพภาพของวิชาชีพ และการปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ส่วนชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (The Work Environment Scale) (WES) เป็นการวัดใน 3 มิติ ของ Moos (1986) ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 7 ระดับ ผลการวิจัยพบว่ามี ความสัมพันธ์ในระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานของพวกเขาโดยรวมในมิติสัมพันธภาพและมิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน อย่างมีนัยสำคัญระดับสูง .01

มัลลอค (Malloch 1997) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพยาบาลประจำการในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในงานกับความพึงพอใจในงาน โดยการทำวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ โดยเก็บข้อมูลในพยาบาลวิชาชีพ 76 คน และ

พยาบาลที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนวิชาชีพ 116 คน รวมเป็น 192 คน ใช้เครื่องมือในการวิจัยทั้งหมด 4 ชุด โดยใช้ Work Environment Scale (WES) ของ Moos (1974) เป็นแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศสังคมในสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ The Meuller/ McCloskey Satisfaction Scale (MMSS) ใช้แบบสอบถาม ในการวัดความพึงพอใจในงาน โดยในการวิจัยครั้งนี้ Malloch ได้เลือก WES ของ Moos โดยใช้ 5 ด้านย่อยในการนำมาสร้าง เป็นแบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งได้แก่ 1) ด้านการมีความเกี่ยวข้องกับงาน (involvement) 2) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (peer cohesion) 3) ด้านความชัดเจนของงาน (clarity) 4) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ช่วย (supervisor support) และ 5) ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน (innovation) ส่วนแบบวัดความพึงพอใจในงาน หรือ McCloskey/ Mueller Satisfaction Scale (MMSS) เป็นแบบสอบถามที่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความพึงพอใจในงานใน 8 ด้านซึ่งได้แก่ 1) แรงจูงใจหรือสิ่งตอบแทนภายนอก (extrinsic rewards) 2) ตารางเวลาในการทำงาน (scheduling satisfaction) 3) ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (family/work balance) 4) เพื่อนร่วมงาน (co-workers) 5) การปฏิสัมพันธ์ (interaction) 6) โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (professional opportunities) 7) การยกย่องสรรเสริญหรือการยอมรับ (praise/recognition) และ 8) การควบคุมความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ (control/responsibility)สรุปผลการวิจัย พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน/Supervisor Support 2) ด้านการมีความเกี่ยวข้องกับงาน/Involvement 3) ด้านความชัดเจนของงาน/Clarity 4) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน/Peer Cohesion 5) การควบคุมความรับผิดชอบในหน้าที่/control/responsibility โดยมีค่า $p < .001$ ส่วนด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงานระดับสูง โดยค่า $p < .01$ โดยตัวแปร WES ทั้ง 5 ด้านร่วมกันทำนาย/พยากรณ์ ความพึงพอใจในงานโดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 42 ($R^2 = .42$ และ $p < .001$)

ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ พึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) คือ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติสัมพันธภาพ

และมิตการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 56 ($R^2 = .560$)

จากการศึกษางานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดการศึกษาความพึงพอใจในงานของ แสตมป์ และ พีดมอนต์ (Stamps and Piedmonte 1986) และแนวคิดการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของ มูส (Moos 1986) ยังคงมีความเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlational study) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี มีพยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการและมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อยเป็นเวลา 6 เดือน จำนวนทั้งสิ้น 249 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

กำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1973: 727) กำหนดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลจากกลุ่มที่ยอมรับได้ที่ระดับ .05 ($\alpha = .05$)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น .05

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จาก
กลุ่มตัวอย่างเท่าที่ยอมรับได้ในที่นี้กำหนดไว้ 5%

249

$$\text{แทนค่า } n = \frac{249}{1+(249)(.05^2)} = 154 \text{ คน}$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน = 154 คน

คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลตามที่ได้กำหนดไว้ โดยวิธีการ
คำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาลให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 154 คน ดังนั้นจึงได้
กลุ่มตัวอย่างดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60
เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

ชื่อ โรงพยาบาล	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง ที่คำนวณได้ (คน)
โรงพยาบาลเดิมบางนางบวช	64	40
โรงพยาบาลบางปลาม้า	57	35
โรงพยาบาลศรีประจันต์	47	29
โรงพยาบาลดอนเจดีย์	46	28
โรงพยาบาลสามชุก	35	22
รวม	249	154

1.2.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการจับสลากแบบไม่แทนที่
ตามอัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล ได้จำนวนตัวอย่างรวม 154 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 องค์ประกอบของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่นำมาจากงานวิจัยของปีทมากรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง โดยที่ผู้วิจัยได้นำมาดัดแปลงข้อคำถามบางข้อ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่หลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง และตัดข้อคำถามบางข้อออกเพื่อความเหมาะสม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี รวม 3 ข้อ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างขึ้นและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีในองค์ประกอบของ Work Environment Scale ของ Moos (1986) ซึ่งใช้วัดองค์ประกอบ 3 มิติที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มิติที่ 1 มิติสัมพันธภาพ	จำนวน 11 ข้อ
1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องกับงาน	จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1, 2 และข้อ 3)
1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 4, 5, 6 และข้อ 7)
1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 8, 9, 10 และข้อ 11)
มิติที่ 2 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	จำนวน 8 ข้อ
2.1 ด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 12 และข้อ 13)
2.2 ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 14 และข้อ 15)
2.3 ด้านความกดดันในการทำงาน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 16, 17, 18 และข้อ 19)

มิติที่ 3 มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน จำนวน 11 ข้อ

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 3.1 ด้านความชัดเจนของงาน | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 20, 21 และข้อ 22) |
| 3.2 ด้านการควบคุมงาน | จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 23 และข้อ 24) |
| 3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 25, 26 และข้อ 27) |
| 3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 28, 29 และข้อ 30) |

ลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อ จะมีแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert-type scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อคำถามทั้งหมดมีลักษณะเป็นข้อความเชิงบวกและเชิงลบ และมีการให้คะแนนดังนี้ คือ ข้อคำถามที่เป็นเชิงบวกได้แก่ ข้อ 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 19, 21, 23, 24, 25, 29 และ ข้อ 30

ข้อคำถามที่เป็นเชิงลบได้แก่ ข้อ 1, 5, 7, 11, 15, 17, 18, 20, 22, 26, 27 และข้อ 28 ข้อคำถามที่เป็นเชิงบวกมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|----------------------|--|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ ให้ 5 คะแนน |
| เห็นด้วย | หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้น ให้ 4 คะแนน |
| ไม่แน่ใจ | หมายถึง ไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ให้ 3 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ให้ 2 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ ให้ 1 คะแนน |

ข้อคำถามที่เป็นเชิงลบมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| ระดับความรู้สึก เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ 1 คะแนน |
| ระดับความรู้สึก เห็นด้วย | ให้ 2 คะแนน |
| ระดับความรู้สึก ไม่แน่ใจ | ให้ 3 คะแนน |
| ระดับความรู้สึก ไม่เห็นด้วย | ให้ 4 คะแนน |
| ระดับความรู้สึก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ 5 คะแนน |

การแปลผลการให้คะแนน มีเกณฑ์การให้คะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแปลผลดังนี้ (ประคอง วรรณสุต 2538)

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับดีมาก
3.50 – 4.49	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับดี
2.50 – 3.49	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.49	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับไม่ใช้อย่างมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ สร้างขึ้นและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีของ Stamps and Piedmonte (1986) ซึ่งใช้วัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี มี 6 องค์ประกอบ มีข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1, 2 และข้อ 3)
2. ด้านความเป็นอิสระ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 4, 5, 6 และข้อ 7)
3. ด้านลักษณะงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 8, 9 และข้อ 10)
4. ด้านนโยบายองค์กร จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 11 และข้อ 12)
5. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 13, 14, 15, และข้อ 16)
6. ด้านการปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 17, 18 และข้อ 19)

ลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อ มีแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert-type scale คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่สามารถตัดสินใจได้ ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อคำถามทั้งหมดมีลักษณะเป็นข้อความเชิงบวกและเชิงลบ และมีการให้คะแนนดังนี้ คือ

ข้อคำถามที่เป็นเชิงบวกได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 12, 15, 16, 17, 18 และข้อ 19

ข้อคำถามที่เป็นเชิงลบได้แก่ ข้อ 5, 8, 11, 13 และข้อ 14

ข้อคำถามที่เป็นเชิงบวกมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|------------------------|--|-------------|
| - ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ | ให้ 1 คะแนน |
| - ไม่เห็นด้วย | หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น | ให้ 2 คะแนน |
| - ค่อนข้างไม่เห็นด้วย | หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น | ให้ 3 คะแนน |
| - ไม่สามารถตัดสินใจได้ | หมายถึง ไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย | ให้ 4 คะแนน |
| - ค่อนข้างเห็นด้วย | หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วยกับข้อความนั้น | ให้ 5 คะแนน |
| - เห็นด้วย | หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้น | ให้ 6 คะแนน |
| - เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ | ให้ 7 คะแนน |

ข้อคำถามที่เป็นเชิงลบมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความรู้สึก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 7 คะแนน
ระดับความรู้สึก ไม่เห็นด้วย	ให้ 6 คะแนน
ระดับความรู้สึก ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ให้ 5 คะแนน
ระดับความรู้สึก ไม่สามารถตัดสินใจได้	ให้ 4 คะแนน
ระดับความรู้สึก ค่อนข้างเห็นด้วย	ให้ 3 คะแนน
ระดับความรู้สึก เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ระดับความรู้สึก เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

การแปลผลการให้คะแนน มีเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแปลผลดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
6.50 – 7.00	ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงมากที่สุด
5.50 – 6.49	ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
4.50 – 5.49	ความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
3.50 – 4.49	ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2.50 – 3.49	ความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
1.50 – 2.49	ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยต่างๆ และสภาพการณ์ความเป็นจริงในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. สร้างแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี มีวิธีการดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Moos (1986) และศึกษาจากเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามจากงานวิจัยของปีทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง โดยที่ผู้วิจัยได้นำมาดัดแปลงข้อความในข้อคำถามบางข้อเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่หลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง และ

ตัดข้อความบางข้อออกเพื่อความเหมาะสม โดยปรับร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

2.2 สร้างและปรับข้อความสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยการรวบรวมคำสำคัญของแนวคิดที่ศึกษามาเขียนเป็นคำจำกัดความ โดยข้อความที่สร้างและปรับจะสอดคล้องกับคำจำกัดความ และสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงในปัจจุบัน ของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี มีวิธีการดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลตามแนวคิดทฤษฎีของ Stamps and Piedmonte (1986) และศึกษาจากเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามจากงานวิจัยของปีทมากรณ์ สรรพชัยพงษ์ (2545) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง โดยที่ผู้วิจัยได้นำมาปรับร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ให้เข้ากับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ในสถานการณ์ปัจจุบัน

3.2 สร้างและปรับข้อความความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยการรวบรวมคำสำคัญของแนวคิดที่ศึกษามาเขียนเป็นคำจำกัดความ โดยข้อความที่สร้างและปรับจะสอดคล้องกับคำจำกัดความ และสภาพการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน ของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

2.3.1 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างข้อความและปรับข้อความบางข้อแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา ภาษา หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามและคำจำกัดความนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการพยาบาล จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบด้านเนื้อหา ความสอดคล้องกับคำจำกัดความ สำนวนภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยถือเกณฑ์

ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ใน 3 จากนั้นผู้วิจัยนำมาพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ให้สมบูรณ์

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนน ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมีความเห็นตรงกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้นำไปทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงต่อไป

2.3.2 การหาค่าความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการ ที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ โรงพยาบาลเจ้าคุณพิบูลย์พนมทวน โดยทดลองจำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Conbrach's Alpha Coefficient) ด้วยการใส่โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ .795 และ .806 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง โดยแนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และอธิบายคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามว่าเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 6 เดือน
2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งมอบแบบสอบถามการวิจัย และรายชื่อกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลที่จับฉลากได้ โดยมอบให้แก่หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเดิมบางนางบวช โรงพยาบาลบางปลาหมอ โรงพยาบาลศรีประจันต์ โรงพยาบาลคอนเจดีย์ และโรงพยาบาลสามชุก ก่อนหน้านั้นผู้วิจัยได้โทรศัพท์ติดต่อกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลแต่ละแห่งล่วงหน้าแล้ว ชี้แจงวิธีการเก็บกลุ่มตัวอย่าง การรวบรวมแบบสอบถาม กำหนดวันส่งแบบสอบถาม และขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามกลับ
3. หลังจากส่งแบบสอบถามได้ 8 วัน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามส่งกลับคืนมาทั้งสิ้น 141 ชุด จากแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด 154 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.56

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับโดย นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบแต่ละชุดพร้อมทั้งกำกับรหัสของข้อมูลแต่ละข้อวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จำแนกเป็น รายด้าน และโดยรวม

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้สถิติทดสอบ Chi-Square ซึ่งก่อนการวิเคราะห์ได้มีการจัดกลุ่มคะแนนความพึงพอใจรวม โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาแบ่งเป็นกลุ่มคะแนนความพึงพอใจออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ คือ

กลุ่มความพึงพอใจน้อย คือ กลุ่มที่มีค่าคะแนนความพึงพอใจ $< \bar{X} \pm S.D.$

กลุ่มความพึงพอใจปานกลาง คือ กลุ่มที่มีค่าคะแนนความพึงพอใจ $= \bar{X} \pm S.D.$

กลุ่มความพึงพอใจมาก คือ กลุ่มที่มีค่าคะแนนความพึงพอใจ $> \bar{X} \pm S.D.$

แบ่งกลุ่มอายุใหม่เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี, กลุ่มอายุ 31- 40 ปี และกลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไป แบ่งกลุ่มประสบการณ์การทำงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี, กลุ่มประสบการณ์ 10-15 ปี และ กลุ่มประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2537: 324) ดังนี้

เมื่อ r เข้าใกล้ ± 1.00 สูงกว่า ± 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ประมาณ ± 0.70 ถึง ± 0.89	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
เมื่อ r เข้าใกล้ 0.50 ประมาณ ± 0.30 ถึง ± 0.69	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
เมื่อ r เข้าใกล้ 0.00 ประมาณ ± 0.29 และต่ำกว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายถึง ข้อมูลมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายถึง ข้อมูลมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้าม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 141 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียงจังหวัด
สุพรรณบุรี จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน
(N=141)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
25 ปี หรือต่ำกว่า	11	7.8
26 – 30 ปี	25	17.7
31 – 35 ปี	42	29.8
36 – 40 ปี	27	19.1
41 ปีขึ้นไป	36	25.5
รวม	141	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	60	42.6
คู่	76	53.9
หม้าย/หย่า/แยก	5	3.5
รวม	141	100.0
ประสบการณ์		
6 เดือน – 5 ปี	19	13.5
5 – 10 ปี	22	15.6
10 – 15 ปี	47	33.3
15 – 20 ปี	26	18.4
20 ปีขึ้นไป	27	19.1
รวม	141	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 141 คน มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.8 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25 ปีหรือต่ำกว่าน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.8 สถานภาพคู่ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาคือ สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 42.6 ประสบการณ์การทำงานมากที่สุดอยู่ระหว่าง 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาอยู่ในกลุ่ม 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.1 และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 6 เดือน – 5 ปี น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 13.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 และ ตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกรายด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1 มิติสัมพันธภาพ			
1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน	4.02	0.49	ดี
1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.51	0.52	ดี
1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.67	0.54	ดี
2 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
2.1 ด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน	3.81	0.49	ดี
2.2 ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน	3.84	0.51	ดี
2.3 ด้านความกดดันในการทำงาน	2.86	0.61	ปานกลาง
3 มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน			
3.1 ด้านความชัดเจนของงาน	3.53	0.57	ดี
3.2 ด้านการควบคุมงาน	3.58	0.60	ดี
3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน	3.34	0.58	ปานกลาง
3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.24	0.80	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมเฉลี่ยโดยรวม	3.55	0.32	ดี

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.55, SD = 0.32$) เมื่อนำมาจำแนกรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี โดยด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.49$) และพบว่า ด้านความกดดันในการทำงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความกดดันในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.86, SD = 0.61$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพยาบาล
 ประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกรายมิติ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1 มิติสัมพันธภาพ	3.73	0.39	ดี
2 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.51	0.39	ดี
3 มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	3.42	0.42	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมเฉลี่ยโดยรวม	3.55	0.32	ดี

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ
 โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55
 ($\bar{X} = 3.55, SD = 0.32$) จากคะแนนเต็มเท่ากับ 5 เมื่อนำมาจำแนกรายมิติพบว่า มิติสัมพันธภาพ
 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.39$) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับ
 ดี ($\bar{X} = 3.51, SD = 0.39$) และพบว่า มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.42$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน ของ
 พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ดังรายละเอียด
 ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล
 ประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกรายด้าน
 และโดยรวม

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านค่าตอบแทน	4.16	1.31	ปานกลาง
ด้านความเป็นอิสระ	4.96	0.84	ค่อนข้างมาก
ด้านลักษณะงาน	5.26	0.94	ค่อนข้างมาก
ด้านนโยบายองค์กร	4.30	1.17	ปานกลาง
ด้านสถานภาพวิชาชีพ	4.76	1.01	ค่อนข้างมาก
ด้านปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน	5.01	0.95	ค่อนข้างมาก
ความพึงพอใจเฉลี่ยโดยรวม	4.74	0.70	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
 โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับ
 ค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ($\bar{X} = 4.74$, $SD = 0.70$) จากคะแนนเต็มเท่ากับ 7 เมื่อจำแนกราย
 ด้านพบว่าด้านลักษณะงานมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ย
 สูงสุด ($\bar{X} = 5.26$, $SD = 0.94$) และด้านที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมากแต่มีค่าเฉลี่ย
 รองลงมาได้แก่ด้านปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเป็นอิสระ และด้านสถานภาพวิชาชีพ
 ($\bar{X} = 5.01$, $SD = 0.95$, $\bar{X} = 4.96$, $SD = 0.84$, $\bar{X} = 4.76$, $SD = 1.01$ ตามลำดับ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
 ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.30$,
 $SD = 1.17$ และ $\bar{X} = 4.16$, $SD = 1.31$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในงาน ของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ดังรายละเอียดในตารางที่
6 และตารางที่ 7

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ของคะแนนความพึงพอใจรวมเมื่อนำมาแยกตามระดับความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	20	14.20
ปานกลาง	96	68.10
มาก	25	17.70
รวม	141	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าเมื่อนำคะแนนรวมความพึงพอใจมาจัดระดับออกเป็น 3 กลุ่ม
เพื่อที่จะนำมาหาความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติ X^2 - test พบว่าพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับ
ปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.10 รองลงมา ได้แก่ ระดับความพึงพอใจมาก และระดับ
ความพึงพอใจน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.70 และ 14.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ
ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง
จังหวัดสุพรรณบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)	ระดับความพึงพอใจ(ร้อยละ)			X ²	p - value
		น้อย	ปานกลาง	มาก		
อายุ (ปี) (N = 141)					6.126	.190
น้อยกว่า 30 ปี	36 (25.53)	3.55	17.73	4.25		
30 – 40 ปี	69 (48.94)	9.93	31.21	7.80		
40 ปี ขึ้นไป	36 (25.53)	0.71	19.15	5.67		
สถานภาพสมรส (N=136)					5.516	.063
โสด	60 (44.12)	9.56	27.94	6.62		
คู่	76 (55.88)	4.41	39.71	11.76		
ประสบการณ์การทำงาน (N=141)					14.21	.007**
ต่ำกว่า 10 ปี	41 (29.08)	4.25	20.57	4.25		
10 ปี – 15 ปี	47 (33.33)	8.51	21.99	2.84		
15 ปีขึ้นไป	53 (37.59)	1.42	25.53	10.64		

** p-value < .01

จากตารางที่ 7 พบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรีทุกกลุ่มอายุ มีความพึงพอใจที่ระดับปานกลางมากที่สุด โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี, 30 – 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจที่ระดับปานกลางร้อยละ 17.73, 31.21 และ 19.15 ตามลำดับ พยาบาลที่มีสถานภาพสมรส โสด และคู่ มีความพึงพอใจที่ระดับปานกลางมากที่สุด โดยกลุ่มโสด และคู่มีความพึงพอใจที่ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 27.94 และ 39.71 ตามลำดับ และพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจระดับปานกลางมากที่สุด โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี, 10 ปี – 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 20.57, 21.99 และ 25.53 ตามลำดับ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี (N=141) จำแนกรายมิติ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความพึงพอใจในงาน	p - value
มิติสัมพันธภาพ	.518	<.001***
มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.459	<.001***
มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	.571	<.001***
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	.638	<.001***

*** p-value <.001

จากตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรีในระดับปานกลาง ($r = .638$) และพบว่า มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .518, .459$ และ $.571$ ตามลำดับ)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.1.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างน้อยเป็นเวลา 6 เดือน ทั้งหมด 5 แห่ง จำนวน 249 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากประชากร โดยการจับฉลากแบบไม่แทนที่ตามอัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล จำนวน 154 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามที่มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้วัดองค์ประกอบ 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ, มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ที่ใช้วัดองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทน, ความเป็นอิสระ, ลักษณะงาน, นโยบายองค์กร, สถานภาพวิชาชีพ, และการปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับข้อคำถามและสร้างข้อคำถามจากเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามจากงานวิจัยของปีทมากรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ยึดองค์ประกอบตามแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Moos (1986) จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีทั้งข้อคำถามที่เป็นคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ส่วนแบบสอบถามส่วนที่ 3 ยึดองค์ประกอบความพึงพอใจในงานของพยาบาลตามแนวคิดของ Stamps and Piedmonte (1986) จำนวน 19 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับมีทั้งข้อคำถามที่เป็นคำถามเชิงบวกและเชิงลบ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (Content Validity) ตรวจสอบเนื้อหา วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Conbrach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เท่ากับ .795 และ .806 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งมอบให้แก่หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการนำส่งด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด 154 ชุด ได้รับกลับคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ผลได้เป็นจำนวน 141 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.56 ของแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติทดสอบ Chi-Square

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี มีอายุระหว่าง 31-35 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.8 มีสถานภาพคู่สมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.9 และมีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.3

1.3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ($\bar{X} = 3.56$) จากคะแนนเต็มเท่ากับ 5 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าน้อยอยู่ในระดับดี และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือมิติน้ำในหน้าที่การทำงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และมีค่าน้อยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.51$ และ 3.43 ตามลำดับ)

1.3.3 ความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ($\bar{X} = 4.74$) จากคะแนนเต็มเท่ากับ 7 โดยพบว่าองค์ประกอบด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.26$) ส่วนองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{X} = 4.16$)

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1) **ปัจจัยส่วนบุคคล** ด้านอายุ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4.1.1, 4.1.2 และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรีซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.1.3

2) **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ($r = .638$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.2 และเมื่อพิจารณาในรายด้านของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า

(1) *สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในมิติสัมพันธภาพ* มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ ($r = .518$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.2.1

(2) *สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน* มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ ($r = .459$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.2.2

(3) *สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน* มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ ($r = .571$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.2.3

2. อภิปรายผล

2.1 การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ย 3.55 ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณารายมิติจะพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ

2.1.1 มิติสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.73$) โดยด้านการมีความเกี่ยวข้องในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับดี ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานและด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ 3.51 ตามลำดับ เมื่อดูจากข้อคำถามพบว่าบุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ มีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง ปฏิบัติงานในแต่ละวันอย่างมีเป้าหมายและมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมประจำเดือนของหน่วยงานทุกครั้ง ได้รับการสนับสนุนการทำงานจากหัวหน้างานให้ประสบความสำเร็จและได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

2.1.2 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.51$) โดยด้านการมุ่งมั่นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.84 ด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 แต่ด้านความกดดันในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อดูจากข้อคำถามพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนของหน่วยงานและรับรู้ว่าบุคลากรของหน่วยงานตนเองสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากภาระงานมากทำให้ต้องรีบเร่งทำให้ทันเวลา ไม่มีเวลาผ่อนคลายในระหว่างการปฏิบัติงาน

2.1.3 มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) โดยในด้านการควบคุมงานและด้านความชัดเจนของงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 3.53 ตามลำดับ ส่วนด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงานและด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และ 3.24 ตามลำดับ เมื่อดูจากข้อคำถามพบว่าประมาณ 1 ใน 2 ของบุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความไม่ชัดเจนและคลุมเครือ มีการควบคุมกำกับงาน แต่แนวทางการทำงานในหน่วยงานยังเป็นแบบเดิมๆที่เคยใช้มาเป็นเวลานานหน่วยงานยังไม่มี การสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน พื้นที่ในหน่วยงานคับแคบ

2.2 การศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ($\bar{X} = 4.74$) ซึ่งผลการวิจัยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

2.2.1 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5.26 เนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดสุพรรณบุรีในปัจจุบัน ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร และงานที่ไม่ใช่งานปฏิบัติการพยาบาลจะมีเจ้าหน้าที่ตำแหน่งอื่นมาช่วยทำ เช่น งานธุรการจะมีผู้ช่วยเหลือคนไข้ทำ ประกอบกับการปลูกฝังของวิชาชีพพยาบาลให้มีความพึงพอใจกับงานบริการ และการให้การพยาบาลผู้ป่วย จึงทำให้พยาบาลมีความคิดว่างานที่ทำในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองรวมทั้งรู้สึกพึงพอใจกับทุกกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติในวิชาชีพของพยาบาล ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ที่ผลการศึกษาพบว่าความ พึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานต่ำที่สุด

2.2.2 ด้านปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ เท่ากับ 5.01 พบว่าในปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งจะต้องดำเนินการให้องค์กรของตนผ่านการรับรองคุณภาพและมาตรฐานของโรงพยาบาลจากองค์กรภายนอก ซึ่งสิ่งที่สำคัญคือการมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม จึงเป็นสิ่งที่บุคลากรพยาบาลจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์เพื่อให้การดำเนินการต่างๆในองค์กรของตนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ และคณะ (2540) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงสาธารณสุข พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วงกลางมาตร และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.2.3 ด้านความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ย 4.96 รองจากด้านปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยในปัจจุบันนโยบายการปฏิรูประบบการบริหารการพยาบาล ที่จะเอื้อต่อการปฏิรูประบบบริการพยาบาลในอนาคต ได้มีการกำหนดคุณลักษณะในการบริหารการพยาบาลโดยการกระจายอำนาจให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมโดยมีอิสระ ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่ตนปฏิบัติ (ทัศนาศา นุญทอง 2543) ประกอบกับในปัจจุบันการบริหารจัดการในงานด้านการพยาบาลของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี เริ่มมีการกระจายอำนาจหรือให้อิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาในงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำให้พยาบาลประจำการมีอิสระในการทำงานในขอบเขตของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของจรุสรี ไกรนที (2539) พบว่าการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจหรือให้อิสระในการทำงานกับพยาบาลประจำการที่เพิ่มขึ้นนั้น จะส่งผลให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น

2.2.4 ด้านสถานภาพวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.76 ซึ่งระดับคะแนนอยู่ในช่วงระดับความพึงพอใจค่อนข้างมาก เนื่องจากในปัจจุบันสภาการพยาบาลส่งเสริมให้มีการปฏิรูประบบการบริหารการพยาบาลโดยเน้นการมีเครือข่ายความร่วมมือ โดยการบริหารงานในอนาคตจำเป็นต้องมีเครือข่ายทั้งในวิชาชีพ เครือข่ายระหว่างวิชาชีพ และเครือข่ายสังคม โดยจะเป็นแหล่งสนับสนุนซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การยอมรับทั้งในวิชาชีพ ระหว่างวิชาชีพและการยอมรับของสังคมต่อการพยาบาล (ทัศนาศา นุญทอง, 2543) แสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี มีการประสานความร่วมมือของเครือข่ายทั้งในวิชาชีพ ระหว่างวิชาชีพ และสังคมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาล

2.2.5 ด้านนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากในการทำงานของระบบราชการงานนโยบายต่างๆ เช่น โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า การบริการปฐมภูมิ และการที่จะต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานและรับรองคุณภาพจากองค์กรภายนอก (HA), การพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (HPH), การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานบริการสาธารณสุข (HNQA) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลยังได้รับการชี้แจงนโยบายต่างๆ ไม่ชัดเจน เกิดความสับสนว่าจะทำงานหรือพัฒนางานไปในทิศทางใด เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามพบว่าแนวทางการบริหารของกลุ่มการพยาบาลไม่สอดคล้องกับปัญหาที่พยาบาลพบในการทำงาน

2.2.6 ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำของมาตรการแปดผล เนื่องจากรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่พยาบาลได้รับจากองค์กรหรือโรงพยาบาล ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนเวรภัยดึก ถือเป็นข้อจำกัดในด้านงบประมาณของโรงพยาบาล เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ค่าน้ำมัน

สูงขึ้น ราคาสินค้าที่สูงขึ้นทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ประกอบกับมีการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นค่าวิชาชีพเพิ่มขึ้นให้แก่ทุกวิชาชีพที่ให้บริการด้านสาธารณสุข แต่ผลการพิจารณาพบว่าเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นแล้ววิชาชีพพยาบาลได้เพิ่มในอัตราที่น้อยมากทำให้พยาบาลประจำการพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกเป็นอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ได้ผลดังนี้

2.3.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.1.1 เนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรีให้ความสำคัญแก่บุคลากรทางการพยาบาล ทุกคน ทุกกลุ่มอายุ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเกี่ยวข้องในภาระงานในหน้าที่รับผิดชอบที่มีความเสมอภาคเท่าเทียม จึงมีความพอใจที่ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุกัญญา แสงมุกข์ (2530) สุภาณี ทยาธรรม (2537) นริศา ฐิตะธรรมานนท์ (2540) รัตนาภรณ์ กาญจนฤทธาภรณ์ (2544) และ ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

2.3.2 สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.1.2 เนื่องจากการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลนั้น จะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละคน ซึ่งจะมีปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม คือ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ได้แก่ บิดามารดา พี่ น้อง สามี บุตร เพื่อน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยปรับสมดุลในการดำเนินชีวิตของพยาบาลประจำการแต่ละบุคคลได้ ทำให้พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เอียดศิริ เรืองภักดี (2543) รัตนาภรณ์ กาญจนฤทธาภรณ์ (2544) และ ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

2.3.3 ประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.1.3 ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการพยาบาลมานานย่อมมีความชำนาญในงานมากขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ (Simson 1989, อ้างในสุกัญญา แสงมุกข์ 2529) ซึ่งพอสรุปได้ว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมักเป็นผู้ที่มีอาวุโส ได้รับการเลื่อนชั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่า และมักเป็นผู้ที่ได้รับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าผู้ที่อาวุโสน้อยกว่า ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้มีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทนหรือความก้าวหน้าในงาน ซึ่งส่งผลให้มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ วงเดือน ศิริรักษ์ และคณะ (2536) อชรี จิตต์ภักดี (2536) และรัตนา ลือวานิช (2539) ซึ่งระบุไว้ว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของอำพัน ไชยทองศรี (2530) สุภาณี ทยาธรรม (2537) และอมรรัตน์ เสตสุวรรณ (2539) ที่พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

2.4 การศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามมิติสัมพันธ์ภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ได้ผลดังนี้

2.4.1 ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมกับความพึงพอใจในงานโดยรวม นั้นพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .638$) เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานในมิติสัมพันธ์ภาพได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมให้พยาบาลมีความเกี่ยวข้องกับงาน ให้มีความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานให้การสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงาน และการมีความกดดันในการทำงานที่เหมาะสม (สภาพการทำงานที่เร่งรีบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์) และในมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความชัดเจนของงาน มีการควบคุมงาน มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 มิตินี้สามารถส่งผลให้พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรีเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของปีทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ซึ่งระบุผลการศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4.2 มิตีสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .518$) และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4.2.1 เนื่องจากในปัจจุบันนี้ผู้บริหารทางการพยาบาลมีความเข้าใจถึงคุณแจความสำเร็จในการทำงานที่สำคัญ คือการทำงานเป็นทีมร่วมกันของทีมการพยาบาล และทีมสหสาขาวิชาชีพ นั่นคือเมื่อพยาบาลประจำการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงาน โดยมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องในงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานให้การสนับสนุนในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนำไปสู่ประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภารัตน์ แบบขุนทด (2544) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ($r = .823$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.3 มิติดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .459$) และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4.2.2 เนื่องจากในปัจจุบันพยาบาลประจำการได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกันหาแนวทางการพัฒนางาน ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามแผนงาน และมีการประเมินผลงานร่วมกันตามความต้องการ ทำให้พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถทั้งหมด และได้ทำงานอย่างอิสระก็จะรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทายได้ใช้ความรู้และทักษะให้เกิดประโยชน์สูงสุด (จินตนา ยูนิพันธ์ 2534) สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ รัตนา ลือวานิช (2539) พบว่าการได้รับอิสระ เป็นตัวทำนายความพึงพอใจในงานได้ และในการศึกษาของ กริชแก้ว แก้วนาค (2541: 59-61) พบว่า หัวหน้างานที่ให้อิสระและบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.72$) ซึ่งการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในสภาพแวดล้อมในการทำงานในมิติดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.4.4 มิติดการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .571$) และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4.2.3 เนื่องจากความชัดเจนของงานหรือเป้าหมายนโยบายในองค์กรนั้น จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ การควบคุมงานที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีการทำงานได้ตรงตามเป้าหมายมากขึ้น

สอดคล้องกับการศึกษาของของปีทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง ที่ผลการศึกษาพบว่ามติดการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ระบบงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และสถานภาพสมรส ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ดังนั้นในการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการเพื่อความคงอยู่ขององค์กรนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมต่างๆ อย่างเท่าเทียมกันให้มีสิทธิเสมอภาคเท่ากันภายในองค์กร และพบว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ซึ่งการบริหารงานในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้ที่มิประสบผลการทำงานโดยสนับสนุนให้เป็นแกนหลักในการทำงานร่วมกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถชักจูงและโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

3.1.2 สำหรับผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าในทั้ง 3 มิติ รายด้านส่วนใหญ่ อยู่ในระดับดี แต่มีอยู่ 3 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านความกดดันในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าข้อคำถามที่เกี่ยวกับการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำ ($\bar{X} = 3.09$) จากคะแนนเต็ม 5 แสดงให้เห็นว่ายังมีการสนับสนุนให้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงานน้อย ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านนวัตกรรมมากขึ้น อาจกระตุ้นด้วยการพาไปศึกษาดูงานหรือให้แรงจูงใจเป็นรางวัลแก่บุคลากรการพยาบาลที่มีการคิดค้นและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในงานประจำและข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ถามเกี่ยวกับความคับแคบในสถานที่ทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำ ($\bar{X} = 3.15$) จากคะแนนเต็ม 5 ซึ่งเป็นข้อจำกัดในด้านโครงสร้างแต่ก็สามารถส่งผลให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความพึงพอใจลดลงได้ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงในการจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ ให้

เหมาะสมกับพื้นที่ โดยใช้กิจกรรม 5 ส. มาเป็นรูปแบบในการดำเนินการ และผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลอาจต้องทบทวนว่ามีปัจจัยใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านความกดดันทางด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ความเร่งด่วนของงาน ความเครียดที่ทำให้ไม่มีเวลาผ่อนคลาย เพื่อพิจารณาแก้ไข ปัญหาเพื่อลดความกดดันในการทำงานของพยาบาลประจำการ การดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพที่น่าจะสามารถส่งเสริมให้องค์กรมีการดูแลบุคลากรพยาบาลทางด้านจิตใจเพิ่มมากขึ้นย่อมส่งผลถึงการมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

3.1.3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลอาจต้องพิจารณาในเรื่องการจัดให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลกับงานที่ทำและจัดสวัสดิการด้านอื่นให้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจทดแทนอย่างเหมาะสม เช่น การจัดสวัสดิการเรื่องอาหารกลางวัน บ้านพักและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ นอกจากนี้ยังพบว่าผลของคะแนนความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความเป็นอิสระในการทำงานมีคะแนนสูงอยู่ในลำดับ 1, 2 และ 3 ซึ่งผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลพัฒนาคุณภาพทางการแพทย์พยาบาลให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้ง 3 ด้านจะเป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และความพึงพอใจในด้านนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลทุกระดับอย่างสม่ำเสมอทั้งในด้านทิศทางการปฏิบัติงาน ระเบียบปฏิบัติต่างๆ เป้าหมายของการทำงานร่วมกัน และควรมีการทบทวนการสื่อสารแบบเดิมที่ใช้อยู่ว่ามีรูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กรหรือไม่ ควรพัฒนารูปแบบการสื่อสารที่ดีเหมาะสมกับองค์กร และเมื่อสื่อสารแล้วควรมีการติดตามประเมินผลว่าการสื่อสารมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายหรือไม่

3.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลควรให้ความสำคัญกับการให้การสนับสนุนความมีอิสระในการทำงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด ส่งเสริมให้ตระหนักถึงการวางแผนที่ดีเพื่อผลสำเร็จของงาน และไม่เพิ่มความกดดันในการทำงานให้กับบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน เช่น การเสริมพลังอำนาจในตนเองของพยาบาล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล บุคลิกภาพและทัศนคติต่อวิชาชีพของพยาบาล หรือภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพยาบาล และการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรวม ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลต่อโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า 30 บาทรักษาทุกโรคหรือต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล เพื่อที่จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานตามนโยบาย และ โครงการต่างๆมีแนวทางที่ถูกต้องและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2.2 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลกลุ่มอื่น เช่น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน (PCU) หรือบุคลากรอื่นที่นอกเหนือจากบุคลากรพยาบาล เช่น แพทย์ เจ้าหน้าที่ธุรการ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งต่างๆ หรือเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศการทำงานเพื่อสนองต่อความพึงพอใจในงานขององค์กรต่อไป

3.2.3 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนที่มีขนาดมากกว่า 60 เตียง และอาจเป็นการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กับพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนภายในจังหวัดเดียวกัน

บรรณานุกรม

- กนกศิลป์ พุทธิศิลพรสกุล (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กริชแก้ว แก้วนาค (2541) “รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539) *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล : ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3)* ม.ป.ท.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2544) *มาตรฐานการพยาบาลในชุมชน (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2)* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- กรวิภา พรหมจวง (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์กร กับบรรยากาศองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ขนิษฐา กุลกฤษฎา (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538) “ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะออกจากสถาบันและวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์” *สรรพสิทธิเวชสาร* 16, 2 (เมษายน-มิถุนายน) : 35-76
- จินตนา ยูนิพันธุ์ (2534) “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: มิติหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพ” *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* 3, 1 : 39-51

- จรัสศรี ไกรนที (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชุตินา บูรณชนิด (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ความมีคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ทัศนาศา บุญทอง (2542) *ทิศทางการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต* กรุงเทพมหานคร ศิริยอดการพิมพ์
- ทัศนาศา บุญทอง (2543) *ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต* กรุงเทพมหานคร ศิริยอดการพิมพ์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2535) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ธนิดา ฉิมวงษ์ (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธีรา เหมินทร์ (2524) “เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นริศา ฐิตะธรรมานนท์ (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นงลักษณ์ ประเทืองไพโรศรี (2542) “กระบวนการบริหารโครงการพัฒนาบริการด้านหน้าของโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดกำแพงเพชร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

- นงนุช วงษ์สุวรรณ (2539) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร ภาควิทยาการ
จัดการสถาบันราชภัฏรำไพพรรณี
- นพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย อำนาจการประกอบวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาคเหนือ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาพยาบาลสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ที่สนใจต่อวิชาชีพการพยาบาล
ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกโอนย้าย
งานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริการการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา, และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์ (2540) “ความพึง
พอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงสาธารณสุข” *วารสารวิจัยทางการพยาบาล* 1,
2 : 282-290
- บุริมพี คำรงค์รัตน์ (2542) “ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการนิเทศทางการพยาบาล เจตคติต่อ
การนิเทศทางการพยาบาล และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติบทบาทการ
นิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคอง กรรณสูต (2538) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (ฉบับปรับปรุง) พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประภารัตน์ แบนขุนทด (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์กร กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร บริษัทพิมพ์ดี จำกัด
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร บริษัทพิมพ์ดี จำกัด
- พัฒน์ คุ่มทวีพร และสุชญา พูลโภคผล (2544) “ปัจจัยส่งเสริมและบั่นทอนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลัดเช้า ผลัดบ่าย และผลัดดึกของพยาบาล” *วารสารพยาบาล* 50, (เมษายน-มิถุนายน) : 101-109
- พริยา พงศ์สังกาจ (2537) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์ (2544) *ก้าวสู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร วังใหม่บลูพริ้นต์
- มานีย์ อู๋ยเจริญพงษ์ (2528) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มาลีวัลย์ เลิศสาครศิริ และกิตติยา สมุทระประดิษฐ์ (2538) “ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” *วารสารพยาบาล* 44, 2 : 110-115
- ยุวดี เกตุสัมพันธ์ (2537) “การศึกษาปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ใน การประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช ครั้งที่ 8 เรื่อง วิจัยทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในทศวรรษ: ทิศทางและรูปแบบ วันที่ 12-14 มกราคม 2537 โรงพยาบาลศิริราช
- รัตนา ลีอวานิช (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- รัตนกรณธ์ กาญจนฤทธาภรณ์ (2544) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
ในโรงพยาบาลบุรีรัมย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (สาขารณศาสตร) สาขา
วิชาเอกบริหารสาขารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ลดาวลัย บัวเอี่ยม (2544) “ความพึงพอใจในงาน” วารสารกรมประชาสัมพันธ์ 6, 6 : 43-44
- ละออ ดันติศิริรินทร์ (2520) “ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- วนิกา ว่องวิจนะ (2535) “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลัง
กับความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิมนต์ วันชนะนาพร (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
กับพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- วิศิษฐ์ พิชัยสนธิ (2536) “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาขารณสุขและโรงพยาบาล” ใน *เอกสาร
การสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารสาขารณสุขและโรงพยาบาล* หน่วย
ที่ 8-15 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- วิไลพร มณีพันธ์ (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วงเดือน ศิริวิรักษ์ และคณะ (2536) “การศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษา
เฉพาะกรณีโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี” *วารสารนพรัตนราชธานี* 4, 2 : 105-114
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ (2543) *ปฏิรูประบบบริการสาขารณสุขไทย* พิมพ์ครั้งที่ 6 นนทบุรี
สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสาขารณสุข
- เสนาะ ดิยาว (2544) *หลักการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สิริอร วิชชาวุธ (2544) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ศิริลักษณ์ สมพลกรัง (2542) “สิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยล้าของพยาบาล
โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุกัญญา แสงมุกข์ (2530) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะครุศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ สุภารัตน์ ไวชีตา และสมจิต หนูเจริญกุล (2538) “ความพึงพอใจในงาน
ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบันและออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาล
รามาริบัติ” *วารสาร 1*, (กันยายน-ธันวาคม) : 11-23
- สุภาณี ทยาธรรม (2537) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความ
พึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์ (2539) “ความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 8” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สมจิต หนูเจริญกุล (2537) “คุณค่าของการพยาบาล” *วารสารพยาบาล* 43, (เมษายน-
มิถุนายน) : 91-111
- สมสมัย สุธีรสานต์ (2544) “ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์”
วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 13, 3 : 27-39
- สมสุข ดิลกสกุลชัย (2534) “การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา
แตกต่างกัน” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมพร ปุ่ทรานนท์ (2527) “ความเครียดและสภาพแวดล้อมในการทำงานของทันตแพทย์” วิทยา
นิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพ สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ (2545)
เอกสารเรื่องมาตรฐานการจัดระบบบริการปฐมภูมิ ม.ป.ท.

- ลำราญ บุญรักษา (2539) “ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- หลุยส์ จำปาเทศ (2533) *จิตวิทยาการจูงใจ* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักคณิศาสตร์
อรุณ รักรธรรม (2527) *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- อมรรัตน์ เสตสุวรรณ (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
และความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อัชรี จิตต์ภักดี (2536) “ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เอียดศิริ เรืองภักดี (2543) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
เจริญกรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล
- อำพัน ไชยทองศรี (2530) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

- Browman R., and Culpepper. (1974) "Rx. Power: Rx for change." *American Journal of Nursing*. 74, June : 1053 -1056.
- Cheng – Chung, Samuels, M.E. and Alexander, J.W. (2003). "Factors that influence nurses' Job satisfaction." *Journal of Nursing Administration*. 33, 5: 293-299.
- George, J.M.,and Jones, G.R. (1999). *Understanding and managing : Organizational Behavior* 2nd ed. Massachusetts: Addison – Wesley.
- Gilmer, V.H. (1971) *Industrial and organizational psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Graham, P.B. (2001). The effect of organizational climate on the job satisfaction of new nursing graduates. Dissertation Abstracts Internatoinal (Online) Retrieved January 28, 2005 from: <http://thailis-db.car.chula.ac.th/dao/detail.nsp.html>.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. 2nd ed. New York: Wiley & Sons.
- Johns, G. (1996). *Organizational behavior: Understanding and managing life at work* 4th ed. New York: Harper Collins College.
- Lawler, E.E. (1983). *Satisfaction and behavior*. In Hackman, J.R., Lawler, E.E. and Porter, L.W. Perspective on behavior in organizations. New York: McGraw-Hill.
- Mallooch, K.M. (1997) A context for health and healing: Relationships between staff perceptions of a healing context and their job satisfaction. Doctor of Philosophy. School of Nursing. Faculty of the Graduate School of the University of Colorado (Online). Retrieved February 15, 2005 from: <http://www.kathymallooch.com/Publication/thesis.doc.html>.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. 2nd ed. New York: Harper & Row.
- Maslow, A.H. (1987). *Motivation and personality*. 3rd ed. New York: Harper & Row.
- Moos, R.H. (1976). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Moos, R.H. (1986). *Work environment scale manual*. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Muchinsky, P.M. (1993). *Psychology applied to work : An introduction to industrial and organizational psychology*. 4th ed. Pacific Grove: Brooks Cole Publishing.

- Newstrom, J.W. and Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Parkes, K. (1982). "Occupational stress among student nurses: A natural experiment." *Journal of Applied Psychology*. 67: 784-796.
- Shader, K., Broome, M.E., Broome, C.D., West, M.E., and Nash, M. (2001) "Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center." *Journal of Nursing Administration*. 31, 4: 210-216.
- Slavitt, D.B., Stamps, P.L., Piedmonte, E.B., and Haase, A.M.B. (1978). Nurse' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*. 27: 114-120.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Spector, P.E. (1997). *Industrial and organization psychology: Research and practice*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Stamps, P.L., and Piedmonte, E.B. (1986). *Nurses and work satisfaction*. Michigan: Health Administration Press.
- Strachota, E., et al. (2003). "Reasons registered nurse leave or change employment Status." *Journal of Nursing Administration*. 33, 2: 111-117.
- Swanburg, R.C. and Swanburg, R.J. (2002). *Introduction to management and leadership for nurse manager*. 3rd ed. Boston: Jones and Bartlett.
- Tumulty, G., Jemigan, I.E., and Kohut, G.F. (1994). "The impact of perceived work environment on job satisfaction of hospital staff nurses." *Applied Nursing Research*. 7, 2: 84-90.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Woolf, H.B. (1981). *Webster's New College Dictionary*. 1st ed. Springfield, Massachusetts: G.& C. Merriam Company.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นางนิภาพรรณ แสงอินทร์
พยาบาลวิชาชีพ 7 หัวหน้าพยาบาล
กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

2. นางชวนพิศ สิริไพบูลย์
พยาบาลวิชาชีพ 7 หัวหน้าพยาบาล
กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

3. นางสาวบุษกร มงคลนิมิตร
พยาบาลวิชาชีพ 7 หัวหน้างานผู้ป่วยใน
กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง

- แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ	มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน	มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน	มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ
- โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบข้อคำถามในแต่ละชุด
- ขอความกรุณาตอบข้อคำถามทุกข้อและทุกชุดทั้งนี้เพราะคำตอบทุกข้อคำถามมีผลต่อความเชื่อถือได้ของข้อมูลและการวิเคราะห์ผลการวิจัย
- ข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางยุบล แสงอรุณ

นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต เอกบริหารสาธารณสุข แผนก ข

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (ปบริบูรณ์)

- 25 ปี หรือต่ำกว่า
- 26 – 30 ปี
- 31 – 35 ปี
- 36 – 40 ปี
- 41 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพสมรส

- โสด
- คู่
- หม้าย/หย่า/แยก

3. ประสบการณ์การทำงาน

- 6 เดือน – 5 ปี
- 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป – 15 ปี
- 15 ปีขึ้นไป – 20 ปี
- 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2

แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง

ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นข้อความบรรยายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของท่าน คำตอบในแบบสอบถามไม่ได้ประเมินความถูกต้องหรือผิด ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่เป็นการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านเท่านั้น ซึ่งคำตอบในแบบสอบถามจะไม่มีผลใดๆต่อท่าน เนื่องจากจะวิเคราะห์ในภาพรวม ขอให้ท่านได้พิจารณาตามความเป็นจริงว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานในความเป็นจริงที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น ตรงกับลักษณะความรู้สึกของท่านในระดับใดมากที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความรู้สึกโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ
เห็นด้วย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ

ข้อคำถาม	ระดับความรู้สึก				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านปฏิบัติงานให้หมดเวลาไปวันๆ					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตน					
3. ท่านเข้าร่วมประชุมประจำเดือนของหน่วยงานทุกครั้ง					
4. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมีความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน					
5. ท่านไม่ค่อยมีกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้					
7. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานชอบพูดนินทาผู้ร่วมงาน					
8. หัวหน้างานของท่านมักพูดให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานเสมอ					
9. ท่านมักได้คำชมเชยจากหัวหน้างานของท่านเมื่อท่านปฏิบัติงานดี					
10. หัวหน้างานของท่านให้การสนับสนุนการทำงานของท่านให้ประสบความสำเร็จ					

ข้อคำถาม	ระดับความรู้สึก				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11. หัวหน้างานของท่านมักวิพากษ์วิจารณ์ท่านในเรื่องเล็กๆน้อยๆ					
12. หัวหน้างานของท่านยอมรับการตัดสินใจของท่านในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน					
13. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนของหน่วยงาน					
15. บุคลากรในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ					
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลา					
17. หน่วยงานของท่านมีภาระงานมากเกินไปซึ่งจะต้องรีบทำให้ทันเวลา					
18. ท่านไม่มีเวลาผ่อนคลายในระหว่างการปฏิบัติงาน					
19. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไม่เป็นงานที่หนักเกินไป					
20. กฎและระเบียบในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความไม่ชัดเจนและคลุมเครือ					
21. ท่านได้รับการอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน					
22. ท่านมีความสับสนในบทบาทของตนที่สามารถปฏิบัติอะไรได้บ้าง					
23. หน่วยงานของท่านมีระบบควบคุมกำกับงานที่ดี					
24. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎและระเบียบที่ชัดเจน					
25. หน่วยงานของท่านมีการนำความคิดแปลกๆใหม่ๆมาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					
26. แนวทางการทำงานในหน่วยงานของท่านเป็นวิธีการแบบเดิมๆที่ใช้มาเป็นเวลานานแล้ว					
27. ในหน่วยงานของท่านยังไม่มี การสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
28. พื้นที่ในหน่วยงานคับแคบเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน					
29. หน่วยงานของท่านมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเหมาะสม					
30. อากาศภายในหน่วยงานมีการถ่ายเทได้สะดวก					

คำแนะนำเพิ่มเติม

.....

ส่วนที่ 3

แบบสอบถามความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามต่อไปนี้เป็นข้อความบรรยายเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีความพึงพอใจในงานของท่านคำตอบในแบบสอบถามไม่ได้ประเมินความถูกต้องหรือผิด แต่เป็นการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในงานของท่านเท่านั้นซึ่งคำตอบในแบบสอบถามจะไม่มีผลใดๆต่อท่าน เนื่องจากจะวิเคราะห์ผลในภาพรวม

ขอให้ท่านพิจารณาตามความเป็นจริงว่า ท่านมีความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใดโดยทำเครื่องหมาย **O** ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

- | | |
|-----------|----------------------|
| 1 หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2 หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 3 หมายถึง | ค่อนข้างไม่เห็นด้วย |
| 4 หมายถึง | ไม่สามารถตัดสินใจได้ |
| 5 หมายถึง | ค่อนข้างเห็นด้วย |
| 6 หมายถึง | เห็นด้วย |
| 7 หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ข้อความคำถาม	ระดับความรู้สึก						
	ไม่เห็นด้วย			เห็นด้วย			
	1	2	3	4	5	6	7
1. ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทน(OT)ที่สมเหตุสมผลกับงานที่ท่านทำ	1	2	3	4	5	6	7
3. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการ เช่น บ้านพัก การเบิกค่ารักษาพยาบาล หรืออื่นๆที่โรงพยาบาลจัดให้	1	2	3	4	5	6	7
4. ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถแสดงความคิดเห็นในการร่วมจัดทำแผนของหน่วยงาน	1	2	3	4	5	6	7
5. ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานน้อยมาก	1	2	3	4	5	6	7

ข้อความ	ระดับความรู้สึก						
	ไม่เห็นด้วย			เห็นด้วย			
	1....2....3....4....5....6....7....						
	อย่างยิ่ง						อย่างยิ่ง
6. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กำหนดไว้	1	2	3	4	5	6	7
7. หน่วยงานให้การยอมรับ เมื่อท่านเสนอความคิดริเริ่มใหม่ๆที่ เหมาะสมกับงาน	1	2	3	4	5	6	7
8. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำในแต่ละวันไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
9. ท่านพอใจกับทุกกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติในวิชาชีพพยาบาลของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
10. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
11. ท่านคิดว่าแนวทางการบริหารของกลุ่มการพยาบาลไม่สอดคล้อง กับปัญหาที่พยาบาลพบในการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7
12. ท่านคิดว่านโยบายของกลุ่มการพยาบาลมีความเหมาะสมและให้ ทิศทางที่ชัดเจนต่อการพัฒนางานในอนาคต	1	2	3	4	5	6	7
13. ท่านคิดว่าสังคมไม่ให้ความสำคัญกับวิชาชีพพยาบาล	1	2	3	4	5	6	7
14. ท่านคิดว่าต้องใช้เวลายาวนานกว่าที่วิชาชีพพยาบาลจะเป็น ที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	1	2	3	4	5	6	7
15. เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นในโรงพยาบาล ท่านคิดว่าวิชาชีพ พยาบาลมีความสำคัญไม่น้อยกว่าวิชาชีพอื่น	1	2	3	4	5	6	7
16. ท่านภูมิใจที่มีโอกาสพูดคุยกับผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทางการพยาบาลของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
17. บุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5	6	7
18. ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีทีมงานทำงานที่ดีและ มีประสิทธิภาพ	1	2	3	4	5	6	7
19. ท่านคิดว่าทีมสหสาขาวิชาชีพ (แพทย์,เภสัชกร, ทันตแพทย์และ โภชนาการ ฯลฯ)ให้ความร่วมมือกับพยาบาลประจำการใน หน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5	6	7

❖ ♥ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีนี้ค่ะ

ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามรายชื่อ
แบบสอบถามส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

ข้อคำถาม	ระดับความรู้สึก				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านปฏิบัติงานให้หมดเวลาไปวันๆ	0.7	3.5	11.3	55.3	29.1
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตน	10.6	75.2	12.1	2.1	0.0
3. ท่านเข้าร่วมประชุมประจำเดือนของหน่วยงานทุกครั้ง	29.1	51.8	14.2	5.0	0.0
4. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมีความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	8.5	61.7	24.8	4.3	0.7
5. ท่านไม่ค่อยมีกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	0.0	7.8	22.7	51.8	17.7
6. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	5.0	59.6	29.1	5.7	0.7
7. ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานชอบพูดนินทาผู้ร่วมงาน	5.7	29.1	36.9	26.2	2.1
8. หัวหน้างานของท่านมักพูดให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานเสมอ	12.1	53.2	31.2	2.8	0.7
9. ท่านมักได้คำชมเชยจากหัวหน้างานของท่านเมื่อท่านปฏิบัติงานดี	5.7	57.4	33.3	2.8	0.7
10. หัวหน้างานของท่านให้การสนับสนุนการทำงานของท่านให้ประสบความสำเร็จ	10.6	69.5	18.4	1.4	0.0
11. หัวหน้างานของท่านมักวิพากษ์วิจารณ์ท่านในเรื่องเล็กน้อยๆ	4.3	9.9	30.5	49.6	5.7
12. หัวหน้างานของท่านยอมรับการตัดสินใจของท่านในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน	4.3	68.8	24.8	2.1	0.0
13. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	7.1	75.9	15.6	1.4	0.0
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนของหน่วยงาน	4.3	73.0	21.3	1.4	0.0
15. บุคลากรในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ	2.1	3.5	15.6	60.3	18.4
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลา	8.5	68.1	18.4	5.0	0.0
17. หน่วยงานของท่านมีภาระงานมากเกินไปซึ่งจะต้องรีบทำให้ทันเวลา	29.1	44.0	17.0	9.9	0.0
18. ท่านไม่มีเวลาผ่อนคลายในระหว่างการปฏิบัติงาน	17.0	29.8	22.7	28.4	2.1
19. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไม่เป็นงานที่หนักเกินไป	2.1	31.9	30.5	25.5	9.9
20. กฎและระเบียบในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความไม่ชัดเจนและคลุมเครือ	1.4	17.0	28.4	51.8	1.4

ข้อความคำถาม	ระดับความรู้สึก				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
21. ท่านได้รับการอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	5.0	66.0	26.2	2.8	0.0
22. ท่านมีความสับสนในบทบาทของตนว่าสามารถปฏิบัติอะไรได้บ้าง	0.7	15.6	20.6	56.7	6.4
23. หน่วยงานของท่านมีระบบควบคุมกำกับงานที่ดี	2.8	55.3	34.8	7.1	0.0
24. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎและระเบียบที่ชัดเจน	4.3	61.0	27.7	7.1	0.0
25. หน่วยงานของท่านมีการนำความคิดแปลกๆใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน อยู่เสมอ	2.8	49.6	38.3	9.2	0.0
26. แนวทางการทำงานในหน่วยงานของท่านเป็นวิธีการแบบเดิมๆที่ใช้มาเป็น เวลานานแล้ว	2.8	29.1	25.5	41.8	0.7
27. ในหน่วยงานของท่านยังไม่มี การสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆสำหรับ ใช้ในการปฏิบัติงาน	2.8	17.0	18.4	51.8	9.9
28. พื้นที่ในหน่วยงานคับแคบเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	9.9	29.1	9.9	38.3	12.8
29. หน่วยงานของท่านมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเหมาะสม	5.0	48.2	28.4	17.7	0.7
30. อากาศภายในหน่วยงานมีการถ่ายเทได้สะดวก	7.8	42.6	20.6	19.9	9.2

คำแนะนำเพิ่มเติม.....

ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามรายชื่อ
แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

ข้อคำถาม	ระดับความรู้สึก						
	ไม่เห็นด้วย			เห็นด้วย			
	1....	2....	3....	4....	5....	6....	7....
	อย่างยิ่ง						อย่างยิ่ง
1. ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	5.0	17.0	15.6	13.5	22.7	23.4	2.8
2. ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทน(OT)ที่สมเหตุสมผลกับงานที่ทำ	5.0	17.0	20.6	12.1	21.3	21.3	2.8
3. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการ เช่น บ้านพัก การเบิกค่ารักษาพยาบาลหรืออื่นๆที่โรงพยาบาลจัดให้	5.7	12.1	17.0	7.1	30.5	22.0	5.7
4. ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถแสดงความคิดเห็นในการร่วมจัดทำแผนของหน่วยงาน	0.0	3.5	9.9	18.4	33.3	27.0	7.8
5. ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานน้อยมาก	8.5	34.0	19.9	14.2	14.9	7.1	1.4
6. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กำหนดไว้	0.0	3.5	6.4	11.3	36.2	36.9	5.7
7. หน่วยงานให้การยอมรับ เมื่อท่านเสนอความคิดริเริ่มใหม่ๆที่ เหมาะสมกับงาน	0.0	0.0	9.2	15.6	43.3	29.1	2.8
8. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำในแต่ละวัน ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	12.8	42.6	19.1	14.2	7.1	3.5	0.7
9. ท่านพอใจกับทุกกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติในวิชาชีพพยาบาลของท่าน	1.4	3.5	8.5	16.3	24.1	36.2	9.9
10. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	0.7	2.8	3.5	5.0	27.7	50.4	9.9
11. ท่านคิดว่าแนวทางการบริหารของกลุ่มการพยาบาล ไม่สอดคล้องกับปัญหาที่พยาบาลพบในการทำงาน	2.8	19.1	16.3	29.1	15.6	12.8	4.3
12. ท่านคิดว่านโยบายของกลุ่มการพยาบาลมีความเหมาะสมและให้ทิศทางที่ชัดเจนต่อการพัฒนางานในอนาคต	4.3	5.7	9.2	26.2	27.7	23.4	3.5
13. ท่านคิดว่าสังคมไม่ให้ความสำคัญกับวิชาชีพพยาบาล	5.7	18.4	12.1	14.2	19.1	17.7	12.8

ข้อคำถาม	ระดับความรู้สึก						
	ไม่เห็นด้วย			เห็นด้วย			
	1....2....3....4....5....6....7....						
	อย่างยิ่ง						อย่างยิ่ง
14. ท่านคิดว่าต้องใช้เวลายาวนานกว่าที่วิชาชีพพยาบาลจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	5.0	14.2	15.6	18.4	22.7	15.6	8.5
15. เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นในโรงพยาบาล ท่านคิดว่าวิชาชีพพยาบาลมีความสำคัญไม่น้อยกว่าวิชาชีพอื่น	1.4	2.1	7.1	5.0	7.8	30.5	46.1
16. ท่านภูมิใจที่มีโอกาสพูดคุยกับผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการพยาบาลของท่าน	0.0	0.7	3.5	11.3	21.3	42.6	20.6
17. บุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	0.0	3.5	7.8	12.1	31.2	35.5	9.9
18. ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านมีทีมงานทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ	0.0	2.1	4.3	8.5	34.0	42.6	8.5
19. ท่านคิดว่าทีมสหสาขาวิชาชีพ (แพทย์, เภสัชกร, ทันตแพทย์และ โภชนากร ฯลฯ) ให้ความร่วมมือกับพยาบาลประจำการในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี	1.4	4.3	12.1	27.0	36.9	16.3	2.1



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว 566

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๕๑ เมษายน ๒๕๔๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเคมบางนางบวช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางบุบล แสงอรุณ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาสาธารณสุขศาสตร์ วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี” อยู่ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริรักษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยการเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลในความควบคุมดูแลของท่าน โดยใช้วิธีการให้แบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน ๒๕๔๘

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลจากบุคลากรในความควบคุมดูแลของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามที่เห็นสมควรด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สรารุท สุธรรมมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร. (02) 503-3610, 504-8031-3

โทรสาร. (02) 503-3570



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว ๕๘๘

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

21 เมษายน 2548

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางปลานี่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางยุบล แสงอรุณ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาสาธารณสุขศาสตร์ วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี” อยู่ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริรักษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยการเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลในความควบคุมดูแลของท่าน โดยใช้วิธีการให้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน 2548

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงขอลงความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลจากบุคลากรในความควบคุมดูแลของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามที่เห็นสมควรด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุราษฎร์ สุธรรมมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร. (02) 503-3610, 504-8031-3

โทรสาร. (02) 503-3570



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว 566

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

21 เมษายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีประจันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางยุบล แสงอรุณ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาสาธารณสุขศาสตร์ วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี" อยู่ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริินภา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยการเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลในความควบคุมดูแลของท่าน โดยใช้วิธีการให้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน 2548

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลจากบุคลากรในความควบคุมดูแลของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามที่เห็นสมควรด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สรารุช สุธรรมสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร. (02) 503-3610, 504-8031-3

โทรสาร. (02) 503-3570



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว ๕๖๘

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

21 เมษายน 2548

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนเดจีย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางยุบล แสงอรุณ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาสาธารณสุขศาสตร์ วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี" อยู่ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริรักษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยการเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลในความควบคุมดูแลของท่าน โดยใช้วิธีการให้คอบแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน 2548

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลจากบุคลากรในความควบคุมดูแลของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามที่เห็นสมควรด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สรารุช สุธรรมมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร. (02) 503-3610, 504-8031-3

โทรสาร. (02) 503-3570



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว 566

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

21 เมษายน 2548

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามชุก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางยุบล แสงอรุณ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี" อยู่ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริรักษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยการเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลในความควบคุมดูแลของท่าน โดยใช้วิธีการให้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน 2548

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลจากบุคลากรในความควบคุมดูแลของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามที่เห็นสมควรด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สรารุช สุธรรมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร. (02) 503-3610, 504-8031-3

โทรสาร. (02) 503-3570

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางยุบล แสงอรุณ
วัน เดือน ปี เกิด	8 กรกฎาคม 2506
สถานที่เกิด	อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง พ.ศ. 2528 สาขารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2540
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพ 7