

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ
พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปเขต 15 และเขต 17
กระทรวงสาธารณสุข

นางสาวปราโมทย์ หฤกษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**The Relationship Between Administrative Behaviors for Nursing Career
Development of Head Nurses and Job Satisfaction of Professional Nurses at
Tertiary and Secondary Hospitals in Regions 15 and 17 under the Ministry of
Public Health**

Miss Pramote Harurak

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า
ในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปเขต 15 และเขต 17
กระทรวงสาธารณสุข

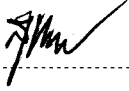
ชื่อและนามสกุล นางสาวปราโมทย์ หฤกษ์

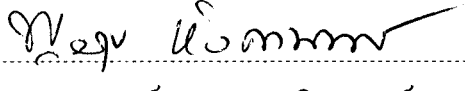
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

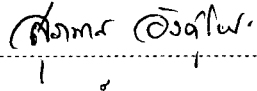
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังสุโชติ

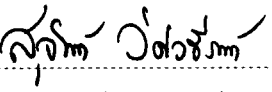
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังสุโชติ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
การบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 12 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไปเขต 15 และเขต 17 กระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัย นางสาวปราโมทย์ หฤรักษ์ ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุกมาส อังศุโชติ

ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย (2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันเป็นเวลา 1 ปี จำนวน 281 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงและความเที่ยงของแบบสอบถาม แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และ 0.91 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46) (3) พฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69

คำสำคัญ พฤติกรรมกรรมการบริหาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล ความพึงพอใจ หัวหน้าหอผู้ป่วย
พยาบาลวิชาชีพ

Thesis title: The Relationship Between Administrative Behaviors for Nursing Career Development of Head Nurses and Job Satisfaction of Professional Nurses at Tertiary and Secondary Hospitals in Regions 15 and 17 under the Ministry of Public Health

Researcher: Miss Pramote Harurak; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Poonsuk Hingkanont, Associate Professor; (2) Dr. Supamas Angsuchot, Associate Professor ; **Academic year:** 2008

Abstract

The purposes of this study were : (1) to study administrative behaviors for nursing career development of head nurses, (2) to investigate job satisfaction of professional nurses, and (3) to study the relationship between administrative behaviors for nursing career development of head nurses and job satisfaction of professional nurses at tertiary and secondary hospitals in Regions 15 and 17 under the Ministry of Public Health.

The sample included 281 professional nurses who had working experience with their present head nurses for at least 1 year. They were selected by Stratified sampling. Questionnaires were used as research tools to collect data and consisted of two parts: administrative behaviors for nursing career development and job satisfaction. They were tested for reliability and validity. The Alpha reliability coefficients of the first and the second parts were .96 and .91 respectively. The statistical devices used for data analysis were both descriptive statistics (frequency, mean scores, percentile, and standard deviation) and Pearson's Correlation Coefficient.

The findings were as follows. (1) Professional nurses rated administrative behaviors for nursing career development of their head nurses at the high level (2) Professional nurses rated their satisfaction on their jobs at the high level. Finally, (3) there was a statistically significant positive relationship between administrative behaviors for nursing career development of head nurses and job satisfaction of professional nurses ($p < 0.01$, $r = 0.69$).

Keywords: Administrative Behaviors, Nursing Career Development, Job Satisfaction, Head Nurses, Professional Nurses

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ด้วยความเมตตากรุณาและความดูแลเป็นอย่างดียิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังสุโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ รวมถึงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจน นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาตรวจสอบ ให้คำชี้แนะ และแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาตรวจแก้ไข ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงผู้อำนวยการและหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลทั้ง 7 แห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือ และการรวบรวมข้อมูล ตลอดจนขอขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพที่เป็นประชากรในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาราชทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ หัวหน้าพยาบาล รองหัวหน้าพยาบาลฝ่ายพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงลงได้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจเป็นอย่างดี

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ที่เป็นแรงบันดาลใจให้สำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบคุณ พี่สาว หลานๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาการศึกษา และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ช่วยเหลือที่มีได้กล่าวถึงในที่นี้ ความดีและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บิดา มารดา ที่ล่วงลับไปแล้ว

ปราโมทย์ หฤรัถย์

ตุลาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
พฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้า	12
ความพึงพอใจในงาน	36
โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต 15 และ 17	44
บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ	65
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย	68
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	69
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	70
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
สรุปการวิจัย	71
อภิปรายผล	74
ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	93
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	94
ข จดหมายเชิญเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล	96
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	108
ประวัติผู้วิจัย	117

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพจาก โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาล ทั่วไปในเขต 15 และ 17	57
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และแผนกที่ปฏิบัติงาน	66
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปเขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข	68
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกโดยรวม โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข	69
ตารางที่ 4.4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้า ในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข	70

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
------------------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมืองของโลก และของประเทศไทยรวมทั้งการปฏิรูประบบสุขภาพของประเทศไทย ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรทุกแห่ง รวมทั้งองค์การพยาบาลให้มีการพัฒนาสู่คุณภาพมาตรฐานเพื่อส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง บุคลากรด้านการพยาบาลโดยเฉพาะผู้นำทางการพยาบาล ต้องเตรียมพร้อมที่จะรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันท่วงที (ปรากฏพิศ อุจะรัตน์ 2541:73) ปรับตัว ปรับวิธีการทำงาน โดยนำเอาภาวะผู้นำมาใช้เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถช่วยกันนำองค์การพยาบาลให้พัฒนารวมทั้งพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าและได้มาตรฐาน แต่จากอดีตจนถึงปัจจุบันพบว่าผู้บริหารทางการพยาบาล แสดงออกในเรื่องของการบริหารแนวใหม่น้อย นับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่จำเป็นต้องพิจารณาและหาแนวทางแก้ไข (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ 2549: 31) การที่องค์การพยาบาลจะพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในวิชาชีพการพยาบาลจะต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติการพยาบาลและพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นความต้องการของพยาบาลวิชาชีพทุกคนในทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้บริหารด้านวิชาชีพการพยาบาลที่ผ่านมา ประสบปัญหาในเรื่องของการเตรียมบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร เนื่องจากการที่ไม่ตระหนักถึงความสำคัญ ไม่มีระบบการพัฒนาผู้บริหารทางการพยาบาลดีเท่าที่ควร และขาดการเตรียมบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ เมื่อบุคคลนั้นต้องเข้าสู่ตำแหน่งที่ต้องเป็นผู้นำ(พวงรัตน์ บุญญนุรักษ์ 2546: 18) ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 กล่าวไว้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล มีหน้าที่ปฏิบัติการพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินสภาพ การวินิจฉัยปัญหา การวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผล (พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 2538: 3) ซึ่งการที่พยาบาลวิชาชีพจะแสดงควมมีเอกสิทธิ์แห่งวิชาชีพได้อย่างชัดเจนนั้น พยาบาลต้องมีทักษะการบริการเพื่อพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าและได้มาตรฐาน

จากนโยบายแผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2540 - 2549) ที่ให้มีการกำหนดนโยบายด้านการบริการและการผดุงครรภ์ กล่าวไว้ว่าต้องมีการพัฒนา ศักยภาพของผู้นำทางวิชาชีพทุกระดับ เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูง ในการบริหารระบบ บริการพยาบาลเพื่อเร่งให้งานโรงพยาบาลมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และ มีความเข้าใจในงานการพยาบาลเป็นอย่างดี ทั้งนี้โดยความร่วมมือกับผู้อื่น ผู้บริหารงานระบบการ พยาบาลจึงไม่ใช่ผู้ที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลหรือการพยาบาลกับผู้ใช้บริการเพียงอย่าง เดียว แต่ต้องสามารถบริหารจัดการให้ผู้ร่วมทีมงานสามารถปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการได้อย่าง มีประสิทธิภาพด้วย รวมทั้งสามารถประสานกิจกรรมกับบุคลากรในทีมสุขภาพอื่น ได้อย่างราบรื่น และมีคุณภาพ ซึ่ง Huber (1996) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับจำเป็นต้องให้การ สนับสนุนในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับผู้ร่วมงานและควรมีพฤติกรรมการบริหารงานดังนี้ 1) กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) บริหารให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้มีความก้าวหน้าในรูปแบบที่หลากหลาย 3) มีการวางแผนการพัฒนาคความก้าวหน้า ของผู้ปฏิบัติงานอย่างบูรณาการและเป็นระบบ 4) จัดการ สนับสนุนสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานใน องค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งพฤติกรรมการบริหารดังกล่าวจะทำให้ องค์กรได้พัฒนาอย่างมีทิศทาง มาร์ควิสและฮุสตัน(Marquis and Huston, 2006 : 247-249) ได้ กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความก้าวหน้าสำหรับพยาบาล ไว้ว่าการพัฒนาความก้าวหน้า นั้น จะทำให้เกิดการลดอัตราการสูญเสียพยาบาลจากการลาออก เนื่องจากขาดความก้าวหน้าในงานอาชีพ ทำให้ต้องมองหางานใหม่ พยาบาลทุกคนมีโอกาสความก้าวหน้าในงานอาชีพเท่าเทียมกัน บุคลากร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและสร้างความทำ ทายในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในงานของตน และสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเกิดความพึงพอใจในงานและมีทางเลือกในงานอาชีพมากขึ้น อีกทั้งเพิ่มขีดความแข่งขันของ องค์กรเนื่องจากองค์กรที่มีการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรคือองค์กรที่มีความสามารถ ให้เข้าร่วมในองค์กร ดังนั้นการได้รับความก้าวหน้าในอาชีพทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงจูงใจและพึง พพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

บุคลากรพยาบาลทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้า บรรณานาได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นเรื่อยๆ หากบุคลากรพยาบาลได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ ในงาน ทำงานด้วยความมุ่งมั่น มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และทำให้บริการพยาบาลมี คุณภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารการพยาบาลจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริม ความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพแก่บุคลากรพยาบาล ตามความเหมาะสมกับระดับความรู้

ความสามารถ ซึ่งในองค์การพยาบาลนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความก้าวหน้าของพยาบาล มีภารกิจหลักคือ การบริหารบริการพยาบาลในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคล่องตัวในการปฏิบัติการพยาบาล ที่แต่ละบุคคลต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่ และต้องเป็นผู้เชื่อมโยงงานระดับนโยบายกลุ่มงานการพยาบาลสู่การปฏิบัติในระดับหอผู้ป่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ รวมทั้งเป็นผู้นำในการปฏิบัติการพยาบาล (เรวดี ศิรินคร 2539: 38 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2539: 62-63) นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยยังเป็นผู้คุ้นเคย รู้จักบุคลากรที่อยู่ในความดูแลมากกว่าบุคคลอื่น มองเห็นภาพและแนวทางที่บุคลากรควรจะพัฒนางานอาชีพของตนเองในลักษณะใด โดยให้การชี้แนะหรือปรึกษาความเป็นไปได้ของโอกาสที่บุคลากรจะเดินไปสู่ความก้าวหน้าในงานอาชีพได้ด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น (วิลาวรรณ รพีพิศาล 2550 : 173; ัญญุพันธ์ เขจรนันท์ 2549: 163)

การบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไปในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนั้น ไม่สามารถทำโดยลำพังและมีทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการที่สมบูรณ์ได้ ส่วนใหญ่โรงพยาบาลต้องทำหน้าที่ให้บริการผู้รับบริการในทุกโรค ไม่สามารถปฏิเสธการรับผู้ป่วยได้ มีจำนวนผู้ป่วยมากกว่าอัตรากำลังที่กำหนด ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลที่เกินกำลังและจัดบริการที่ไม่มีประสิทธิภาพ พยาบาลไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความก้าวหน้าในทางวิชาการได้เท่าที่ควร ในขณะที่ผู้บริหารการพยาบาลก็มีภาระงานมากด้วยความขาดแคลนกำลังคนในหน่วยงาน จึงทำหน้าที่การบริหารงานไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของผู้ปฏิบัติงาน (พูลสุข หิงกานนท์ 2549: 10) การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนั้นมีข้อจำกัดในเรื่องของการพัฒนาเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เพราะยึดติดกับกรอบอัตรากำลังที่กำหนดพยาบาลวิชาชีพสามารถเลื่อนไหลความก้าวหน้าจากระดับ 3 ไปถึงระดับ 5 ได้ โดยตำแหน่งของตนเองโดยไม่ต้องสอบ และสามารถเลื่อนเป็นระดับ 6 และ 7 ได้ทุกตำแหน่ง แต่ต้องมีการประเมินผลงานวิชาการ แต่ไม่สามารถเลื่อนระดับเป็นระดับ 8 และ 9 ได้ ต้องรอตำแหน่งว่างและได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงให้เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ทำให้เป็นประเด็นที่พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ขาดความก้าวหน้า ซึ่งส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการวิจัยของชฎาภรณ์ ก้อนจันตะ (2550) พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพในระดับน้อย การบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีความสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างความก้าวหน้าโดยตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไม่ใช่วิธีการเดียวในการบริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติสามารถดำเนินการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของพยาบาลได้หลายลักษณะ ทั้งนี้หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติต้องมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการบริหารงานเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของพยาบาลโดยการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการในการมอบหมายงานให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนให้สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพจะมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น จำเป็นที่จะต้องได้รับแรงเสริมจากหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ โดยการให้โอกาสในการพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน (Huber, 1996: 602) ดังนั้นการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นคุณแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณ รักรธรรม 2526: 203) สอดคล้องกับ วรุม (1964) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ช่วยในการ จูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะ”เคน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดขององค์กร คนเป็นผู้ทำให้กิจกรรมในองค์กรดำเนินไปได้ด้วยดี และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ได้เน้น “คนเป็นศูนย์กลาง” จึงกล่าวได้ว่า คนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง และคนยังเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาในการบริหารงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นหัวใจของการบริหารงาน (นงนุช วงษ์สุวรรณ 2539) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้พนักงานในองค์กรสามารถนำศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งเน้นส่งเสริมให้เขามีความสุขในการทำงานหรือความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกระดับพึงสร้าง และปลูกฝังให้มีในองค์กรของตน ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่มีต่องาน ซึ่งสามารถประเมินออกมาได้ว่าบุคคลชอบหรือไม่ชอบในงานของเขา โดยองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานที่ Spector (1997) กล่าวไว้ คือ โอกาสก้าวหน้าในงาน เงินเดือน/ค่าตอบแทน วิธีการปฏิบัติงาน การนิเทศ ลักษณะงาน การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการ สิ่งตอบแทน/รางวัล ผู้ร่วมงาน จากองค์ประกอบดังกล่าวสามารถนำไปสู่การปฏิบัติและสามารถประเมินความพึงพอใจในงานได้ ถ้าบุคลากรใดในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานมีคุณภาพลดลง หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็มีผลดีต่อการปฏิบัติงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547: 121) กล่าวว่า

การทำให้บุคลากรเหล่านี้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน เพราะมีผลต่อประสิทธิภาพของงานและความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออก โอนย้าย

จากการศึกษาถึงสาเหตุการลาออกของบุคลากรวิชาชีพทางการแพทย์พบว่ามีสาเหตุสำคัญที่พยาบาลวิชาชีพลาออกหรือเปลี่ยนงานเนื่องจากความไม่พึงพอใจในงาน โดยให้เหตุผลว่าขาดความก้าวหน้าในงาน ขาดความสำเร็จในงาน และขาดการได้รับความนับถือ ส่วนเงินเดือนและค่าตอบแทนก็มีอัตราน้อยกว่าบุคลากรในทีมสุขภาพอื่นๆ (จารุพร แสงเป่า 2542) ภาระงานที่มีเพิ่มมากขึ้นในขณะที่อัตรากำลังคนยังคงเดิม และค่าตอบแทนน้อย ขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าในงานและขาดความสำเร็จในงาน (มาริษา สมบัติบุรณ์ และคนอื่นๆ 2546) ทำให้จำนวนพยาบาลไม่เพียงพอต่อความต้องการ นอกจากนี้จากการศึกษาของ วิมลมาศ ปิ่นيارชุน และ ประไพพรรณ คำประสิทธิ์ (อ้างในสภาการพยาบาล 2547: 17) ซึ่งศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพลาออกจากงานโดยมีสาเหตุสำคัญคืองานมีโอกาสด้านก้าวหน้าน้อย งานหนักเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น นอกจากนี้ชมชื่น สมประเสริฐ (อ้างในสภาการพยาบาล 2547: 17) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการลาออก โอนย้ายงานที่เกิดขึ้นกับพยาบาลพบว่าปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นหรือมีอยู่ในหน่วยงานคือความไม่พอใจในงาน และหน่วยงานภายนอกนั้นมีโอกาสด้านก้าวหน้าสูงกว่าและพบว่าประเทศไทย ยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพจำนวนกว่า 30,000 คน ทำให้บุคลากรพยาบาลที่ยังคงอยู่ในระบบบริการสุขภาพต้องทำงานหนัก โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในภาคใต้พบว่ามีอาการลาออก โอนย้ายมากและมีการทดแทนที่น้อย ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพบริการ พยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่าย ขาดแรงจูงใจในงานและออกจากองค์กรพยาบาลไปในที่สุด พยาบาลที่ยังเหลืออยู่ในองค์กรยังต้องทำงานหนักขึ้น ทำให้เกิดปัญหาเป็นวงจรไม่รู้จบ ปัจจุบันรัฐบาลไม่มีตำแหน่งข้าราชการบรรจุ ยังทำให้พยาบาลขาดแรงจูงใจที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรของรัฐบาลลดลงไปด้วย (ค้นคืน WWW:<http://ftawatch.org/news/view.php?id=12167> วันที่ 23 กันยายน 2551)

การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ สิ่งที่จะสามารถส่งเสริมความพึงพอใจได้ทางหนึ่งคือผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ แต่จากการทบทวนรายงานการวิจัย วรรณกรรมที่ศึกษาในเรื่องดังกล่าวมีน้อยมาก ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารงานระดับต้นของโรงพยาบาลทั่วไป จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลภาคใต้ตอนบน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีพฤติกรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพที่เหมาะสม ส่งผลต่อความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพและลดอัตราการสูญเสียบุคลากรของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17

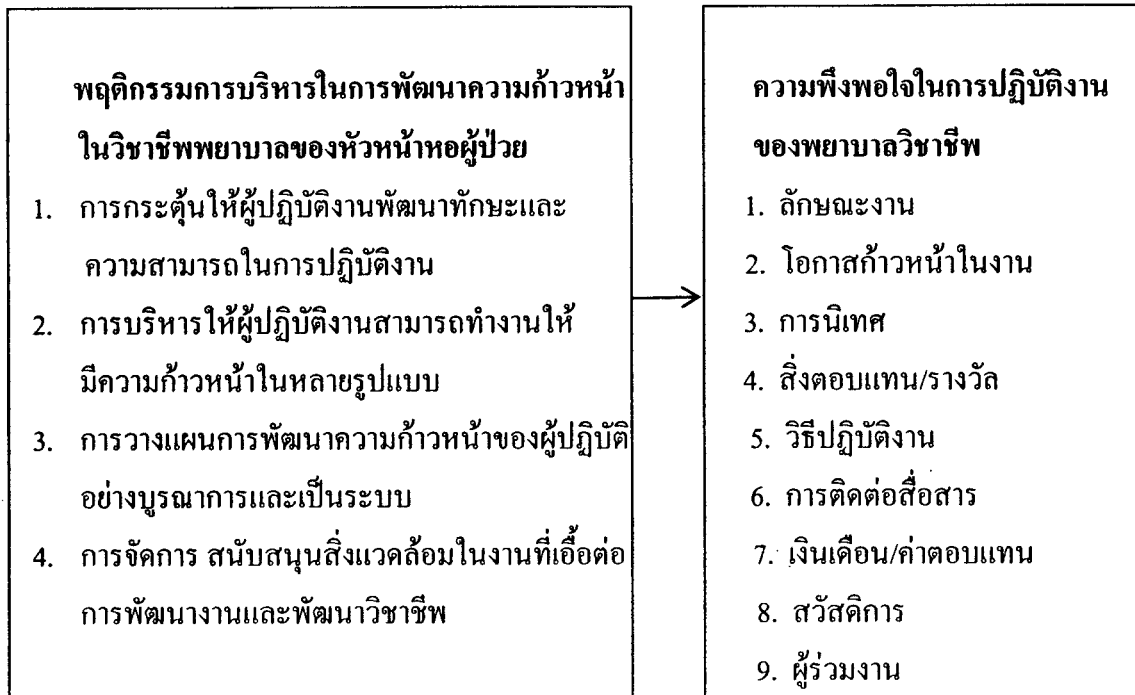
3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.1 พฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล โดยใช้กรอบแนวคิดของ Huber (1996) ซึ่งให้แนวคิดที่ผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับจำเป็นต้องให้การสนับสนุนในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับผู้ร่วมงาน และควรมีพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน ดังนี้ 1) การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทักษะและความสามารถการปฏิบัติงาน 2) การบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้มีความก้าวหน้าในรูปแบบที่หลากหลาย 3) การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานอย่างบูรณาการและเป็นระบบ 4) การจัดการ สนับสนุนสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานในองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารดังกล่าวจะทำให้องค์กรได้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 แนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Spector (1997) ซึ่งได้วิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 9 ด้าน ดังนี้ คือ

ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน การนิเทศ สิ่งตอบแทน/รางวัล วิธีปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร เงินเดือน/ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผู้ร่วมงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

5.2 ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย โรงพยาบาลพังงา โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ โรงพยาบาลระนอง โรงพยาบาลตะกั่วป่า โรงพยาบาลเกาะสมุย โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลกระบี่ ที่ปฏิบัติงานมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี รวม 8 แห่ง จำนวน 2,123 คน

5.3 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2551- ตุลาคม พ.ศ.2551

5.4 ตัวแปรที่ศึกษาคือพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามกรอบแนวคิด โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้ว่าองค์กรมีกิจกรรมที่ทำให้ตนเองเกิดการพัฒนา และมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพพยาบาล เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามแนวคิดของฮูเบอร์ (Huber, 1996) ได้แก่ พฤติกรรม 4 ด้าน คือ

6.1.1 การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วย กระตุ้น/จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

6.1.2 การบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้มีความก้าวหน้าในรูปแบบที่หลากหลาย หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ช่วย มีการบริหารจัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลในรูปแบบที่หลากหลาย

6.1.3 การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานอย่างบูรณาการและเป็นระบบ หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ช่วย มีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลตั้งแต่เข้ามาทำงานกับองค์การจนพ้นสภาพบุคลากรขององค์การ

6.1.4 การจัดการ สนับสนุนสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานในองค์การให้เอื้อต่อการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ช่วย แสดงบทบาทในการบริหารงานในหน่วยงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน โดยการสนับสนุนให้มีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และการจัดการทรัพยากรบุคคล

6.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกของความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวก โดยรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถประเมินได้จากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ สเปคเตอร์ (Spector, 1997) โดยมีองค์ประกอบ 9 ด้าน ดังนี้

6.2.1 โอกาสก้าวหน้าในงาน (Promotion) การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกพึงพอใจในการที่มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในระยะเวลาที่เหมาะสมและยุติธรรม

6.2.2 การนิเทศ (Supervision) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกพึงพอใจในแนวทางการนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ช่วย มีการนิเทศที่เหมาะสม คำนึงถึงจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ และมีความเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน

6.2.3 วิธีการปฏิบัติงาน (Operating Procedures) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับความชัดเจนของขั้นตอนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น รวมทั้งกฎระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนมากขึ้น

6.2.4 ลักษณะงาน (Nature of Work) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการใช้ความคิดอิสระในการทำงาน รวมทั้งรู้สึกว่าการงานนั้นท้าทายความสามารถและน่าสนใจ

6.2.5 การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ มีความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับข้อมูลข่าวสาร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมายขององค์กรและวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน มีการสื่อสารแบบตัวต่อตัว เปิดเผยตรงไปตรงมา

6.2.6 เงินเดือน/ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ และการได้รับการเพิ่มเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึงความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งค่าตอบแทน เงินเดือนที่ได้รับมีความพอเพียงในการดำรงชีวิต และมีความยุติธรรมในสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

6.2.7 สวัสดิการ (Benefits) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร วันลา วันหยุดประจำปี และการเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย สวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งที่หน่วยงาน หรือองค์กรสามารถจัดให้เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าที่ตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

6.2.8 สิ่งตอบแทน/รางวัล (Contingent rewards) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจในการได้รับรางวัลที่มีคุณค่าทางจิตใจ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความมั่นใจในความสามารถที่ได้ปฏิบัติงานทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนางานของตนเองยิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ

6.2.9 ผู้ร่วมงาน (Coworkers) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข

6.3 โรงพยาบาลศูนย์ หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลในระดับจังหวัด มีขนาดจำนวนเตียงเกิน 500 เตียง ให้บริการการแพทย์และสาธารณสุขที่ต้องปฏิบัติงาน โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านต่าง ๆ และแพทย์เฉพาะทางสาขาต่างๆ ครอบคลุม ในเขต 15 และ 17 คือ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

6.4 โรงพยาบาลทั่วไป หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลในระดับจังหวัดหรืออำเภอที่มีขนาดใหญ่ มีขนาดจำนวนเตียงตั้งแต่ 200 - 500 เตียง ให้บริการการแพทย์และสาธารณสุขที่ต้องปฏิบัติงาน โดยผู้เชี่ยวชาญ และแพทย์เฉพาะทางสาขาหลัก ในเขต 15 และ 17 มีจำนวน 7 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลระนอง

โรงพยาบาลเกาะสมุย โรงพยาบาลกระบี่ โรงพยาบาลพังงา และโรงพยาบาลตะกั่วป่า
โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต และโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

6.5 หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาล
และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารงานในหอผู้ป่วย/งาน
บริการในกลุ่มงานการพยาบาล มีความรับผิดชอบดูแลควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล
การปฏิบัติงาน และประสานกิจกรรมการพยาบาล ได้แก่ การบริหาร การบริการ และวิชาการ
การพยาบาลแก่นุเคราะห์ทางการพยาบาล และบุคคลอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 มีข้อมูลเชิงประจักษ์ให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยในการวางแผนเพื่อสร้างความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานแก่นุเคราะห์ทางการพยาบาล

7.2 มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ทำให้เกิดการพัฒนาระดับบริหารทางการพยาบาลระดับต้นได้
พัฒนาตนเองเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชาอันจะส่งผลต่อการ
สร้างแรงจูงใจของพยาบาลในหน่วยงานของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17
กระทรวงสาธารณสุข

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้า
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป
4. บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้า

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าต่อองค์กรมากที่สุด และยิ่งในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังต้องประสบกับภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระดับโลก สิ่งนี้ทำให้องค์กรต่าง ๆ มีความตระหนักยิ่งขึ้นว่า หากองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมากเพียงใด ก็จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร แต่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรล้วนต้องการความก้าวหน้าในการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมุ่งมั่น ทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะได้มีโอกาสเจริญเติบโตในอาชีพการงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการวางระบบพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) อย่างจริงจังเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่มให้กับองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

งานอาชีพและการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่ของบุคคลและครอบครัว เพราะนอกจากจะเป็นที่มาของรายได้แล้ว ยังมีความเกี่ยวข้องกับสถานภาพทางสังคม ชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิตของคน ๆ นั้น ผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานอาชีพย่อมค้นพบความสุขที่แท้จริงจากการทำงานและบรรลุความปรารถนาในชีวิต วิชาชีพการพยาบาลเป็น วิชาชีพที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่สังคม ซึ่งอาจมีมุมมองวิชาชีพได้เป็น 2 แนวทาง คือ ทางหนึ่ง มองวิชาชีพการพยาบาลที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นเพียง “งาน” (job) อย่างหนึ่ง อีกแนวทางหนึ่งมองเป็น “อาชีพ” (career) การมองในแนวทางนี้หมายถึง มีแนวทางที่จะต้องเจริญก้าวหน้า พัฒนา มีความพอใจ มีความสำเร็จในงาน มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จะเป็นการมองไปไกลสุดชีวิตไม่มองเพียง งานชั่ววันหนึ่งต่อวันหนึ่งเท่านั้น (Huber, 1996: 593) ในอดีตที่ผ่านมาพยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความเป็นงานอาชีพของตนเองน้อย และมองวิชาชีพของตนเป็นเพียงงานที่ก่อให้เกิด รายได้เท่านั้น (Marquis and Huston, 2006 : 247) และในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าการใช้ มุมมองของงานอาชีพสำหรับวิชาชีพพยาบาลให้ความลึกซึ้งและเกิดประโยชน์มากขึ้น เพราะเมื่อใด ที่สังคมให้ความสำคัญกับความเป็น “มืออาชีพ” ในงานใด ๆ ย่อมหมายถึง มีการพัฒนางานอาชีพ ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบงานอาชีพนั้นๆ สามารถเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความพอใจ มีความสำเร็จในงานและมีสถานภาพทางสังคมที่ดี

คำว่า Career Development เป็นคำที่มีผู้แปลเป็นภาษาไทยหลายคำ เช่น การพัฒนางาน อาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความก้าวหน้าในบันไดอาชีพ เส้นทางงานอาชีพ และบันได ความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งมีความหมายในทิศทางเดียวกัน (พูลสุข หิงคานนท์ 2549) ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้คำว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นคำที่มีความหมาย เหมือนกับคำว่า การพัฒนางานอาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความก้าวหน้าในบันไดอาชีพ เส้นทางงานอาชีพ และบันไดความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งแปลมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Career Development

1.1. ความหมายของการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้มีนักวิชาการให้ความหมาย ของ career development ไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

มาร์ควิส และฮุสตัน (Marquis and Huston, 2006: 247-249) กล่าวว่า การพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคคลวางแผนอาชีพของตนจากสถานะของตนเอง ในปัจจุบันและสถานะที่ตนเองคาดหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต และนำแผนนั้นไปสู่การปฏิบัติ

ฮิต แบล็คและพอร์เตอร์ (Hitt , Black and Porter, 2005: 545) กล่าวว่าการพัฒนา

ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นการเตรียมความรับผิดชอบให้กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีการวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ฮูเบอร์ (Huber, 1996: 593) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง แนวทางการคัดเลือก บุคคลในการประกอบอาชีพ เพื่อให้เกิดแบบอย่างที่น่าพึงพอใจในการสนับสนุนให้เกิดความเชี่ยวชาญในอาชีพ และเป็นทัศนคติส่วนบุคคลที่จะนำไปสู่ความเชี่ยวชาญและแรงจูงใจในการทำงาน

นฤมล นิราทร (2534: 2) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง เป็นกิจกรรมที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อปรับปรุงการทำงานทั้งในปัจจุบันและปรับปรุงคนให้เหมาะสมกับงานในอนาคต ทั้งยังรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้แผนอาชีพของบุคคลบรรลุจุดหมาย ทั้งในส่วนของบุคคลและในส่วนขององค์การ รวมทั้งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพงานด้วย

เกรียงศักดิ์ เขียวขี้ (2543: 236) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การปรับปรุงต่างๆ ของส่วนบุคคลที่คนนั้นดำเนินการให้สำเร็จตามแผนอาชีพของตน

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543: 6) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การผสานเอาแผนการฝึกอบรมและสายความก้าวหน้าเข้าด้วยกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 247) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีขึ้นเพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคตภายในองค์การ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้องค์การสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และขณะเดียวกันพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้สูงสุด

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2547: 83) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง เป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถที่จะเติบโตตามสายงานนั้น โดยในแง่ขององค์การ จะต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นสามารถรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปได้ โดยจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ในแง่ของพนักงานเองก็ต้องมีการตระเตรียมคน โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง พัฒนาทักษะการทำงานของตน

วิภาดา คุณาวิคติกุล (2549: 2) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง กิจกรรมที่ทำให้งานอาชีพของบุคคลมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น และเพื่อให้ได้ผลติดตามประสงค์ จึงอาจจะต้องมีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถก้าวหน้าในการทำงานในสายงานนั้นๆ เหมือนการก้าวขึ้นบันได หรือที่เรียกว่าบันไดอาชีพ (career ladder)

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549: 158) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่องค์การจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับอาชีพของตนเอง

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน โดยทั้งสองฝ่ายต้องร่วมกันวางแผนและดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างสอดคล้องกับระยะเวลาและสถานการณ์ ตลอดจนความต้องการขององค์กรและบุคคลเป็นสำคัญ

วิลาวรรณ รพีพิศล (2550: 165) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันอย่างมีระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติของบุคคลให้ดำเนินไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ และช่วยให้บุคลากรเติบโตก้าวหน้าในงานอาชีพที่ปฏิบัติอยู่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 157) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ความก้าวหน้าหรือการเติบโตของพนักงานตามความเคลื่อนไหวของความสำเร็จในงานอาชีพในช่วงเวลาที่ผ่านไป

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง กิจกรรมที่ทำให้งานอาชีพของบุคคลมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นทั้งด้วยตนเองและองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถก้าวหน้าในสายงานนั้นๆ ทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปในระดับที่สูงขึ้นจนเกิดความเชี่ยวชาญในอาชีพ หรือโอนย้ายไปยังตำแหน่งอื่น โดยได้รับมอบหมายงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

บุคลากรพยาบาลเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กร และเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร การฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่บุคลากรพยาบาล เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรพยาบาลมีความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงาน จากผลการวิจัยพบว่า หากบุคลากรพยาบาลได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน จะทำให้มีความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงานมากกว่าการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Shields & ward, 2001: 22) การบริหารองค์กรพยาบาลในอดีตยึดแนวคิดที่ว่า การพัฒนาและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย นโยบายขององค์กรจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างน้อย ส่วนองค์กรพยาบาลยุคใหม่ยึดแนวคิดที่ว่าองค์กรจำเป็นต้องลงทุนสำหรับพัฒนาและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากเชื่อว่าบุคลากรพยาบาลทุกระดับเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร รวมทั้งช่วยให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน การที่บุคลากรพยาบาลจะทำงานด้วยความมุ่งมั่น อุทิศตนให้กับงานที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจในงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งมีความสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ บุคลากรพยาบาลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารการพยาบาลที่ให้

ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาล โดยจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรพยาบาลอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น (จารุพรรณ ถิละโยธิน และบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2545) บุคลากรพยาบาลที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน จะมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร (ชุติมา สุวรรณ-ประทีป 2543)

การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน และองค์กร ในมุมมองขององค์กรทั่วไป ดังนี้ (ฮากรณ์ ภูวิทยาพันธ์ 2550: 21)

1.2.1 ความสำคัญต่อบุคลากรระดับปฏิบัติการ

- 1) สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งพนักงานได้ตระหนักว่า องค์กรไม่ได้ละเลยถึงการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าต่อสายงานอาชีพของคน
- 2) สร้างโอกาสให้พนักงานได้รับรู้ถึงความต้องการ หรือความคาดหวังในการทำงานของหัวหน้างานที่มีต่อตนเอง พนักงานจะได้รับรู้ถึงจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง/จุดอ่อน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงานดีขึ้น
- 3) รับรู้ถึงความมั่นคงในสายงานอาชีพของตนเองว่าต่อไปจะเติบโต หรือก้าวไปสู่ตำแหน่งงาน หรือหน่วยงานใด ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป
- 4) สร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินขององค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่องานที่รับผิดชอบ เพราะพนักงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และรับรู้ทิศทางการทำงานขององค์กรอย่างชัดเจน

1.2.2 ความสำคัญต่อบุคคลระดับหัวหน้างาน

- 1) เป็นโอกาสที่ดีในการสื่อสารให้พนักงานรับรู้ขอบเขตของงานและเป้าหมายของงานที่หัวหน้างานคาดหวังและต้องการให้เกิดขึ้น รวมทั้งจุดที่ควรพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้การทำงานในปัจจุบันดีขึ้น
- 2) การที่หัวหน้างานได้บุคคลที่มีความรู้ และความสามารถมาทำงานด้วยย่อมจะช่วยลดภาระในการทำงานประจำวัน (Routine) ของหัวหน้างาน ซึ่งงานดังกล่าวโดยส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในแต่ละวัน
- 3) ทำให้หัวหน้างานมีเวลาเพียงพอที่จะวางแผน กำหนดกลยุทธ์ และคิดริเริ่มในการพัฒนาและปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 4) สร้างตัวแทนหรือมือรองในการทำงานแทนหัวหน้างาน กรณีที่หัวหน้างานไม่อยู่ ซึ่งจะทำให้หัวหน้างานลดความกังวลใจหากต้องไปประชุมหรือติดภารกิจพิเศษ

1.2.3 ความสำคัญต่อองค์กร

1) สร้างระบบหรือมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรที่เหมือนหรือสอดคล้องกันให้กับทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถ การออกแบบผังความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงาน และการจัดทำมาตรฐานหรือระบบในการเตรียมความพร้อมของกำลังคนสำหรับหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร

2) เพิ่มทรัพย์สินทางปัญญา เมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ และความสามารถในการทำงาน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่มีส่วนในการสร้างรายได้และผลกำไรให้กับองค์กรเป็นอย่างมาก

สำหรับองค์กรพยาบาล มาร์ควิสและฮุสตัน (Marquis and Huston, 2006 : 247-249) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพพยาบาล ดังนี้

1. อัตราการสูญเสียพยาบาลจากการลาออก เนื่องจากขาดความก้าวหน้าในงานอาชีพทำให้ต้องมองหางานใหม่
2. ช่วยให้พยาบาลทุกคนมีโอกาสความก้าวหน้าในงานอาชีพเท่าเทียมกัน
3. ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและสร้างความท้าทายในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ
4. เพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเกิดความพึงพอใจในงานและมีทางเลือกในงานอาชีพมากขึ้น
5. เพิ่มขีดความแข่งขันขององค์กร เนื่องจากองค์กรที่มีการพัฒนางานอาชีพที่ดีย่อมดึงดูดคนที่มีความสามารถให้เข้าร่วมในองค์กร
6. ช่วยสร้างความสามารถและทักษะใหม่แก่พยาบาล ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และมีการแข่งขันสูงในระบบบริการสุขภาพ การพัฒนางานอาชีพจะช่วยให้พยาบาลได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

บุคลากรพยาบาลทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้า ปรารถนาได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเรื่อยๆ หากบุคลากรพยาบาลได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ทำงานด้วยความมุ่งมั่น มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และทำให้บริการพยาบาลมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารการพยาบาลจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพแก่บุคลากรพยาบาลตามความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นสิ่งที่พยาบาลมีความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน สิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอาชีพ และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นแรงจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพข้าราชการมี 3 ด้าน คือ ด้านองค์การหรือหน่วยงาน ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพของการทำงาน ดังนี้ (ประจักษ์ นันทิยะกุล 2535)

1.3.1 องค์การหรือหน่วยงาน กำหนดความก้าวหน้าไว้ดังนี้

1) การเลื่อนเงินเดือน เป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งของระบบราชการ ซึ่งผู้ที่ทำงานดีมีผลงานจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการตอบแทน โดยมีการให้ 1 ขั้นในกรณีความชอบปกติ และ 2 ขั้นในกรณีความชอบพิเศษ ในปีพ.ศ. 2539 ถึงปัจจุบันได้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นขั้นครึ่ง เนื่องจากโควตาของการพิจารณาความดีความชอบ 2 ขั้นนั้นมีจำนวนจำกัด แต่จำนวนบุคลากรมีมากกว่า ดังนั้นรัฐบาลจึงได้ขยายจำนวนออกเป็นขั้นครึ่งเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรแนวทางหนึ่ง

2) การเลื่อนตำแหน่งมี 3 ลักษณะ คือ

(1) การเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับควบ การเลื่อนในระดับควบนี้มีการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำหรือกำหนดจำนวนปี ในบางกรณีผู้บังคับบัญชาต้องประเมินความเหมาะสมด้วย

(2) การเลื่อนตำแหน่งที่ว่าง เป็นการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงกว่าที่ว่างลง ผู้ที่เหมาะสมจะได้พิจารณาแต่งตั้ง

(3) การเลื่อนตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานก.พ.) กำหนดซึ่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการ โดยจะใช้ผลงานและให้การรับรองผู้เชี่ยวชาญมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

3) การส่งเสริมทางวิชาการ เป็นการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน เมื่อบุคคลได้รับบรรจุเข้าทำงานแล้ว

4) การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวางขึ้น

5) การระดมนโยบายขององค์การที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร

1.3.2 ผู้ปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้จะต้องปฏิบัติงานดังนี้

- 1) มีความตั้งใจและมีความคิดว่าต้องก้าวหน้าและทำงานอย่างเต็มความสามารถ
- 2) มีความรู้ทางด้านวิชาการและมีความรู้ในการปฏิบัติงาน มีการใฝ่หาความรู้โดยการศึกษาคู่ หรือฝึกอบรมดูงาน หรือหาตำราที่เกี่ยวข้องกับงานมาศึกษาด้วยตนเอง มีความรู้ในการปฏิบัติงาน ต้องรู้งานในหน่วยงานที่สังกัดในภาพรวม รวมทั้งรู้เป้าหมายของหน่วยงาน
- 3) มีความสามารถในการปรับความรู้และปรับตนให้เข้ากับงาน จะต้องมึลักษณะในการนำความรู้มาปรับให้เข้ากับการทำงาน รวมทั้งจะต้องรู้จักนิสัยใจคอและวัฒนธรรมของผู้ร่วมงาน
- 4) มีการทำงานอย่างมีคุณภาพ ต้องทำงานโดยมีแผนงาน ทำงานด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว และถูกต้องตามเป้าหมายและหลักวิชาการ เมื่อทำงานเสร็จไม่สร้างปัญหาติดตามมาและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา
- 5) มีทัศนคติที่ดีในการรับราชการ กล่าวคือ ต้องมีสำนึกว่าข้าราชการคือผู้รับใช้ประชาชน มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฉกฉวยผลประโยชน์จากช่องโหว่ของกฎหมาย ไม่รับสินบน และทำงานโดยอุทิศตนและมีความเสียสละ
- 6) มีระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลงาน
- 7) มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง
- 8) มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง
- 9) มีความสามารถในการประสานงาน
- 10) มีมนุษยสัมพันธ์ดีในการปฏิบัติงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และลูกค้าผู้รับบริการ

1.3.3 คุณภาพการทำงาน

- 1) การรักงาน พอใจในงานของตน เห็นคุณค่าของตน ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันต่องาน
- 2) การเรียนรู้งาน ต้องศึกษากฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานและต้องแสวงหาความรู้ คำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน
- 3) การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อขอความร่วมมือ และเพื่อให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ

4) การเร่งรัดงาน งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องรีบทำให้เสร็จสิ้นโดยเร็วเพื่อพร้อมที่จะทำงานชิ้นต่อไป

5) การริเริ่มงานผู้ปฏิบัติงานต้องสนใจใฝ่หาความรู้ที่ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงงานให้มีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ มีผลงานเพิ่มขึ้น

6) การมีระเบียบวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยของหน่วยงาน

1.4 ขั้นตอนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล

การพัฒนางานอาชีพได้ประสบผลสำเร็จ จะต้องทำความเข้าใจกับระยะต่าง ๆ ของการก้าวเข้าสู่งานอาชีพก่อน เนื่องจากบุคลากรต้องการการพัฒนางานอาชีพที่แตกต่างกันในแต่ละระยะ ในการก้าวเข้าสู่งานอาชีพของพยาบาลต้องผ่านระยะต่าง ๆ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งออกเป็นระยะต่าง ๆ ที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. การแบ่งระยะการก้าวเข้าสู่งานในวิชาชีพการพยาบาลของดอนเนอร์และวีเวอร์ (Donner and Wheeler, 2001 : 80-8) แบ่งเป็น 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การเรียนรู้ (Learning) เป็นระยะที่บุคคลเริ่มก้าวเข้าสู่วิชาชีพการพยาบาล ซึ่งเกิดขึ้นขณะเข้าศึกษาในหลักสูตรพื้นฐานทางการพยาบาล

ระยะที่ 2 การเข้าเป็นสมาชิกในวิชาชีพ (Entry) ระยะนี้เริ่มต้นเมื่อพยาบาลสำเร็จการศึกษาระดับพื้นฐานทางการพยาบาล และเริ่มงานในสถานที่ทำงานแห่งแรก เป็นระยะเวลาที่พยาบาลค้นหาทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่ในการทำงาน และเริ่มคิดเกี่ยวกับขอบเขตหรือความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ทางพยาบาลที่เหมาะสมและนำไปสู่ความก้าวหน้าสำหรับตนเอง

ระยะที่ 3 การสร้างพันธกิจ (Commitment) ระยะนี้ใช้เวลา 2-5 ปี หลังสำเร็จการศึกษา ระยะนี้พยาบาลเริ่มบอกได้ว่างานประเภทใดที่ตนเองมีความถนัด หรือพื้นที่ไหนที่เหมาะสมกับตนเอง เช่น บอกได้ว่าตนเองมีความถนัดการพยาบาลเด็ก หรือต้องการทำงานในโรงพยาบาลศูนย์ หรือต้องการทำงานในชุมชน หรือต้องการย้ายกลับไปทำงานยังภูมิลำเนาเดิม เป็นต้น พยาบาลจะเริ่มเลือกสิ่งที่เหมาะสมกับตนเอง ประเมินเป้าหมายในงานอาชีพที่ตนเองต้องการจะก้าวไปให้ถึงในอนาคต บางคนเริ่มมองหาที่ปรึกษา รวมทั้งแสวงหาการศึกษาต่อเนื่อง ระยะนี้พยาบาลจะเริ่มเปลี่ยนมุมมองวิชาชีพจากงานที่ก่อให้เกิดรายได้ ไปสู่ความเป็นงานอาชีพ และสร้างความผูกพันกับองค์กรและวิชาชีพในระยะยาว

ระยะที่ 4 การสร้างความมั่นคง (Consolidation) ระยะนี้พยาบาลรู้สึกมีความสุขกับเส้นทางงานอาชีพ (career path) ที่ตนเองเลือก และมีความผูกพันกับวิชาชีพ สังเกตได้จากการทำงานที่พยาบาลจะทุ่มเทกับงานอาชีพ มุ่งสู่การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ และตั้งใจที่จะทำ

ประโยชน์ในการบริการสุขภาพและต่อสังคม ในระยะนี้พยาบาลจะเริ่มเป็นที่เล็งใจให้แก่พยาบาล รุ่นน้องและมีบทบาทเป็นผู้นำทั้งในวิชาชีพ และองค์การในท้องถิ่น

ระยะที่ 5 การออกจากวิชาชีพ (Withdrawal) ระยะนี้พยาบาลเตรียมตัวเกษียณและคิดถึงชีวิตของตนเองหลังออกจากวิชาชีพ

2. การแบ่งระยะการก้าวเข้าสู่วิชาชีพการพยาบาลของแมคเนิส-สมิท (McNeese-Smith, 2000 cited in Marquis and Huston, 2549) แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การเข้าเป็นสมาชิกในวิชาชีพ (Entry) เป็นระยะเวลาที่พยาบาลพัฒนาทักษะและเกิดความกลมกลืนระหว่างตนเองกับบทบาทในงานอาชีพ กิจกรรมในงานอาชีพที่เกิดขึ้นในระยะนี้ เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน เป็นต้น และพยาบาลจะก้าวเข้าสู่การเป็น “คนในวิชาชีพ” (insider)

ระยะที่ 2 การเป็นผู้มีความชำนาญ (Mastery) ในระยะนี้พยาบาลจะเพิ่มพูนทักษะในระดับที่สูงขึ้นกว่าทักษะพื้นฐาน และเกิดความภาคภูมิใจในงาน เป็นระยะเวลาที่พยาบาลก้าวเข้าสู่ความเป็นผู้มีประสบการณ์และสะสมเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ จนเป็นแบบอย่าง (role model) แก่คนอื่น แต่ในขณะเดียวกันความทะเยอทะยาน หรือความต้องการที่จะก้าวหน้าในงานอาชีพไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของตนเองจะค่อย ๆ ลดลง

ระยะที่ 3 การออกจากวิชาชีพ (Disengagement) ในระยะนี้พยาบาลจะเริ่มรู้สึกว่าการทำงานถึงจุดอึดตัวทั้งในด้านการแสวงหาประสบการณ์ใหม่จากการทำงานและตำแหน่งงาน พยาบาลอาจได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือก้าวออกไปสู่งานอาชีพใหม่ พยาบาลที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงระบบงานในองค์การอาจรู้สึกถดถอยในงาน หรือรู้สึกคับข้องใจ ทำให้ออกจากวิชาชีพหรือทนทำงาน โดยไม่แสวงหาความก้าวหน้าอีก

ซูเปอร์และฮอลล์ (Super & Hall, 1994 อ้างใน ฉัญฐพันธ์ เจริญนันท์ 2549: 153) ได้กล่าวถึงพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคล ปกติบุคคลส่วนมากจะมีพัฒนาการด้านอาชีพในแต่ละช่วงของชีวิต โดยสามารถแบ่งขั้นตอนที่สำคัญออกได้เป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นค้นหา (Exploration Stage) ในขั้นค้นหาบุคคลากรแต่ละคนในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมจะเริ่มค้นเรียนรู้และผ่านการขัดเกลาทางสังคม ตลอดจนพยายามค้นหาและทำความเข้าใจกับตนเองว่าเรามีความสามารถ ความถนัด ความต้องการ หรือความเหมาะสมกับงานหรืออาชีพใดเพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานหรืออาชีพที่เหมาะสมในอนาคต ปกติการค้นหาตนเองสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การพูดคุย การอ่านหนังสือ การทดลองปฏิบัติ การค้นคว้า การขอคำปรึกษาจากผู้ใหญ่ และการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น เพื่อรวบรวมข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจและการเตรียมตัวสำหรับการเข้าสู่การประกอบอาชีพในอนาคต

2. **ขั้นวางรากฐาน (Establishment Stage)** ขั้นวางรากฐานจะเริ่มหลังจากบุคคลกรได้ผ่านสภาพการเรียนรู้เข้าสู่การทำงานจริงในช่วงอายุประมาณ 20-25 ปี โดยบุคคลกรเริ่มเข้าสู่กระแสแรงงานและเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร เขาต้องเรียนรู้การทำงานและต้องพยายามปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและความต้องการขององค์กรต้นสังกัด เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากกลุ่มสังคมใหม่ที่เขาเป็นสมาชิก นอกจากนี้บุคคลกรจะต้องพิจารณาความเหมาะสมในอาชีพ เนื่องจากประสบการณ์จากการเรียนรู้และจากชีวิตจริงมีความแตกต่างกันในระดับที่สูง บุคคลกรจึงต้องตรวจสอบว่าเขามีความชอบในอาชีพนั้นเพียงใด ตลอดจนพยายามพัฒนาและปรับปรุงตนเอง เพื่อสร้างการยอมรับในความรู้และความสามารถของตนขึ้นในหมู่คณะ

3. **ขั้นกลางของอาชีพ (Mid – career Stage)** ขั้นกลางของอาชีพจะเริ่มต้นหลังจากบุคคลกรผ่านการยอมรับและสามารถปรับตัวเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว เขาจะเริ่มใช้ชีวิตในฐานะสมาชิกโดยสมบูรณ์ โดยมีพัฒนาการตามความสามารถและโอกาสของตน ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตและบุคลิกภาพส่วนตัวอาจส่งผลให้บุคคลกรบางคนมีพัฒนาการที่ต่อเนื่อง ขณะที่บางคนมีความพอใจในสถานะที่ตนดำรงอยู่และไม่มีความทะเยอทะยานในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากนัก หรือในขณะที่บางคนเริ่มท้อแท้ ถดถอยและไม่ใส่ใจกับพัฒนาการของตนเอง อันเป็นผลจากประสบการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ในพัฒนาการด้านอาชีพของเขา

4. **ขั้นท้ายของอาชีพ (Late Career Stage)** ขั้นท้ายของอาชีพจะเริ่มต้นหลังจากที่บุคคลกรได้ผ่านขั้นกลางของอาชีพและมีพัฒนาการขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงจะมีความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำเร็จของตน พร้อมทั้งจะเป็นผู้แนะนำและให้คำปรึกษาแก่คนรุ่นต่อมา เพื่อให้คนรุ่นใหม่สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและเป็นกำลังสำคัญขององค์กรต่อไป ในทางตรงข้าม บุคคลกรบางคนประสบปัญหาในการพัฒนาตนเองตั้งแต่กลางของอาชีพ อาจเกิดความรู้สึกเฉื่อยชา สับสนไม่มั่นคง และอาจไม่พอใจในสถานการณ์ปัจจุบันที่อัตราการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ถ้าบุคคลกรไม่สามารถพัฒนาตามได้ทันก็จะก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านทักษะการปฏิบัติงานและทางด้านจิตใจ

5. **ขั้นถดถอย (Decline Stage)** ในขั้นถดถอย จะเป็นขั้นที่บุคคลกรเริ่มยอมรับในสังขรณ์ของชีวิตว่าบุคคลกรแต่ละคนล้วนเป็นส่วนประกอบเล็ก ๆ ของระบบในสังคมที่ต้องทำหน้าที่ของตน แต่ถึงแม้เขาจะพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เขาก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือด้านกระแสของสังคมได้ บุคคลกรจะเริ่มเตรียมการเกษียณอายุและการใช้ชีวิตในช่วงสุดท้ายอย่างสงบ โดยพยายามหากิจกรรมที่ตนสนใจมาปฏิบัติ เช่น การดูแลรักษาสุขภาพ การปลูกต้นไม้ การปฏิบัติงานเพื่อสังคม การปฏิบัติธรรม การอ่านหนังสือปรัชญา หรือการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ตำราศักดิ์ กงศาสวัสดิ์ (2547: 125) กล่าวถึงช่วงอายุของคนที่กับการพัฒนาความก้าวหน้า (Career Stage) ไว้ดังนี้

1. ช่วงแรกเริ่ม (Trial Stage) เป็นช่วงอายุตั้งแต่เพิ่งเริ่มเข้าทำงานจนถึงอายุ 25 ปี นับว่าเป็นช่วงที่มี Turnover Rate ค่อนข้างสูง เพราะหากไม่พอใจในการทำงานก็มักลาออกไปหางานใหม่

2. ช่วงส่งเสริมความก้าวหน้า (Establishment Advancement Stage) คือคนที่มีความอายุประมาณ 26-44 ปี คนกลุ่มนี้เริ่มจะมีความคิดที่รอบคอบกว่าในกลุ่มแรก เพราะเริ่มมีภาระทางครอบครัวที่จะต้องรับผิดชอบมากขึ้นและต้องการที่จะสร้างผลงานเด่นให้หัวหน้าและองค์กรได้เห็น ดังนั้นคนในกลุ่มนี้จึงถือได้ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมาก เนื่องจากเป็นแรงผลักดันที่จะทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ คนกลุ่มนี้จึงมักจะได้ออกโอกาสในการแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และมักจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการพัฒนาในงาน เช่น ส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมดูงานทั้งในและต่างประเทศ และมักจะได้รับโอกาสในการทำงานในตำแหน่งที่สำคัญ

3. ช่วงสรรหาความมั่นคง (Mid-Career Stage) เป็นช่วงอายุระหว่าง 46-55 ปี ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีประสบการณ์ที่สะสมมานานถึงระดับหนึ่งซึ่งเพียงพอ ซึ่งเป็นช่วงที่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีอยู่ให้แก่คนรุ่นต่อไปได้ และด้านการทำงานก็มีหน้าที่การงานที่มีความมั่นคงอยู่ตัว จึงมักไม่ค่อยเปลี่ยนงานใหม่ เนื่องจากไม่อยากจะไปสร้างสังคมใหม่ หรือไปเรียนรู้ธุรกิจใหม่ เพราะรู้สึกว่าการปฏิบัติงานปัจจุบันมีความมั่นคงกว่า

4. ช่วงเตรียมลงจากเวที (Late Career Stage) คือกลุ่มคนที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป ซึ่งในบางองค์กรอาจมองว่าเป็นผู้สูงวัย แต่ในความเป็นจริงบุคคลเหล่านี้มีความรู้ที่สะสมมานาน จึงมีความสามารถในระดับสูงทีเดียว ซึ่งองค์กรควรจะให้ความสำคัญโดยการให้เป็นที่ปรึกษา หรือเป็นที่เลี้ยงคอยชี้แนะสั่งสอนแก่พนักงานรุ่นใหม่ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่รุ่นต่อไป

มอริสันและซีเบลแมน (Morrison and Zebelman, 1982 อ้างในพวงรัตน์ บุญญา-รักษ์ 2546: 163) กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาการของวิชาชีพ สำหรับวิชาชีพพยาบาลไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเริ่มต้นสร้างวิชาชีพ (Establishment Stage) ประกอบด้วยระยะต่างๆ 3 ระยะ คือ
 - 1.1 เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่เข้าสู่วิชาชีพพยาบาล
 - 1.2 เข้าสู่ตำแหน่งวิชาชีพสำหรับพยาบาล คือ การทำหน้าที่รับผิดชอบเต็มพื้นฐานพยาบาลวิชาชีพที่เป็นจริง คือการทำหน้าที่หัวหน้าทีม
 - 1.3 เข้าสู่ตำแหน่งตามสายงานในโครงสร้างองค์กร คือตำแหน่งที่ต้องสร้างความสอดคล้องของเป้าหมายองค์กรและเป้าหมายของตนเอง งานของพยาบาลในโรงพยาบาลคือ การทำหน้าที่เป็นหัวหน้าเวร โดยต้องรับผิดชอบเต็มที่ในงานทั้งหมดในเวรนั้น

2. ขั้นรักษาให้คงอยู่ (Maintenance stage) เป็นขั้นที่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ ต้องริเริ่มสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ไปสู่แนวทางก้าวหน้าได้

3. ขั้นลดงานวิชาชีพ (Decline Stage) งานโดยตรงในวิชาชีพจะลดลงไป เพราะจะเข้าสู่งานด้านการบริหารจัดการ เป็นที่ปรึกษาหรืออาสาสมัคร

โซเวีย (Sovie, 1982,1983 อ้างในพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2546: 163) ได้เสนอการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลไว้ 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ค้นหาความเป็นวิชาชีพ (Professional identification) พยาบาลเริ่มค้นหาความเป็นวิชาชีพตั้งแต่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้าสู่งาน ซึ่งต้องประสบกับความจริงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องผสมผสานกับอุดมการณ์ของวิชาชีพด้วย โดยจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความคิดหวังขององค์กรและบทบาทของวิชาชีพตามภาพพจน์ที่คาดหวังจนในที่สุด พยาบาลสามารถทำงานในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

ระยะที่ 2 สร้างวุฒิภาวะของวิชาชีพ (Professional maturation) ระยะนี้พยาบาลจะรู้สึกถึงความมั่นใจในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล สามารถทำหน้าที่ผู้นำได้ เช่น ได้วางแผนแก้ไขปัญหาต่างๆ มีงานที่ริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานในรูปกรรมการเหล่านี้เป็นงานที่ให้ประโยชน์ส่วนรวมและวิชาชีพอื่นๆ ที่จะได้พบคือ ผลงานวิชาการและงานวิจัย

ระยะที่ 3 แสดงความเป็นวิชาชีพอย่างเต็มภาคภูมิ (Professional mastery) ในระยะนี้จะต้องมีความพร้อมในความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติการบริหารและการวิจัยรวมทั้งการศึกษา การแสดงบทบาทในขั้นนี้จะมีผลโดยตรงต่อองค์กรในขั้นสูง จึงทำให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เช่น องค์กรวิชาชีพ องค์กรระดับชาติ นานาชาติหรือองค์กรอื่นๆ ภายนอกที่เกี่ยวข้อง

เซลบอยด์ (Seyboldt, 1983 cite in Huber, 1996) แยกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานตามช่วงเวลาเป็น 5 กลุ่มดังนี้ 1) ระยะเริ่มต้น : ปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 เดือน ถือเป็นสมาชิกใหม่ 2) ระยะแรก : ปฏิบัติงาน 6 เดือนถึง 1 ปี 3) ระยะกลาง : ปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี 4) ระยะก้าวหน้า: ปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี 5) ระยะหลัง : ปฏิบัติงาน มากกว่า 6 ปี

จะเห็นได้ว่าการอธิบายระยะของการพัฒนาความก้าวหน้าเข้าสู่วิชาชีพ หรืองานอาชีพตามแนวคิดใดก็ตามสามารถช่วยให้เข้าใจสภาพพยาบาลในงานอาชีพซึ่งเป็นพื้นฐานในการนำไปใช้ในการพัฒนางานอาชีพแต่ละระยะได้ กระบวนการพัฒนาเหล่านี้เกิดขึ้นท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกตัวของพยาบาลเอง ผู้บริหารการพยาบาลมีหน้าที่ที่ต้องช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้า สนับสนุนกระตุ้นให้รับการศึกษาเพิ่มเติม และแสวงหาแหล่งการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์ใหม่ๆ นอกจากนี้ยังต้อง

สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามองเห็นความหลากหลายของโอกาสของความก้าวหน้าในงาน เพราะหากปราศจากการพัฒนาความก้าวหน้าแล้ว พยาบาลจะมีความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เหนื่อยหน่าย และในที่สุดมักจะลาออกจากงานเพื่อแสวงหาความก้าวหน้า หรือเลิกประกอบวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การ

1.5 แนวคิดบันไดอาชีพ

ในการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะของการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้า โดยใช้แนวคิดบันไดอาชีพ (Career ladder) ดังต่อไปนี้

1.5.1 แนวคิดบันไดอาชีพของ ดูบริน (DuBrin, 2000) กล่าวไว้ว่า การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกวิธีการได้ 2 แบบคือ

1) ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการควบคุมตนเอง (Advancement through taking control of yourself) หมายถึง บุคคลต้องรู้จักปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

(1) การยอมรับและพัฒนาจรรยาวิชาชีพสำหรับตนเอง (Develop a code of Professional ethics) จุดเริ่มต้นที่ดีในการพัฒนาอาชีพ คือ การมีจริยธรรมในตนเอง หมายถึง การมีพฤติกรรมที่ดี ซึ่งจะมีพื้นฐานมาจากการได้รับการอบรมเลี้ยงดู การได้รับคำสอนทางศาสนา และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การมีจริยธรรมวิชาชีพจะช่วยให้บุคคลหลีกเลี่ยงการรับสินบน การทำร้ายผู้ร่วมงานลับหลัง

(2) การประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรง (Make an accurate self-appraisal) เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการก้าวไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งทำให้บุคคลทราบถึงกำลังความสามารถและสิ่งที่ควรปรับปรุงของตน บุคคลสามารถประเมินตนเองได้จากการตรวจสอบตนเองเป็นประจำ ขอมรับข้อมูลป้อนกลับจากคนอื่นทั้งในงานและเรื่องส่วนตัวทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

(3) การพัฒนาความชำนาญเพื่อสร้างวิชาชีพ (Develop expertise and build a career around it) เป็นสิ่งสำคัญหากบุคคลทำงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการเป็นผู้ที่มีความชำนาญในการทำงาน จะถูกสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งหัวหน้า โดยการคัดเลือกของกลุ่ม และเมื่อเป็นหัวหน้างาน ความเชี่ยวชาญในงานก็ยังคงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าต่อไปอีก ดังนั้นบุคคลต้องมีการพัฒนาทักษะที่ใช้ในการทำงาน มีการพัฒนาความชำนาญเฉพาะด้านการ

บริหารจัดการงาน การจัดเตรียมงบประมาณ การวางแผนพัฒนา วิเคราะห์ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้น

(4) การมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง (Attain high job performance) บุคคลต้องทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การปฏิบัติงานดีเป็นพื้นฐานในการสร้างอาชีพของตนเอง ความสามารถในการทำงานจะเป็นผลสำเร็จของความก้าวหน้าในอาชีพที่สำคัญ บุคคลจึงต้องเสริมสร้างสมรรถนะในงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จโดยไม่ใช้วิธีทางการเมืองหรือวิธีที่ปราศจากความยุติธรรม

(5) การเพิ่มความก้าวหน้าโดยการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Keep growing through continuous and self – development) บุคคลต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้มีความก้าวหน้าในอาชีพได้ ซึ่งการเรียนรู้สามารถทำได้หลายรูปแบบ โดยการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาและศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศึกษาเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กร การพัฒนาตนเอง โดยการปรับปรุงนิสัยการทำงาน ฝึกทักษะการเป็นผู้นำทีม ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพดีขึ้นเรื่อยๆ

(6) การบันทึกความสำเร็จของตนเอง (Document your accomplishments) การบันทึกความสำเร็จในอาชีพของตนเองอย่างถูกต้อง มีประโยชน์ในการคัดสรรบุคคลเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง และเก็บไว้เป็นประวัติส่วนตัวได้ สิ่งเหล่านี้เป็นหลักฐานที่แสดงให้ผู้อื่นได้รับรู้ถึงการทำงานของตนเอง การบันทึกความสำเร็จของตนเองที่จะทำให้บุคคลสามารถเลื่อนตำแหน่งได้นั้น ต้องกระทำอย่างมีศักดิ์ศรีด้วยวิธีการที่ถูกต้องดีงาม และมีวิธีการที่จะทำให้หัวหน้าหรือผู้ป่วยของตนรับรู้ถึงการปฏิบัติงานที่ดี และความรับผิดชอบต่องานของตนเองทั้งงานในองค์กรและในการพัฒนาชุมชน

(7) การสร้างภาพลักษณ์วิชาชีพ (Project a Professional image) การแต่งกาย บุคลิกภาพ โต๊ะทำงาน บริเวณที่ทำงาน การพูด การใช้ภาษาที่ถูกต้อง การมีความรอบรู้ ทำให้มีการเพิ่มภาพลักษณ์ทางบวกแก่ตน การตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมภายนอก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะเหล่านี้จะทำให้เกิดความไว้วางใจ และความอบอุ่นใจในการประกอบอาชีพ และเกิดความสามัคคีในการทำงานด้วย

(8) การทำให้อาชีพของตนเสียหายน้อยที่สุด (Minimize career self sabotage) การมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายนั้น สามารถทำลายวิชาชีพของบุคคลได้ เช่น การก่อความยุ่งยาก ขาดความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่มั่นใจในตนเอง คาดหวังเกินจริง ขาดความตั้งใจ ได้เปรียบผู้บังคับบัญชา

1.5.2 บันไดอาชีพ โดยการควบคุมสิ่งแวดล้อม (Advancement through exerting control over environment) หมายถึง การที่บุคคลแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพจากองค์ประกอบข้อต่อไปนี้

1) การแสวงหาองค์การ ที่สามารถระบุนความเจริญของสาขาและองค์การ การที่บุคคลแสวงหางานในแหล่งองค์การสามารถเจริญเติบโตไปได้เรื่อย ๆ จะช่วยให้บุคคลมีความก้าวหน้าในอาชีพด้วย ซึ่งพื้นที่ที่มีความเจริญไม่เฉพาะแต่ในเขตเมืองอุตสาหกรรมเท่านั้น ในเขตพื้นที่ชนบทก็อาจเป็นแหล่งที่มีโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างมากมาย ซึ่งบุคคลสามารถหาข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในงานได้จากสื่อสาธารณะ หนังสือพิมพ์และอินเทอร์เน็ต

2) การแสวงหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง การนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคคลต้องมีการแสวงหาประสบการณ์ในการทำงานอย่างกว้างขวาง โดยศึกษาจากหน่วยงานอื่น ศึกษาการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัย เข้าร่วมการฝึกอบรมผู้บริหาร เข้าร่วมทีมอื่นในการทำงาน เพื่อศึกษามุมมองที่แตกต่างในการพัฒนาองค์การ

3) การกล้าเสี่ยงอย่างสมเหตุสมผล ในการปฏิบัติงานบุคคลมักประสบกับอุปสรรค หรือความเสี่ยงก่อนที่จะประสบผลสำเร็จ ซึ่งการที่บุคคลยอมรับความเสี่ยงที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย มีวิธีในการปรับตัวให้อยู่กับองค์การได้อย่างเหมาะสม จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานต่างๆ ได้ด้วยความสบายใจ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงาน

4) การแสวงหาพี่เลี้ยง บุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพต้องมีพี่เลี้ยงที่ให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างน้อย 1 คน ซึ่งพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าตน มีตำแหน่งสูงกว่า เท่ากัน หรือต่ำกว่าก็ได้ ซึ่งจะคอยให้ความช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้ได้รับคำแนะนำในระหว่างการทำงาน มีแบบอย่างที่ดี ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในองค์การ ได้รับการบอกถึงความก้าวหน้าของตนเอง และมีผู้รับฟังปัญหาเกี่ยวกับตน

5) การใช้เครือข่ายในการทำงาน การมีเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ บุคคลแสวงหาเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก มีการสร้างเครือข่ายโดยการพบปะผู้คนในทุกเวลา ส่งอีเมล แจกนามบัตร ระหว่างการเดินทาง การเที่ยวพักผ่อน

6) การแสวงหาความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ การได้ปฏิบัติงานในองค์การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีลักษณะบุคลิกภาพ พฤติกรรมในการทำงาน และการแต่งกาย

เหมาะสม และถูกต้องกับวัฒนธรรมค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความสบายใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ดี

7) การลงทุนเพื่อให้เกิดความโชคดี ความโชคดีอาจเป็นเหตุการณ์ที่องค์กรขยายหน่วยงานและต้องการคนมารับตำแหน่งสำคัญ เหตุการณ์แบบนี้ถือเป็นความโชคดีที่บุคคลมีโอกาสสร้างผลงานให้กับตนเอง บุคคลควรมีการเตรียมตัวอยู่เสมอ อาสาทำงานเมื่อองค์กรขยายหน่วยงาน มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่ทุกคน

1.5.3 แนวคิดบันไดอาชีพของเบนเนอร์ (Benner's Concepts, 1984 อ้างใน พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2546: 203) ได้เสนอแนวคิดในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าด้านวิชาชีพที่จะต้องตระหนักและได้รับการตอบสนองความต้องการตลอดชีวิตตามช่วงพัฒนาการของวิชาชีพ เบนเนอร์เน้นที่ระดับของการปฏิบัติ (Levels of Practice) นั่นคือเมื่อบุคคลได้ประกอบวิชาชีพโดยยึดวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งเป็นอาชีพ ควรได้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้เป็นลำดับ เบนเนอร์จึงได้ให้แนวคิดในการพัฒนาความก้าวหน้าของความสามารถทางคลินิกของพยาบาล นั่นคือพยาบาลควรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่มีความเจริญและพัฒนาด้านทักษะทางคลินิกความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติ ระดับสติปัญญา กระบวนการการตัดสินใจโดยที่ตนเองจะต้องมีความรู้ (perceptual awareness) มากกว่าให้เป็นที่ไปตามกระบวนการ เบนเนอร์ได้แจกแจงระดับของการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิกไว้ 5 ระดับ คือ

1) ระดับเริ่มหัด (Novice) สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จ การศึกษาพยาบาล จะเข้าสู่งานบริการพยาบาลถือว่าเป็น “พยาบาลฝึกหัด” แม้ว่าจะได้ผ่านการฝึกปฏิบัติมาแล้ว เมื่อเป็นนักศึกษาพยาบาล แต่การปฏิบัติงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพนั้นได้เปลี่ยนขอบเขตและรูปแบบของความรับผิดชอบไปโดยสิ้นเชิง ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้แล้วพยาบาลสำเร็จใหม่ได้รับการเตรียมมาในลักษณะของพยาบาลวิชาชีพทั่ว ๆ ไปแต่จะต้องปฏิบัติงานในสาขาเฉพาะทางการพยาบาล คือปฏิบัติประจำ ณ ที่ใดที่หนึ่งที่มีความคาดหวังการปฏิบัติในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ทำให้พยาบาลใหม่เกิดความไม่มั่นใจในการแสดงบทบาทของตนได้ จุดนี้คือความต้องการการพัฒนาหรือเตรียมให้พร้อมที่เข้ารับงานในหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งควรเป็นหน้าที่ของหน่วยพัฒนาบุคลากรพยาบาล อีกโอกาสหนึ่งที่ทำให้เกิดความต้องการการพัฒนา คือ การเปลี่ยนสายงานจากสาขาเฉพาะทางการพยาบาลหนึ่งไปเป็นอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจไม่คุ้นเคยหรือห่างมานาน การเตรียมเข้าสู่งานใหม่จึงจำเป็น

2) ระดับเริ่มเข้าสู่การปฏิบัติขั้นสูง (Advanced beginners) หลังจากการปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง การปฏิบัติงานที่ยากและซับซ้อนได้เกิดขึ้นแล้ว โดยจะต้องปฏิบัติได้ด้วย

ตนเอง ทักษะทางการพยาบาลที่ยากซับซ้อนและเกิดขึ้นได้ไม่บ่อยนัก ทำให้พยาบาลเกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติได้ จึงต้องมีการทบทวนเรียนรู้ใหม่ ฝึกหัดเพิ่มเติม นี่คือการรับผิดชอบของหน่วยพัฒนาบุคลากรพยาบาล เช่นกัน

3) ระดับผู้มีความสามารถ (The Competent level of practice) หลังจากพยาบาลได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานเดิมมาเป็นเวลา 3-4 ปี จะมีความชำนาญในงานนั้น ๆ นั่นคือสามารถทำงานได้เร็วขึ้น คล่องขึ้น จัดลำดับความสำคัญของงานได้ดีขึ้น มีความสบายใจในการทำงานมากขึ้น สิ่งที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาคือความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและอาจมีพยาบาลรุ่นน้องมาขอคำปรึกษา อาจทำให้เกิดความลำบากใจที่จะให้คำแนะนำและอาจตัดสินใจไม่ได้ ความสามารถส่วนนี้จึงควรได้รับการพัฒนา

4) ระดับผู้เชี่ยวชาญ (Proficient) หลังจากการปฏิบัติงานไปแล้ว 3 ปี พยาบาลวิชาชีพจะเริ่มคิดถึงการสร้างความสามารถและความรู้เพิ่มขึ้นให้เหนือกว่าพยาบาลวิชาชีพตามปกติ ที่พบคือความต้องการการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้ จึงนับว่าเป็นช่วงเวลาที่เหมาะแก่การพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าอีกระดับหนึ่ง เนื่องจากงานที่ทำอยู่เดิม ไม่ท้าทายอีกต่อไปแล้ว และไม่มีเรื่องอะไรใหม่ที่ต้องเรียนรู้ด้วยแสวงหาสิ่งท้าทายใหม่ ๆ ต่อไป ณ จุดนี้อาจก่อให้เกิดความคิดของการเปลี่ยนงานได้ หน่วยพัฒนาบุคลากรพยาบาลจึงควรได้ช่วยเหลือให้พยาบาลกลุ่มนี้ได้มีโอกาสที่จะตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ด้วยการให้ข้อมูลในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในระดับสูงต่อไปได้ โดยอาจมีหน้าที่ใหม่เพิ่มขึ้น เช่นทำหน้าที่พี่เลี้ยงแก่พยาบาลใหม่ (preceptors) เขียนบทความ เขียนคู่มือการปฏิบัติการพยาบาล เขียนตำราหรือทำวิจัยช่วงเวลานี้จะเป็นโอกาสอันดีต่อการพัฒนาบุคลากรพยาบาลไปสู่ความชำนาญทางการพยาบาล

5) ผู้ชำนาญการ (Experts level of Practice) เป็นระดับสูงสุดของความเชี่ยวชาญในพยาบาลเฉพาะสาขาที่สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งด้านการปฏิบัติและด้านวิชาการ สามารถประเมินปัญหาและความต้องการได้อย่างรวดเร็ว มองปัญหาได้อย่างรอบไว และชัดเจน สามารถร่วมงานกับผู้ร่วมทีมสุขภาพได้ทุกระดับ จุดนี้บุคลากรพยาบาลย่อมต้องมีความพร้อม เพียงพอที่จะรับผิดชอบลักษณะงานดังกล่าว จึงเป็นที่แน่ชัดว่าจำเป็นต้องได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้สร้างประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในระดับสูง

1.6 พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้า

พฤติกรรมการบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยฮูเบอร์ (Huber, 1996: 602) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลนั้นผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมการบริหารงานดังนี้

1.6.1 การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ฮูเบอร์ (Huber, 1996: 603) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความเข้าใจตรงกันในหลักการของการพัฒนาความก้าวหน้าว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อการจ้างงานและการสรรหาคนที่ จะพัฒนาไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไป การทำงานของพยาบาลนั้นต้องพัฒนาความสามารถ ทักษะให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ความก้าวหน้าในการพัฒนาความก้าวหน้า นั้น เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเข้าสู่ วิชาชีพผู้ใหญ่ ตามขั้นตอนที่ต้องเกิดขึ้น ความมีคุณค่าและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นจะแปรผันอยู่ตลอดเวลา สำหรับพยาบาลการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเจริญเติบโตทางร่างกายและพัฒนาการ มีผลกระทบต่อ การสร้างความสมดุลในเรื่องการทำงาน ความเป็นตัวของตัวเอง ครอบครัวและบทบาทอื่น ๆ ถือเป็นผลกระทบที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ที่จะมผลกระทบต่องานและความต้องการการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และการตัดสินใจต้องขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคล การปรับแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพต้องทำคู่ขนานไปกับการพัฒนาการตามช่วงวัยในแต่ละระยะ ซึ่งเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติ อย่างไรก็ตามในบางมุมมอง การพัฒนาความก้าวหน้า ในอาชีพก็อยู่ในสถานะที่คงที่ไม่ได้มีความเป็นพลวัตเสมอไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรม ของการกระตุ้น โดยการสอน การชี้แจง การฝึกอบรม เพื่อให้พยาบาลนั้นมีทักษะความรู้ความ สามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งความรู้ทักษะ ความสามารถนั้นขึ้นกับประสบการณ์ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมายและระดับของทักษะที่ได้รับการฝึกฝน ซึ่งพยาบาลแต่ละคนจะมีแตกต่างกัน ผู้บริหารจะต้องใช้วิจารณญาณในการกระตุ้นหรือเลือกวิธีที่เหมาะสมในการ พัฒนาความก้าวหน้าของพยาบาลให้เหมาะสม เพื่อให้พยาบาลนั้นมีความกระตือรือร้น ใส่ใจใน การพัฒนาตนเอง ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลให้เป็นมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งกระตุ้นให้ มีการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าของตน ประกอบกับต้องใช้แรงกระตุ้น การสนับสนุน ส่งเสริม การให้กำลังใจ ตัวอย่างเช่น การส่งเสริมสนับสนุนความเป็นผู้เชี่ยวชาญ การให้ความ อิศระในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งจะนำไปสู่เจตคติที่ดีด้วย

1.6.2 การบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้มีความก้าวหน้าในรูปแบบที่

หลากหลาย ฮูเบอร์ (Huber, 1996: 603) ได้เสนอว่า ความก้าวหน้าในการพัฒนางานอาชีพเป็นสิ่งที่ บุคลากรทุกคนมีความมุ่งหวังและต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องตำแหน่ง หน้าที่การงาน เงินเดือน สิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอาชีพ และ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นแรงจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้น และมั่นใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น การพัฒนางานอาชีพจัดทำได้หลายรูปแบบ พยาบาลที่มีประสบการณ์ที่

แตกต่างกันตามระยะเวลาที่ปฏิบัติ ย่อมต้องการพัฒนาความก้าวหน้าที่แตกต่างกัน และการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าของพยาบาลในแต่ละระดับความสามารถก็แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงควรที่จะจัดการให้เกิดการให้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้พยาบาลได้มีการวางแผนการพัฒนาตนเองในหลากหลายรูปแบบที่ตนต้องการเช่นพัฒนาตนเองจากพยาบาลวิชาชีพไปสู่พยาบาลเวชปฏิบัติในสาขาต่าง ๆ (Nurse Practitioner) พัฒนาสู่การเป็นพยาบาลผู้ชำนาญการ (Specialist nurse) ในสาขาต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากที่กล่าวมา แมคบริด (MCBride, 1985 cite in Huber, 1996: 599) ได้แบ่งการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็น 4 ช่วงเวลา คือ ช่วงเวลาเตรียมการ (preparation) ช่วงที่ต้องให้การช่วยเหลือสนับสนุน (contribution) ช่วงปฏิบัติจริง (administration) และช่วงการชี้แนะให้คำแนะนำ (Advice) แนวคิดดังกล่าวครอบคลุมทุกช่วงของการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตั้งแต่ระยะเริ่มแรกจนสามารถพัฒนาได้เต็มที่ นอกจากนั้นแมคบริด ยังศึกษาว่าพยาบาลบางคนเข้าสู่เส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพผ่านการปฏิบัติงานในแหล่งอื่นมาก่อนหรือหลังการสร้างครอบครัว ซึ่งเมื่อเชื่อมโยงกับการพัฒนาการตามช่วงวัยของผู้ใหญ่แล้วอาจยังไม่อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงสุด รูปแบบการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ จะปรากฏให้เห็นในขณะที่พยาบาลปฏิบัติการทางการพยาบาล การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพไม่ได้มุ่งให้มีการเพิ่มภาระงานอันเนื่องจากอุปสรรคหรือความไม่เรียบร้อยใด ๆ ที่เกิดขึ้นในเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ และฟรีส (Friss, 1989 cite in Huber, 1996: 596) ได้จำแนกรูปแบบการพัฒนาความก้าวหน้าใน วิชาชีพที่พบได้บ่อยไว้ 5 รูปแบบ คือ

1. ประเภทที่มีความหนักแน่น มั่นคง มีประวัติการทำงานมายาวนาน (Steady)
2. การปฏิบัติตามสายบังคับบัญชาตามลำดับขั้น (Linear)
3. เลือกแนวทางการดำเนินงานเหมือนธุรกิจ (Entrepreneurial)
4. ยึดถือในสิ่งที่ปฏิบัติต่อเนื่องกันมา (Transient)
5. ผู้ที่ปฏิบัติงานในระยะเวลา 5 – 7 ปี เริ่มสามารถสร้างงานที่มีเอกลักษณ์ที่พิเศษได้ (Spiral)

พิเศษได้ (Spiral)

รูปแบบการทำงานดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพทางการพยาบาล เนื่องจากพยาบาลมีความหลากหลาย องค์กรจำเป็นต้องสร้างสิ่งที่ท้าทายในระบบการพัฒนาให้ผสมผสานกลมกลืนกัน ทั้งการจัดกลุ่มงาน การกำหนดนโยบาย และการสร้างโอกาสในการพัฒนา ผู้นำขององค์กรและรูปแบบการบริหารจัดการที่พยาบาลสามารถนำมาใช้ควรมีความเหมาะสมทั้งทิศทางและรูปแบบการพัฒนา

ในปัจจุบันงานอาชีพพยาบาลมีหลากหลายรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งงานอาชีพเป็น 2 ประเภท คือ แบ่งตามความหลากหลายในงานอาชีพ และแบ่งตามความก้าวหน้าในงานอาชีพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (Hood & Leddy 2003 : Cherry & Jacob, 2005 cite in Marquis and Huston, 2006)

1. แบ่งงานอาชีพพยาบาลตามความหลากหลายในงานอาชีพ งานอาชีพพยาบาลที่แบ่งตามความหลากหลายของงานอาชีพ ประกอบด้วย งานอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาล และงานอาชีพของพยาบาลนอกโรงพยาบาล และเป็นผู้ประกอบการ

1.1 งานอาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1.1 ทำหน้าที่พยาบาลวิชาชีพที่เคยทำมาในอดีตและยังคงกระทำอยู่ในปัจจุบัน ในบทบาทเป็นทั้งผู้ให้บริการพยาบาล เป็นผู้ให้ความรู้ เป็นที่ปรึกษา ผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย ผู้เปลี่ยนแปลงในคลินิก ผู้นำทางการพยาบาล ผู้บริหาร ผู้วิจัย

1.1.2 ทำงานในบทบาทขยายจากขอบเขตงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ดังตัวอย่างต่อไปนี้ 1) พยาบาลควบคุมการติดเชื้อ 2) พยาบาลจัดการด้านคุณภาพ 3) พยาบาลทำงานในหน่วยบริการเฉพาะ 4) พยาบาลประสานงาน 5) ผู้จัดการรายกรณี 6) พยาบาลผู้ให้ความรู้ 7) ครูคลินิก 8) พยาบาลผู้ทบทวนการใช้ทรัพยากร 9) พยาบาลด้านนิติเวช

1.2 งานอาชีพของพยาบาลนอกโรงพยาบาล มีทั้งที่เป็นของหน่วยงานและของพยาบาลวิชาชีพดำเนินการด้วยตนเอง เช่น พยาบาลประจำโรงเรียน พยาบาลด้านนิติเวช พยาบาลเวชศาสตร์การbins พยาบาลเวชปฏิบัติ ผู้ประกอบการอาชีพอิสระต่าง ๆ ได้แก่ 1) พยาบาลดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย 2) พยาบาลอาชีวอนามัย 3) พยาบาลเวชศาสตร์การbins 4) พยาบาลคัดกรองผู้ป่วยทางโทรศัพท์ 5) พยาบาลประจำโรงเรียนหรือวิทยาลัย 6) พยาบาลให้บริการสุขภาพนักท่องเที่ยว 7) พยาบาลผู้ประกอบการ

2. แบ่งอาชีพพยาบาลตามความก้าวหน้าในวิชาชีพ พยาบาลที่แสดงความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะของตัวเองสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านการบริการพยาบาล ด้านการบริหารการพยาบาล ด้านการศึกษาทางการพยาบาล และด้านวิจัยทางการพยาบาล โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (Kelly – Heidenthal, 2003; Hood & Leddy, 2003; Cherry & Jacob, 2005 cite in Marquis and Huston, 2006)

2.1 ด้านการบริการพยาบาล

2.1.1 พยาบาลผู้เชี่ยวชาญทางคลินิก (Clinical nurse specialist = CNS) เป็นพยาบาลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้การดูแลโดยตรงกับกลุ่มผู้ป่วยเฉพาะโรค (เช่น กลุ่มผู้ป่วยจิตเวชและมีปัญหาสุขภาพจิต กลุ่มผู้ป่วยโรคมะเร็ง กลุ่มผู้ป่วยผู้สูงอายุ เป็นต้น) จำแนก

กลุ่มผู้ป่วยที่มีภาวะเสี่ยงทางสุขภาพ มีอำนาจในการสั่งการรักษาในหลายกรณี ช่วยฝึกอบรมและ พัฒนาพยาบาลประจำการ ให้คำปรึกษากับพยาบาลและบุคลากรทีมสุขภาพวิชาชีพอื่น ๆ อาจช่วย ในการทำวิจัย และบางครั้งต้องทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง

2.1.2 พยาบาลเวชปฏิบัติ เป็นพยาบาลที่มีขอบเขตการปฏิบัติงาน กว้างขวางกว่าพยาบาลผู้ชำนาญการทางคลินิก โดยทำงานในหลายหน่วยงานเฉพาะทาง เช่น ดูแล สุขภาพของครอบครัว สุขภาพของผู้ใหญ่ สุขภาพของผู้หญิง การดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน เป็นต้น พยาบาลเวชปฏิบัติจะทำหน้าที่ในการประเมินปัญหาด้านการแพทย์และปัญหาทางการพยาบาลและ ให้การบำบัดรักษาตามปัญหาที่วินิจฉัยได้ การสั่งยาและการรักษา รวมทั้งงานสำคัญในด้านการ ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค รวมทั้งการวินิจฉัยและให้การรักษาผู้ป่วยโรคเฉียบพลันและ ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง

2.1.3 วิสัญญีพยาบาล (Nurse anesthetist) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยก่อน และหลังได้รับการระงับความรู้สึก ให้สารระงับความรู้สึก การจัดการความเจ็บปวด การฟื้นคืนชีพ การดูแลทางเดินหายใจ และการเปิดหลอดเลือดแดง ทำงานในห้องผ่าตัดและห้องคลอดใน โรงพยาบาล

2.1.4 พยาบาลผดุงครรภ์ งานเกือบทั้งหมดต้องทำในโรงพยาบาล ส่วนที่ เหลืออาจทำในหน่วยการดูแลเคลื่อนที่เพื่อให้ดูแลก่อนและหลังทารกคลอด

2.2 ด้านการบริหารการพยาบาล การบริหารการพยาบาลทั้งในปัจจุบันและที่ ผ่านมาในอดีตจะมีการจัดลำดับของตำแหน่งของผู้บริหารแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหาร ระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับล่าง

2.2.1 ผู้บริหารระดับสูง ทำหน้าที่ดูแลองค์การ โดยรวม บริหารจัดการกับ ปัจจัยภายในและภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อองค์การ ปัจจุบันการเรียกชื่อของผู้บริหารระดับนี้ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งมักหมายถึงหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล/ผู้อำนวยการฝ่ายการ พยาบาลหรือ รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล (นิตยา ศรีญาณลักษณ์ 2545: 105 พูลสุข หิงคานนท์ 2549: 10) ผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันตามขนาดของสถานที่ทำงาน โดยทั่วไปทำ หน้าที่วางแผน จัดการองค์การ ควบคุมและประเมินผลการให้บริการพยาบาลรวมทั้งการบริหาร บุคลากรและงบประมาณ การติดต่อประสานงานกับผู้บริหารทั้งในและนอกหน่วยงาน

2.2.2 ผู้บริหารระดับกลาง ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานกับผู้ปฏิบัติงาน ระดับล่าง รวมทั้งเป็นคนกลางระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับผู้บริหารระดับต้น ปฏิบัติงานตามแผน ระยะเวลาที่กำหนด ร่วมกำหนดนโยบายและแก้ไขปัญหา นิเทศและประเมินผลการให้บริการ

พยาบาล ร่วมมือกับแผนกอื่น ๆ ประสานงานกับพยาบาลและทีมการพยาบาล สรรหา คัดเลือกและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล

2.2.3 ผู้บริหารระดับต้น ทำหน้าที่โดยการปฏิบัติงานเฉพาะในหน่วยงาน บริหารจัดการในหน่วยงาน โดยการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วยแต่ละวัน และวางแผนงาน ระยะสั้น ๆ รวมทั้งสื่อสารกับบุคลากรในหน่วยงานและประสานงานกับผู้บริหารระดับกลาง ปัจจุบันหลายสถาบันให้ถือว่าพยาบาลประจำการเป็นผู้บริหารระดับต้นด้วย ตำแหน่งผู้บริหาร ระดับนี้จึงแตกต่างจากในอดีต ผู้บริหารระดับต้นต้องมีทักษะการบริหารงานที่ดี เนื่องจากต้อง ทำงานใกล้ชิดบุคลากรและผู้ใช้บริการ ต้องใช้ทักษะความเป็นผู้นำในการสร้างผลผลิตของ หน่วยงาน และสามารถเสริมสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานด้วย

2.3 ด้านการศึกษาทางการพยาบาล การเป็นอาจารย์สอนนักศึกษาพยาบาล มีหน้าที่พัฒนาและปฏิบัติตามหลักสูตร เตรียมการสอนและดำเนินการสอนในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและบนคลินิก รวมทั้งสรรหา คัดเลือก ส่งเสริมและประเมินผลการเรียนรู้ของ นักศึกษาพยาบาล พัฒนาโครงการและเป็นกรรมการชุดต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรและของนักศึกษา

2.4 ด้านการวิจัยทางการพยาบาล พยาบาลที่จะทำหน้าที่ด้านการวิจัย โดยทั่วไปต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก บางครั้งต้องการการอบรมและประสบการณ์ด้าน การวิจัยขั้นสูง พยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งงานนี้จะทำงานในสถานบริการสุขภาพ มหาวิทยาลัย กลุ่ม วิจัยส่วนตัว หรือเอกชน โดยทำหน้าที่พัฒนาและดำเนินการวิจัย ช่วยผู้อื่นในการนำผลการวิจัยไป ประยุกต์ใช้และฝึกอบรมพยาบาลเกี่ยวกับการทำวิจัย

โดยสรุป การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ ในโลกนี้ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อม สังคม ประชากร เศรษฐกิจ วิทยาการและเทคโนโลยี ความคาดหวังและความต้องการของ ผู้ใช้บริการล้วนทำให้เกิดแรงผลักดันทางบวกต่อพยาบาลวิชาชีพ โดยเพิ่ม โอกาสและความก้าวหน้า ในงานอาชีพของพยาบาลให้มีความหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในแนว กว้างและแนวลึก ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทั้งในด้านการบริการทางการพยาบาล การศึกษา การ บริหารจัดการและการวิจัยทางการพยาบาล ทำให้พยาบาลมีอาชีพหลากหลายรูปแบบมากกว่าที่เคย มีมาในอดีต ทั้งในแนวระนาบและแนวตั้ง โดยอาจทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ หรือบทบาทขยาย และพยาบาลเฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ทำงานใน โรงพยาบาลหรือนอก โรงพยาบาล อาจทำงานในภาครัฐบาลหรือภาคเอกชน ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลจะต้องพิจารณาบริหารให้เกิด การพัฒนาความก้าวหน้าของพยาบาลในหลายรูปแบบ

1.6.3 การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานอย่างบูรณาการ และเป็นระบบ ฮูเบอร์ (Huber, 1996: 598) ได้เสนอว่าการวางแผนในการพัฒนาความก้าวหน้าสามารถดำเนินการได้ทุกระดับทักษะของพยาบาล ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพนั้น ให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตลอดชีวิตและต่อเนื่องทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งเชื่อมโยงกับความเป็นตัวตน บุคลิกภาพ ลักษณะการใช้ชีวิตเป้าหมายของชีวิตของพยาบาล และความต้องการการก้าวหน้าของพยาบาล นับตั้งแต่การเข้าสู่การทำงานจนเกษียณอายุ ซึ่งพยาบาลสามารถยกระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในเชิงวิชาชีพเป็นช่วง ๆ ผ่านการวิเคราะห์ตนเองเกี่ยวกับความต้องการและเป้าหมาย หัวใจสำคัญในแนวทางที่กำหนดของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพนั้นสามารถยกระดับให้ดีขึ้นได้ โดยการส่งเสริมให้พยาบาลได้มีการเฝ้าระวังตนเองและการประเมินตนเอง การประเมินตนเองสามารถประยุกต์ใช้เพื่อหาประเด็นหรือจุดที่ต้องการเปลี่ยนแปลง เช่น การยอมรับในงาน การเปลี่ยนตำแหน่งงาน การฝึกอบรม การเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อมีความเชี่ยวชาญ หรือการปรับเปลี่ยนการทำงาน พยาบาลต้องสามารถค้นหาและวิเคราะห์ว่าเราอยู่ในขั้นตอนที่ยอมรับได้แค่ไหน และต้องออกแบบการพัฒนาให้มีความก้าวหน้า เพื่อให้ถึงเป้าหมาย หนทางหนึ่งคือ ยึดหลักการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยดัดแปลงให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล เพราะแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัว มีความสามารถพิเศษต่างกัน ซึ่งไวเกส (Vogel, 1990 cite in Huber, 1996: 598) ได้เสนอว่าการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าของพยาบาลนั้นมี 6 ขั้นตอนคือ

1. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง โดยต้องวิเคราะห์ว่าตนเองต้องการอะไรเป้าหมายที่สำคัญในชีวิตคืออะไร และอะไรคือสิ่งสำคัญสำหรับตนเอง
2. การวิเคราะห์การพัฒนางาน ครอบคลุมถึงสิ่งสนับสนุนที่ทำให้เกิดความก้าวหน้า ทักษะหรือความเชี่ยวชาญที่มีคุณค่าของงาน การกำหนดลำดับความสำคัญ และเป้าหมายการพัฒนา “อะไรคือความเชี่ยวชาญที่คุณต้องการ และอะไรที่คุณต้องการให้บรรลุผล”
3. การบูรณาการ มีจุดประสงค์ให้มีการประเมินซ้ำ เพื่อทบทวนเป้าหมายและความก้าวหน้าในการพัฒนางาน “และคุณต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรหรือไม่”
4. การวางแผน เป็นขั้นตอนการตรวจสอบตามสภาพความเป็นจริง การประเมินทรัพยากรต่างๆ และกลยุทธ์ที่เลือกใช้ว่าสามารถเชื่อมโยงแรงผลักดันภายในที่มีให้บรรลุผลได้หรือไม่
5. การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการนำแผนงานลงสู่การปฏิบัติ “คุณถึงเป้าหมายหรือยัง?” คุณยังกระตือรือร้นที่จะดำเนินการต่อไปหรือไม่

6. การประเมินผล เป็นขั้นตอนการประเมินความก้าวหน้าโดยชี้เป้าหมายเป็นหลักและระดับความพึงพอใจในการพัฒนางาน “ฉันพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ในงานที่ได้รับหรือไม่” คุณรู้สึกได้ถึงความสำเร็จหรือความสมบูรณ์ในการทำงานหรือยัง การพัฒนาเป็นไปตามลำดับความสำคัญที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าไม่ เราจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนอะไรบ้าง

จุดที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ในเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ผลกระทบที่เกิดขึ้นในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ เกิดจากอิทธิพลที่เกิดขึ้นจากคนกลุ่มใหญ่เช่น การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ไร้ขอบเขต การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและระบบเศรษฐกิจ ความต้องการของลูกค้า การจำกัดต้นทุน หรือการเปลี่ยนแปลงในระบบสุขภาพซึ่งมีผลให้การพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้า ต้องถูกปรับเปลี่ยน หรือต้องเร่งรีบขึ้น แรงกดดันต่างๆจากภายนอกและความต้องการของสังคม มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทิศทางของการพยาบาล เพราะฉะนั้นพยาบาลจะต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดเป้าหมาย ปฏิบัติตามแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการเฝ้าระวังแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและการคาดหวังผลลัพธ์ในอนาคต ทั้งนี้ผู้บริหารต้องส่งเสริมและกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าให้สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาล

1.6.4 การจัดการ สนับสนุนสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานในองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพ การบริหารจัดการของผู้บริหารให้พยาบาลสามารถพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น ฮูเบอร์ (Huber, 1996: 605) ได้เสนอว่าในการเข้ามาทำงานใหม่ของพยาบาลนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องจัดให้มีการพัฒนาให้พยาบาลใหม่ได้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงจากครั้งที่พยาบาลใหม่เป็นนักศึกษา ผู้บริหารต้องสร้างตัวแบบเพื่อให้พยาบาลได้ทำตามสิ่งที่ถูกต้อง จากสิ่งที่เขาเห็นเป็นประจำในหอผู้ป่วย พยาบาลทุกคนสามารถให้ความช่วยเหลือกันได้ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรฐานขององค์กรวิชาชีพ ให้สามารถปฏิบัติการให้บริการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน ที่มีต่องานที่กำลังทำอยู่ ต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังทางจิตวิทยาในสภาพการทำงาน (ยงยุทธ เกษสาคร 2541: 81) ซึ่งความพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้

ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูง มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547: 121) สอดคล้องกับ โรบบินส์ (Robbins, 2001: 80) ที่ได้กล่าวว่า ผลของความพึงพอใจในงานต่อการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดผลผลิตสูง (Productivity) แล้วยังส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ดังนั้นความพึงพอใจในงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณ รักธรรม 2526: 203)

บุคลากรพยาบาลเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์การพยาบาลและเป็นปัจจัยนำเข้าที่มีผลต่อคุณภาพบริการพยาบาล เมื่อผู้บริหารการพยาบาลได้สรรหาพยาบาลที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้าปฏิบัติงานในองค์การ รวมทั้งได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถแล้ว กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขั้นต่อไปคือ การธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์การให้นานที่สุดเท่าที่ทำได้ หากบุคลากรลาออกจากงาน หน่วยงานต้องดำเนินการสรรหาบุคลากรพยาบาลทดแทนที่ลาออก รวมทั้งต้องใช้งบประมาณสำหรับพัฒนาพยาบาลใหม่ ซึ่งทำให้้องค์การต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารการพยาบาลจึงควรตระหนักถึงความสำคัญในการธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลและคิดค้นวิธีการธำรงรักษาบุคลากรพยาบาล เพื่อจูงใจให้บุคลากรพยาบาลมีความพึงพอใจในงาน คงอยู่ในงาน และมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การ รวมทั้งยังทำให้การดำเนินพันธกิจขององค์การพยาบาลบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

สเปคเตอร์ (Spector, 1997: 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่มีต่องานซึ่งสามารถประเมินออกมาได้ว่าบุคคลชอบหรือไม่ชอบในงานของตนเอง มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน การนิเทศ วิธีการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทน/รางวัล เงินเดือน/ค่าตอบแทน สวัสดิการ ผู้ร่วมงาน และการติดต่อสื่อสาร

วรูม (Vroom, 1964) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึงทัศนคติในงานและความพึงพอใจในงานใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำอยู่ ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจ ความพึงพอใจในงานจะเป็นเครื่องมือ

วัดต่อหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ความพึงพอใจจะเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งบุคคลให้รู้สึกรักงาน พึงพอใจงาน และมีความสุขในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2536: 434) กล่าวว่าความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่ดี โดยรวมของคนที่มีต่องาน ซึ่งเมื่อพูดถึงคนที่มีความพึงพอใจในงานสูงนั้น มักหมายความว่าคนชอบและให้คุณค่าต่องานของตนเองสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของตน

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2537: 158) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำ ซึ่งเป็นผลให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 98) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นภาวะความรู้สึกที่ดีหรือภาวะทางอารมณ์ที่ดี ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของบุคคลในการทำงาน ภาวะความรู้สึกเหล่านี้จะมากหรือน้อยนั้น ล้วนขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคคลว่าได้รับการตอบสนองความต้องการมากน้อยเพียงใด

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2541: 133) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน ทัศนคตินี้องค์ประกอบที่สำคัญคือ องค์ประกอบทางด้านความคิดความเข้าใจ องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก และองค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 122) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน รวมถึงการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 81) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานนั้น หมายถึงความรู้สึกยินดี มีความสุข และเต็มใจที่จะทำงาน หรือมีทัศนคติทางบวก ต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในหลายๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ นโยบาย และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในลักษณะเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การได้

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึงความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่ดี ที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.2 แนวคิดทฤษฎีของความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาพบว่าแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงาน ได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ โดยการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน และส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถแบ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ ทฤษฎีเชิงเนื้อหา ทฤษฎีเชิงกระบวนการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547; วรารัตน์ เขียวไพรี 2542; เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง 2543: 338) ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Theory)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในงาน ว่ามาจากสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล และเป็นสาเหตุทำให้บุคคลแสวงหาพฤติกรรมบางอย่าง ประกอบไปด้วยทฤษฎีสำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg) ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของแมคคิลแลนด์ (McClelland) ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์-เฟอร์ (Alderfer) และทฤษฎีความต้องการของมูเรย์ (Murray) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และเชื่อว่าพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์มาจากความต้องการบางอย่าง ซึ่งมนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง โดยมาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ เป็น 5 ระดับ คือ 1) ความต้องการด้านร่างกาย 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการด้านสังคม 4) ความต้องการเกียรติยศและควมมีคุณค่า และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งมนุษย์จะแสวงหาความต้องการสูงขึ้น ไปตามลำดับ จนถึงขั้นสูงสุดคือความสำเร็จในชีวิต

2) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่พัฒนามาจากแนวคิดความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) โดยเฮอส์เบิร์ก ได้ศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน สรุปได้ว่ามีปัจจัย 2 กลุ่มคือปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีองค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ต้องได้รับการตอบสนองเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน เงินเดือนหรือ

ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพทางสังคม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3) ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของแมคคิลเลนด (McClelland) เป็นทฤษฎีที่เน้นว่ามนุษย์ไม่ได้เกิดมาพร้อมกับความต้องการ แต่ความต้องการเกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้นบุคคลจึงเรียนรู้ความต้องการจากชีวิตการทำงาน ซึ่งการเรียนรู้นี้มีผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติในองค์กร ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิลเลนด เน้นความต้องการ 3 ประการคือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการอำนาจ และ 3) ความต้องการความผูกพัน โดยบุคคลทุกคนมีความต้องการ 3 ประการดังกล่าว แต่จะมีความต้องการสิ่งใดมากกว่ากันขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ซึ่งความต้องการนี้ส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของบุคคลนั้น

4) ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่ยุบรวมลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) จาก 5 ขั้นเหลือ 3 ขั้นคือ 1) ความต้องการในการดำรงอยู่ 2) ความต้องการหาความสัมพันธ์ทางสังคม 3) ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า แต่ถึงแม้ว่าทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) จะมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) แต่ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) จะมุ่งเน้นว่าความต้องการของมนุษย์ไม่ได้คำนึงถึงลำดับขั้น และความต้องการในแต่ละขั้น แม้ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะยังคงอยู่

5) ทฤษฎีความต้องการของมูเรย์ (Murray) เป็นทฤษฎีที่ไม่ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการเช่นของมาสโลว์ (Maslow) แต่มูเรย์ (Murray) เน้นว่าในช่วงเวลาหนึ่ง บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งสูงหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่น ๆ ต่ำ และความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีอยู่ 4 ประการคือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ 3) ความต้องการอิสระ 4) ความต้องการมีอำนาจ

2.2.2 ทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theory)

กลุ่มทฤษฎีเน้นกระบวนการมีแนวคิดต่างจากกลุ่มที่เน้นเนื้อหา คือ กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ จะให้ความสำคัญกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึคนึกคิด ซึ่งจะมีส่วนจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆในกระบวนการจูงใจ กลุ่มทฤษฎีเหล่านี้ประกอบไปด้วย ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adams) เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นให้เห็นถึงความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทไปกับผลลัพธ์ที่ได้กลับคืนมา โดยบุคคลจะรับรู้อัตราส่วนของสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับงาน กับผลลัพธ์ที่ได้เปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ถ้าสัดส่วนมีความ

สมควรกันบุคคลจะรู้สึกถึงความเป็นธรรมที่ได้รับจากองค์กร สิ่งที่ใช้เปรียบเทียบได้แก่ ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน หมายถึง รางวัลที่ได้รับจากความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ การยกย่อง และสถานภาพที่ได้รับ กับความพยายามที่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นหากเปรียบเทียบแล้วได้อัตราส่วนที่ใกล้เคียง และเมื่อบุคคลมีความรู้สึกมีความไม่เสมอภาคเกิดขึ้น จะเกิดความไม่พึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ลดลงหรือการลาออกจากงาน

2) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้นว่าขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และการได้รับรางวัลที่ปรารถนา ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับรูปแบบความต้องการ กระบวนการคิด และพฤติกรรมวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งรางวัลจึงขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามของบุคคล ผลการปฏิบัติงานของบุคคลและผลลัพธ์

3) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของลอค (Locke) เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นว่าแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงาน เกิดจากความปรารถนาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้นี้ต้องการเวลา และการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรม

4) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ทฤษฎีการเสริมแรงประยุกต์มาจากทฤษฎีการเรียนรู้พฤติกรรมของสกินเนอร์ (Skinner) ที่เชื่อว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับและรางวัล ผ่านเทคนิคการเสริมแรงในรูปแบบต่างๆ จะนำไปสู่การจูงใจให้เกิดพฤติกรรม การเสริมแรงแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การเสริมแรงทางบวก ใช้เพื่อเพิ่มความน่าจะเป็นของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคลให้เกิดการปฏิบัติซ้ำ 2) การเสริมแรงทางลบ ใช้เพื่อเพิ่มความน่าจะเป็นของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคลให้เกิดการปฏิบัติซ้ำ แต่จะใช้วิธีการที่ตรงกันข้ามกับการเสริมแรงทางบวก โดยทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เพื่อการหลีกเลี่ยง

2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจ

สเปคเตอร์ (Spector, 1997) เป็นนักวิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์ เขาได้พัฒนาแนวคิดความพึงพอใจในงาน โดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg) โดยทำการศึกษาวิจัยในบุคคลหลายอาชีพ พบว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยค่าจูน ไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยตรง แต่ถ้าขาดปัจจัยนี้ไปก็จะสร้างความไม่พึงพอใจขึ้น สำหรับปัจจัยภายในหรือปัจจัยอนามัยจะมีผลโดยตรงที่จะสร้างความพึงพอใจในงานให้กับบุคคลได้จากแนวคิดนี้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานแบ่งออกเป็น 9 ด้านดังนี้ 1) เงินเดือน/ค่าตอบแทน 2) โอกาสก้าวหน้าในงาน 3) การนิเทศ 4) สวัสดิการ 5) สิ่งตอบแทน/รางวัล 6) วิธีการปฏิบัติงาน 7) ผู้ร่วมงาน 8) ลักษณะงาน 9) การติดต่อสื่อสาร ดังนี้

1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ และการได้รับการเพิ่มเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึงความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับมีความพอเพียงในการดำรงชีวิต และมีความยุติธรรมในสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Promotion) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิมในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างยุติธรรม การที่บุคคลใดๆ ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในเวลาที่เหมาะสมแสดงว่าบุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการปฏิบัติ และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และถ้ามีการกระทำผิดเกิดขึ้นในหน่วยงานนั้นๆ บุคคลที่กระทำผิดได้รับการลงโทษตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ ทำให้เกิดความยุติธรรมในหน่วยงาน

3. การนิเทศ (Supervision) หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับลักษณะ วิธีการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การมอบหมายงาน การแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การนิเทศเป็นกระบวนการที่ช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อชี้ให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน และช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

4. สวัสดิการ (Benefits) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร วันลา วันหยุดประจำปี และการเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย สวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งที่หน่วยงาน หรือองค์การสามารถจัดให้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าที่ตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. สิ่งตอบแทน/รางวัล (Contingent rewards) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับรางวัลที่มีคุณค่าทางจิตใจ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความมั่นใจในความสามารถที่ได้ปฏิบัติทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนางานของตนเองยิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ

6. วิธีการปฏิบัติงาน (Operating Procedures) หมายถึง ความพึงพอใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่มีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งข้อกำหนดและกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น โดยเฉพาะงานที่ปฏิบัติมีความ

หลากหลายและเป็นงานที่สำคัญทั้งต่อตนเองและผู้อื่นแล้วนั้น การกำหนดขั้นตอน ขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติตามขั้นตอน และขอบเขตหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

7. ผู้ร่วมงาน (Coworkers) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานร่วมกันเป็นหน่วยงานเดียวกันมีความจำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ เมื่อหน่วยงานใดมีการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

8. ลักษณะงาน (Nature of Work) หมายถึง ความพึงพอใจในประเภทของงาน ความชัดเจนของงาน ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน รวมทั้งปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่น่าสนใจ และมีความท้าทายต่องานนั้นๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นๆ

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความพึงพอใจในลักษณะและรูปแบบการติดต่อสื่อสารทั้งทางการและไม่เป็นทางการ และโดยทั้งที่เป็นคำพูดและลายลักษณ์อักษร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการติดต่อกับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นการแลกเปลี่ยนความหมายในเรื่องต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจผู้อื่นและเข้าใจตนเอง และพยายามทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้านของความคิดเห็น ทักษะคติ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ความต้องการ ค่านิยม เพื่อให้เกิดการรับรู้ในสิ่งที่ต้องการและจำเป็นในการปฏิบัติ และการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นการสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงานได้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงานต่างๆ ผู้วิจัยเลือกพิจารณาแนวคิดความพึงพอใจในงานของสเปคเตอร์ (Spector, 1997) ซึ่งมีตัวแปรในการศึกษารอบคลุมในแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน และสอดคล้องกับลักษณะงานของพยาบาลที่ต้องมีการติดต่อประสานงาน มีการนิเทศงาน การได้รับสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

3. โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต 15 และ 17

3.1 ลักษณะและการแบ่งส่วนราชการของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป

กระทรวงสาธารณสุขได้แบ่งเขตตรวจราชการทั้งหมด 19 เขต เขตตรวจราชการที่ 15 และ 17 เป็นเขตที่ตั้งอยู่ในภาคใต้ตอนบน ติดกับสองฝั่งทะเล ประกอบด้วย 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตีดยังทะเลด้านอ่าวไทย และจังหวัดระนอง กระบี่ พังงา และภูเก็ต ตัดฝั่งทะเลอันดามัน มหาสมุทรอินเดีย ประชากรในความรับผิดชอบทั้งหมด 2,520,097 คน มีสถานบริการสาธารณสุขระดับ รพศ. 2 แห่ง รพท. 7 แห่ง รพช. 49 แห่ง และสอ/ศสช. 166/5 รวม 171 โดยมีสัดส่วนบุคลากรดังนี้ แพทย์ 1:4,186 ทันตแพทย์ 1:14,483 เภสัชกร 1:6,885 และพยาบาล 1:561

โรงพยาบาลศูนย์ เป็นโรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป เป็นศูนย์กลางการให้บริการทางสุขภาพตามระบบเครือข่ายการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข (พบส.) ที่ให้บริการสุขภาพอนามัยแก่ผู้ป่วยที่ต้องการความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง หรือการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้แก่ผู้ป่วยที่ส่งต่อมาจากโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลทั่วไป ตามขั้นตอนของการส่งต่อ เป็นโรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถในการให้บริการเฉพาะโรค ครบทุกสาขา เป็นสถานที่ให้การฝึกอบรมในเรื่องสุขภาพอนามัยหลายหลักสูตรแก่นักศึกษา บุคลากรและประชาชนทั่วไป มีหน้าที่ในการให้การสนับสนุนหน่วยงานสาธารณสุขในระดับรอง รวมทั้งมีหน้าที่ในการดำเนินงานด้านการศึกษาวิจัย ด้านคลินิก และด้านบริการสาธารณสุข (กองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2539)

โรงพยาบาลทั่วไป เป็นโรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 200 – 500 เตียง มีขีดความสามารถรองลงมาจากโรงพยาบาลศูนย์ รับผิดชอบในการให้บริการแก่ประชาชนในเขตเมืองและชนบทถัดจากโรงพยาบาลชุมชน ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตเมืองหรืออำเภอขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ มีลักษณะการให้บริการแบบผสมผสาน คือให้บริการด้านการรักษาพยาบาล ด้านการป้องกันโรค ด้านการส่งเสริมสุขภาพและด้านการฟื้นฟูในสัดส่วนที่เหมาะสม ตามศักยภาพของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ให้บริการทางด้านวิชาการและฝึกอบรมแก่บุคลากรทางด้านแพทย์และสาธารณสุขประเภทต่างๆ รวมทั้งงานด้านการศึกษาวิจัยทางเทคนิคและงานวิจัยสาธารณสุข

3.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป

หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงพยาบาลศูนย์

1. ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค ให้การรักษาพยาบาลทุกสาขาวิชาทางการแพทย์ และฟื้นฟูสภาพ ทั้งประเภทผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ที่มารับการรักษาทั้งทางกายและทางจิต ร่วมมือในการรักษาพยาบาลแบบหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่และรักษาพยาบาลในท้องถิ่นห่างไกล ทางวิทยุ

2. ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ อนามัยแม่และเด็ก วางแผนครอบครัว การโภชนาการ การสุขศึกษา การอนามัยผู้สูงอายุ การป้องกันและการรักษาผู้ติดเชื้อเสพติด การสังคมนาสงเคราะห์ รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่างๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคและการสุขาภิบาลตามแผนงานและนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขและจังหวัดแก่ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยในโรงพยาบาล และประชาชนในเขตอำเภอที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ไม่มีสถานบริการอื่นใด รับผิดชอบ

3. ให้บริการชั้นสูตรสาธารณสุขทั้งในโรงพยาบาลและหน่วยบริการสาธารณสุข ทุกแห่งภายในจังหวัดและจังหวัดอื่น ๆ ในเขตรับผิดชอบ

4. จัดดำเนินการตามระบบรับ-ส่งผู้ป่วย เพื่อตรวจหรือรักษาต่อให้มีประสิทธิภาพ ระหว่างโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สถานีอนามัย และสถานผดุงครรภ์ รวมทั้งสถาบันทางการแพทย์และสถานบริการสาธารณสุขอื่น ๆ ในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ

5. ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์แก่โรงพยาบาล และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ ตามที่ระเบียบของทางราชการจะเอื้ออำนวย

6. ให้การสนับสนุนด้านซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องใช้ ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ แก่โรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขอื่น ๆ ในเขตรับผิดชอบ

7. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อให้มีพัฒนาการทางวิชาการ ในด้านการแพทย์และเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล

8. ดำเนินงานด้านการศึกษาและฝึกอบรมแก่แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับ รวมทั้งการจัดห้องสมุดให้มีตำราและเอกสารทางวิชาการ ให้เพียงพอแก่การสนับสนุนโรงพยาบาลต่างๆ ด้วย

9. รวบรวมสถิติข้อมูลต่าง ๆ และจัดทำเป็นรายงานเสนอศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขจังหวัด และศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขกลาง

10. สนับสนุนและนิเทศงานโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในจังหวัดที่รับผิดชอบทางวิชาการ ด้านการรักษาพยาบาลและอื่นๆ รวมทั้งสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน

หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงพยาบาลทั่วไป

1. ให้บริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ (Primary medical care) ทติยภูมิ (Secondary medical care) และตติยภูมิ (Tertiary medical care) โดยให้บริการผสมผสาน (Integrated service) ทั้งในด้านการส่งเสริม การป้องกัน การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งการให้บริการแก่ผู้ป่วยที่ต้องการแพทย์ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางซึ่งส่งต่อมาจาก โรงพยาบาลชุมชน หรือโรงพยาบาลทั่วไปตามขั้นตอนการส่งต่อผู้ป่วย เพื่อการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพและยังให้บริการสาธารณสุขมูลฐานในเขตเมือง ในพื้นที่ซึ่งได้รับมอบหมายตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข
2. ให้การศึกษาอบรมบุคลากรสาธารณสุขในระดับต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี ภายในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนการให้บริการฝึกอบรมแก่ประชาชนให้มีความรู้เรื่อง สุขภาพอนามัย
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยด้านสาธารณสุข เพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา พัฒนาสาธารณสุขของประเทศให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนทั้งชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
4. ให้การสนับสนุนหน่วยงานสาธารณสุขในระดับรอง คืออำเภอ ตำบล และ หมู่บ้าน

4. บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผู้บริหารในระบบการพยาบาลส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่ได้รับแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากหน่วยงานหรือองค์กรนั้น การบริหารงานจึงเป็นการบริหารตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในปัจจุบันระบบบริการพยาบาลมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การดำเนินการต้องมีการประสานงาน และบูรณาการกับระบบย่อยอื่นๆ ในระบบบริการสุขภาพ เนื่องจากสภาวะการณ์ของสังคม ความต้องการบริการของผู้ใช้บริการ และสิ่งแวดล้อมภายนอก ระบบสุขภาพที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและทางอ้อม ผู้บริหารการพยาบาลจึงต้องมีความรู้ความสามารถมากขึ้นเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พูลสุข หิงคานนท์ 2549: 8)

ผู้บริหารทางการพยาบาลถือได้ว่าเป็นผู้นำทางการพยาบาล ในองค์กรพยาบาลยังเป็นความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่มุ่งหวังให้ผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ หรือแม้แต่นักวิชาการพยาบาลในระดับปฏิบัติการได้รับการพัฒนาสมรรถนะผู้นำ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ สำหรับตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น จำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบริหาร

ที่มาร่วมกับสมรรถนะความเป็นผู้นำในการให้บริการพยาบาล และต้องมีความเข้าใจต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ สามารถที่จะนำองค์การไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน เตรียมบุคลากรในหน่วยงานให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องชัดเจนในจุดยืนขององค์การ สามารถกำหนดยุทธศาสตร์นำไปกำหนดผลผลิตขององค์การพยาบาลนั้นๆ แต่ที่ผ่านมามีการเตรียมผู้บริหารการพยาบาลให้พร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งน้อย เมื่อต้องรับหน้าที่ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลแต่ละระดับประสบความสำเร็จลำบากในการทำความเข้าใจลักษณะงานด้านบริหารซึ่งมีภาระอันหนักหน่วงและสำคัญ ต้องวางแผน อำนาจการ ดูแล นิเทศ กำกับ และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านบริหาร บริการ วิชาการ วิจัยควบคู่กันไป ผู้บริหารทางการพยาบาลยุคใหม่จึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะตนเอง ปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ สร้างความเชื่อถือศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ ผู้บริหารทางการพยาบาลยังมีบทบาทสำคัญในการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น มีหน้าที่ดูแลและบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลทุกระดับในหอผู้ป่วย รับผิดชอบการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วย ผู้ทำหน้าที่นี้จะต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพ เพราะกิจกรรมสำคัญในหอผู้ป่วยที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง คือการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะทั้งในด้านการพยาบาลและการบริหาร เพื่อจะนำความรู้ทั้งสองด้านนี้มาประยุกต์และผสมผสานเข้าด้วยกัน เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการบริการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นตำแหน่งที่เชื่อมโยงระหว่าง การบริหารการพยาบาลกับการให้การพยาบาล โดยตรงกับผู้ป่วย นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องเป็นผู้รับนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวความคิดและระเบียบในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร โรงพยาบาลและผู้บริหารกลุ่มงานการพยาบาล และเป็นผู้ดำเนินการและมอบหมายงานให้แก่บุคลากรภายในหอผู้ป่วยให้ปฏิบัติตามนโยบายและวัตถุประสงค์เหล่านั้น โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของบริการพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับเป็นหลัก และยังมีหน้าที่ในการให้บริการการศึกษาแก่บุคลากรพยาบาลระดับต่าง ๆ และนักศึกษาพยาบาล ทำหน้าที่เป็นตัวแบบ (Role Model) ที่ดี (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2539: 32-33)

4.1 บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539) ได้กำหนดบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนี้

4.1.1 เป็นผู้บริหาร หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น ในการดำเนินงานการพยาบาลในระดับหอผู้ป่วยให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของโรงพยาบาล การดำเนินการด้านบริหารระดับหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและวางแผนในการปฏิบัติงานที่จะดำเนินไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติการพยาบาล ให้คำปรึกษาและวินิจฉัยสั่งการ

4.1.2 เป็นผู้จัดการพยาบาลใน 7 บทบาท คือ

1) เป็นผู้อำนวยการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยจะทำหน้าที่ในการจัดการให้บุคลากรพยาบาลสามารถทำการพยาบาลได้อย่างดีที่สุดในปริมาณที่พอเหมาะ ด้วยการจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมในแต่ละเวร จัดความพร้อมด้านวัสดุ เครื่องใช้ เวชภัณฑ์ และยาให้พร้อมใช้ จำแนกผู้ป่วยเพื่อการจัดบุคลากรให้ตรงกับความต้องการที่จำเป็นสำหรับผู้ป่วย ซึ่งรวมถึงการจัดสวัสดิภาพให้กับผู้ป่วย

2) เป็นผู้นิเทศ หัวหน้าหอผู้ป่วยย่อมไม่สามารถที่จะปฏิบัติการพยาบาลได้ทั้งหมดในหอผู้ป่วย นอกจากการนิเทศงานเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลในหอผู้ป่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีคุณภาพ ซึ่งในการนิเทศไม่ได้หมายความว่าเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลขาดสมรรถภาพ แต่ตรงกันข้ามกลับเป็นการส่งเสริมความสามารถ ความถูกต้องของการปฏิบัติการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น

3) เป็นผู้ประสานงานการรักษาพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยรับผิดชอบต่อการพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง ด้วยการติดตามประเมินผลตรวจสอบงานของแต่ละเวร ศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วยทุกคนในหอผู้ป่วย ถ้ามีปัญหาด้านการรักษา หัวหน้าหอผู้ป่วยจะนำข้อมูลปรึกษากับแพทย์ผู้รักษา ขณะแพทย์ทำการตรวจผู้ป่วย ถ้าเป็นปัญหาด้านการพยาบาล จะชี้แจงในขณะส่งเวรหรือประชุมปรึกษาแล้วแต่โอกาสที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะพิจารณาความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้การรักษาพยาบาลมีผลดีต่อผู้ป่วยอย่างแท้จริง

4) เป็นผู้สนับสนุนประสิทธิภาพการรักษาพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้ดูแลและตรวจสอบการรักษาและการพยาบาลที่ผู้ป่วยพึงได้รับ ด้วยการติดตามประเมินผลตามแผนการรักษา และกำกับดูแลให้ผู้ได้รับมอบหมายดูแลผู้ป่วยให้เป็นไปตามแผนการรักษา เช่นการเตรียมผู้ป่วย การเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับผู้ป่วย การส่งผู้ป่วยเพื่อรับการรักษาตรงเวลา หากมีปัญหาเกิดขึ้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการ เพื่อแก้ปัญหาที่ทำให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาพยาบาลที่ดีที่สุด นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยยังเป็นผู้สนับสนุนให้กำลังใจ เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย

5) เป็นนักพัฒนา หัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นตัวจักรสำคัญ ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคุณภาพการพยาบาล การสร้างภาพลักษณ์ทางวิชาการ การคิดริเริ่มของหัวหน้าหอ

ผู้ป่วยที่มีการสร้างกระบวนการพยาบาลใหม่ๆ แต่มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม มีการนำเสนอ ข้อมูลใหม่ๆ ทางกระบวนการพยาบาล มีการวิจัยหรือนำผลการวิจัยมาใช้ในการพยาบาล

6) เป็นผู้รักษาสวัสดิภาพของผู้ป่วย โดยเป็นผู้ดูแลให้ความถูกต้องและเป็น ธรรมชาติแก่ผู้ป่วย ในการรักษาพยาบาลตามสิทธิมนุษยชนที่พึงมีหรือปฏิบัติต่อกัน ให้ความปลอดภัย และให้ความช่วยเหลือตามควรแก่ผู้ป่วยที่มีปัญหา

7) เป็นครู การสอนและเรียนรู้จากตัวอย่างจริง เป็นการสร้างสรรค์ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีที่สุด หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นตัวอย่างของพยาบาลที่สำคัญและใน ขณะเดียวกันก็เป็นผู้สอนวิชาการและสุขศึกษาให้แก่ผู้ป่วย เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล รวมถึง นักศึกษาพยาบาลด้วย

4.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย

กองการพยาบาล กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย และลักษณะ งานที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติ ดังนี้ “ หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้บริหารการพยาบาล ระดับต้น ดำเนินงานการพยาบาลในระดับหอผู้ป่วย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มงานการ พยาบาลและโรงพยาบาล ” นอกจากนี้ยังทำหน้าที่บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลทุกระดับ ในหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบ รวมทั้งเสมียน นักการ หรือพนักงานทำความสะอาด ตามอำนาจหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารหรือหัวหน้าพยาบาล โดยมีการกิจหลักคือ การบริหารบริการพยาบาล ในหน่วยงาน วางแผนงานในความรับผิดชอบเกี่ยวกับ อัตรากำลัง วิชาการ พัฒนาการพยาบาล การจัดการนิเทศ ติดตามควบคุมกำกับงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ จัดระบบบริการ รักษาพยาบาลในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคล่องตัวในการปฏิบัติการพยาบาล ที่แต่ละ บุคคลต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่ และต้องเป็นผู้เชื่อมโยงงานระดับ นโยบายกลุ่มงานการพยาบาลสู่การปฏิบัติในระดับหอผู้ป่วย รวมทั้งเป็นผู้นำในการปฏิบัติการ พยาบาล ให้คำปรึกษาและวินิจฉัยสั่งการ โดยเฉพาะกรณี que ผู้ปฏิบัติไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ (เรวดี ศิรินคร และคนอื่น 2539: 38)

4.3 ลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น มีหน้าที่บริหารจัดการ งานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ จำกัดให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด โดยใช้กระบวนการบริหารที่เหมาะสม จากการทบทวนเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่าลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามที่นักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ สรุปความสำคัญและเนื้อหา สาระคล้ายคลึงกันและสอดคล้องกับที่กองการพยาบาล (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2539:

62-63) กำหนดไว้ และการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว ให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น ต้องใช้กระบวนการบริหารงานที่เหมาะสมในการจัดการร่วมด้วย ซึ่งกระบวนการบริหารของคุนซ์และเวลริค (Koontz and Wehrich, 1988) มีความเหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2539: 62 -63; พูลสุข หิงคานนท์ 2549: 11) ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การนำ และการควบคุม นอกจากนี้เทปเพน (Tappen, 1995อ้างในพูลสุข หิงคานนท์ 2549: 11) ได้ชี้ให้เห็นว่า การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เฉพาะ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การนำ และการควบคุม นั้น อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพได้ หัวหน้าหอผู้ป่วยควรต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องต่อไปนี้

1) มีภาวะผู้นำ เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องทำงานโดยผ่านผู้อื่น การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพไปด้วย การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีหน้าที่ที่จะวางแผน การจัดองค์การ สามารถทำได้ด้วยตนเองสำเร็จ แต่หากขาดทักษะการเป็นผู้นำจะสามารถนำแผนไปปฏิบัติได้อย่างไร เพราะต้องใช้คนอื่นในการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีภาวะผู้นำที่ดีด้วยจึงจะทำให้แผนงานสำเร็จ

2) มีการวางแผน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะปฏิเสธความรับผิดชอบไม่ได้ เพราะเป็นการกำหนดทิศทางขององค์การในอนาคต การวางแผนเป็นตัวเชื่อมระหว่างความตั้งใจ ความพยายามที่ดีของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการปฏิบัติ ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ และมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าในอนาคต หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารเวลา และกำหนดการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีระบบ

3) มีการชี้นำ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสิทธิผลต้องสามารถชี้นำทีมงานได้ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีประสบการณ์ ซึ่งคนแต่ละคน กลุ่มแต่ละกลุ่ม ย่อมมีความต้องการในการชี้นำต่างกัน คนบางคนไม่ต้องการชี้นำเพราะมีความสามารถ แต่คนบางคนต้องการการชี้นำมาก หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้ผู้อื่นทำด้วย เพราะในบางคนเขาต้องการให้หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกว่าจะทำอะไรจึงจะทำตามนั้น ดังนั้นการชี้นำจึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละงาน

4) มีการกำกับติดตาม หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นที่จะต้องเข้าใจในงานที่ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี เพื่อจะได้ติดตามงานได้ถูกต้อง เพราะงานการพยาบาลนั้นเป็นงานที่

เกี่ยวข้องกับร่วมงาน ญาติผู้ให้บริการ ผู้ให้บริการ และทีมงานที่เกี่ยวข้อง การติดตามงานจึงเป็นทั้งงานในหน้าที่และงานในภาพรวมขององค์การที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายส่วน เช่น งานกำกับกรรมการมาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การติดตามผลรวมจำนวนคนมาใช้บริการ เป็นต้น

5) มีการยกย่องและให้รางวัล หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสิทธิผลจะใช้การยกย่องและการให้รางวัลเป็นแรงเสริมสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติที่ทำงานดีและได้รับการตอบแทน ซึ่งการตอบแทนอาจเป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

6) มีการพัฒนาบุคลากร บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของหน่วยงาน ดังนั้น ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจมีการพัฒนาในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน

7) มีการทำหน้าที่เป็นตัวแทน หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสิทธิผลต้องเป็นตัวแทนของหน่วยงาน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเป็นผู้ที่รับการเปลี่ยนแปลงและความรับผิดชอบที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเป็นผู้ที่จะบอกข่าวสารการเคลื่อนไหวต่างๆ ในองค์การและนอกองค์การให้ทีมงานรับรู้

ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องทำหน้าที่ที่สำคัญในการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การนำ ซึ่งรวมถึงต้องมีภาวะผู้นำ การควบคุมกำกับติดตามงาน มีความรู้ความสามารถ และทักษะของการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะสามารถจูงใจให้แรงเสริมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งหน้าที่และบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีความคู่กันไปจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 ความพึงพอใจในงาน

บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ สุภารัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์ (2540) ศึกษาความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ 6 แห่ง จำนวน 510 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีความแตกต่างกันทั้งในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข แต่มีความคิดที่จะลาออกจากราชการและวิชาชีพสูง นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน อัตราเงินเดือน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากราชการและวิชาชีพ

กริชแก้ว แก้วนาค (2541) ศึกษารูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 84 คน และพยาบาลประจำการ จำนวน 284 คน ผลการศึกษาพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้รูปแบบการบริหารของตนเองแบบมีส่วนร่วม ส่วนพยาบาลประจำการรับรู้รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบปรึกษาหารือ เมื่อเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเองและพยาบาลประจำการพบว่า ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง และรูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญ

สุกัญญา ฉัตรแก้ว (2544) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 374 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยภายในและภายนอก พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของปัจจัยภายในพบว่ามีความพึงพอใจในความสามารถในการทำงาน และความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับสูง สำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และความมีอิสระในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของปัจจัยภายนอก พบว่ามีความพึงพอใจในกิจกรรมระหว่างการทำงาน สถานภาพทางสังคม การบริการสังคม และระเบียบวินัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนงานของตน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน นโยบายและการปฏิบัติตน ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

สมสมัย สุธีรสานต์ (2544) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ 142 คน และผู้ช่วยพยาบาล 104 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ และผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก แต่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยาบาลวิชาชีพพึงพอใจระดับมากในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม การได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนพยาบาล ส่วนผู้ช่วยพยาบาลพึงพอใจมากในด้านการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และพึงพอใจน้อยในด้านสวัสดิการที่พักและการดูแลเมื่อเจ็บป่วย ความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลขึ้นกับระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เวลาการปฏิบัติงานและที่พักอาศัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

อุไรวรรณ จันทร์สกุลถาวร (2540) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความแตกต่างกันในทุกตำแหน่ง เพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพการสมรส ส่วนความคาดหวังของพนักงานก็ไม่มีความแตกต่างกัน โดยพนักงานมีความคาดหวังต่อการศึกษาคือเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือ คาดหวังที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่ชอบ ส่วนวิธีการที่องค์กรนำมาปฏิบัติคือ การใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นแนวทางสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ในเรื่องปัจจัยการโอนย้ายของพนักงานอย่างสมัครใจ พบว่า ความก้าวหน้าในงานและการได้ทำงานที่ชอบมีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจ แม้ว่าจะเปลี่ยนไปทำงานในระดับที่เท่าเดิม แต่ก็พิจารณาจากเรื่องเงินเดือนและโอกาสก้าวหน้ามากที่สุด

สุทธิมน ศรีโชติ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตสังคมสังเคราะห์ ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพของสังคมนักสังเคราะห์ตามทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างคือ การมีตำแหน่งสูง มีผู้เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การมีเงินเดือนสูง การมีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งการได้ทำงานที่มีความท้าทายความสามารถและเกือบครึ่งหนึ่งเห็นว่าตนเองมีความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพ คือ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน การที่ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม โปร่งใส ก็เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในงาน ระดับการศึกษาสูงขึ้นทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายขึ้น ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีความเห็นว่า การเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรยึดผลงานเป็นหลัก เนื่องจากการพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่ได้เอาคุณภาพของงานมาพิจารณา ส่วนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษมักจะพบว่าผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชามักจะได้รับการพิจารณา จากการเปรียบเทียบโอกาสความก้าวหน้ากับเพื่อนร่วมงานในสายเดียวกันปรากฏว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่า

ชะธิตยา หล้าสูงษ์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r.69)

อรอุษา ณรงค์ราช (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสาขาอาชีพพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาการวางแผนอาชีพโดยตนเองด้านการประเมินตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทราบจุดแข็งของตัวเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเรื่องการจัดการกับ จุดอ่อน และด้านเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีควมก้าวหน้าในสายงานตามแผนที่ กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนการวางแผนอาชีพโดยองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่างค์การ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพด้านการให้คำปรึกษาทางอาชีพเรื่องการจัดผู้ให้คำปรึกษา ทางอาชีพเพียงพอกับความต้องการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรื่องที่ยังคับบัญชาเปิด โอกาสให้สนทนาเรื่องงาน

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1992 cite in Huber, 1996) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการพันธะสัญญาของการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพกับการลาออกของพยาบาลและ ผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ศึกษาแบบ Longitudinal descriptive survey ในกลุ่มพยาบาล วิชาชีพใหม่จำนวน 320 รายจาก โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ของ The gardner commitment scale, Schwirian six Dimension scale of nursing Performance. ผลการวิจัยจากการติดตามวัดผลใน 6 เดือนและ 12 เดือนของการจ้างงาน พบว่าระดับคะแนนของ พันธะสัญญาของการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง และไม่คงที่ หลังการปฏิบัติไปแล้ว 1 ปี พันธะสัญญาของการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของพยาบาลและ ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 (มีพันธะสัญญาสูงในขณะที่ลาออกน้อย)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป ในเขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย โรงพยาบาลระนอง โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลตะกั่วป่า โรงพยาบาลพังงา โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต โรงพยาบาลเกาะสมุย โรงพยาบาลกระบี่ ที่ปฏิบัติงานมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 8 โรงพยาบาล รวม 2,123 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 จำนวน 337 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามานะ (Yamane, 1970 อ้างใน วิไล กุศลวิศิษฏ์กุล 2549: 43) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$$n = \frac{N}{(1 + Nd^2)}$$

n = ขนาดของตัวอย่างประชากร

N = ขนาดของประชากร

d = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05

$$\begin{aligned} \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ} &= 2,123 \\ &= \frac{2,123}{1 + 2,123 (0.05)^2} \\ &= 336.58 \text{ ปรับเป็น } 337 \end{aligned}$$

1.2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล โดยคำนวณตามสัดส่วนประชากรของแต่ละโรงพยาบาล $337: 2,123 = 1: 6.29$

1.2.3 สุ่มตัวอย่างในแต่ละหอผู้ป่วย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของโรงพยาบาล ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วย ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรแต่ละหอผู้ป่วย เมื่อได้จำนวนแล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการจับฉลากแบบไม่แทนที่ในแต่ละหอผู้ป่วย ให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้ของแต่ละหอผู้ป่วย ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไป ในเขต 15 และ 17

โรงพยาบาล	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
สุราษฎร์ธานี	537	85
ชุมพรเขตอุดมศักดิ์	317	50
ระนอง	224	36
เกาะสมุย	121	19
ตะกั่วป่า	160	25
พังงา	175	28
กระบี่	228	36
วชิระภูเก็ต	361	58
รวม	2,123	337

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามกรอบแนวคิดที่กำหนด กำหนดรูปแบบและสร้างชุดของคำถาม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วย ลักษณะแบบสอบถามเป็นตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมข้อความในช่องว่าง จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามกรอบแนวคิดของฮูเบอร์ (Huber, 1996) มี 4 องค์ประกอบ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นข้อคำถามด้านบวกทั้งหมด จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

1) การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

2) การบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้มีความก้าวหน้าในรูปแบบที่หลากหลาย จำนวน 5 ข้อ

3) การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานอย่างบูรณาการ และเป็นระบบ จำนวน 5 ข้อ

4) การจัดการ สนับสนุนสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานในองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความดังกล่าวเป็นประจำ (ปฏิบัติ 80-100%) ให้ 5 คะแนน
มาก	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความดังกล่าวเกือบทุกครั้ง (ปฏิบัติ 60-79%) ให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความดังกล่าวบางครั้ง (ปฏิบัติ 40-59%) ให้ 3 คะแนน
น้อย	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความดังกล่าว นานๆ ครั้ง (ปฏิบัติ 20-39%) ให้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมไม่ตรงกับข้อความดังกล่าว (ปฏิบัติน้อยกว่า 20%) ให้ 1 คะแนน

การแปลผลคะแนน

จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 พิจารณาในรูปค่าเฉลี่ย โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย (ประคอง วรรณสุด 2542: 73) เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารความก้าวหน้าอยู่ในระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย

ที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 ตามกรอบแนวคิดของสเปคเตอร์ (Spector, 1997) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นข้อคำถามด้านบวกทั้งหมด ได้ข้อคำถามจำนวน 45 ข้อดังนี้

วิธีปฏิบัติงาน	จำนวน 5 ข้อ
ความก้าวหน้าในงาน	จำนวน 5 ข้อ
การติดต่อสื่อสาร	จำนวน 5 ข้อ
การนิเทศ	จำนวน 5 ข้อ
ลักษณะงาน	จำนวน 5 ข้อ
เงินเดือน/ค่าตอบแทน	จำนวน 5 ข้อ
สวัสดิการ	จำนวน 5 ข้อ
สิ่งตอบแทน/รางวัล	จำนวน 5 ข้อ
ผู้ร่วมงาน	จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้นทั้งหมด ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย	หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้นเป็นส่วนใหญ่ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ผู้ตอบไม่แน่ใจกับข้อความในข้อนั้น ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้นเป็นส่วนใหญ่ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในข้อนั้นให้ 1 คะแนน

การแปลผลคะแนน

จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 พิจารณาในรูปค่าเฉลี่ย โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย (ประคอง กระณสูตร 2542: 73) เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และนิยามศัพท์ตัวแปรที่ต้องการศึกษา สร้างคำถามให้สอดคล้องกับนิยาม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไขแล้วนำเสนอไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับ การบริหารการพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม กับนิยามศัพท์ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของมิติที่วัด ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด (Content Validity) รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะและข้อเสนอนแนะ กำหนดคะแนนในการแสดงความคิดเห็นดังนี้

- +1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับเรื่องที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจกับข้อความนั้นว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับเรื่องที่ต้องการวัด
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับเรื่องที่ต้องการวัด

โดยกำหนดเกณฑ์ความเห็นพ้องต้องกัน โดยวิธี IOC (Item Objective Congruence Index) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้คือ 0.5 ขึ้นไป (นิรัตน์ อิมามิ 2549: 55)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง คำนวณความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์ว่าข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหาจะต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1 เท่านั้น จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อเสนอแนะร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

จำนวนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นที่ได้ค่า IOC ในระดับ 1 มีจำนวน 46 ข้อ

จำนวนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นที่ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 แต่น้อยกว่า 1 มีจำนวน 18 ข้อ

จำนวนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นที่ได้ค่า IOC น้อยกว่า 0.5 มีจำนวน 1 ข้อ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเห็นชอบ เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามคงเดิม 5 ข้อ ปรับปรุงแก้ไข 2 ข้อ รวมข้อคำถาม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามคงเดิม 12 ข้อ ปรับปรุงแก้ไข 8 ข้อ รวมข้อคำถาม 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามคงเดิม 34 ข้อ ปรับปรุงแก้ไข 11 ข้อ รวมข้อคำถาม 45 ข้อ

3.2 การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขและผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 คน และไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช จำนวน 30 คน ช่วงเวลาในการรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 10-27 มิถุนายน พ.ศ. 2551 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้ง 30 ฉบับ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช

เท่ากับ 0.96 และ 0.91 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าที่ได้ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีข้อคำถามที่ปรับปรุงจำนวน 4 ข้อ เนื่องจากเป็นค่าที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงนำข้อคำถามทั้งหมดนี้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ร่วมให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข เมื่อผ่านการแก้ไขแล้ว จึงนำแบบสอบถามชุดนี้ไปเก็บข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากประธานกรรมการประจำสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขออนุมัติในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 ทั้ง 8 แห่ง โดยแนบหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลในโรงพยาบาล และคำชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ โดยได้ชี้แจงถึงการพิทักษ์สิทธิ์ผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อได้รับอนุญาต

4.3 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์กับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล โดยแนะนำตัวพร้อมอธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์รายละเอียดการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลแห่งนั้น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลทั้ง 7 แห่ง (ยกเว้นโรงพยาบาลกระบี่ ที่ไม่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยให้เหตุผลว่า เป็นการละเมิดสิทธิ์และจริยธรรมส่วนบุคคล) หัวหน้าพยาบาลจะเป็นผู้ส่งแบบสอบถามให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันอย่างน้อย 1 ปี ที่มีชื่อระบุเป็นกลุ่มตัวอย่างตามแบบสอบถาม ส่วนการดำเนินการรับคืน ผู้วิจัยได้อำนวยความสะดวกโดยแนบซองเอกสารเปล่าติดแสตมป์ จ่าหน้าซอง ชื่อ ที่อยู่ของผู้วิจัยเพื่อส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ ตามระยะเวลาที่กำหนด จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 301 ชุด

4.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ 15 สิงหาคม - 30 กันยายน พ.ศ. 2551 ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 298 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.00 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

4.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 298 ชุด ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ปรากฏว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 18 ฉบับ โดยตอบไม่ครบทุกข้อ จึงคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้น 281 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.35 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

4.6 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ตามสถิติที่กำหนดไว้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังมีรายละเอียดดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percent)

5.2 วิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ พฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.4 การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2547: 377) ดังนี้

ค่า \pm 1.00	หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
ค่า \pm 0.70 -0.99	หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า \pm 0.30 - 0.69	หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า \pm 0.01-0.29	หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าเท่ากับ 0.00	หมายถึง ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ดังนี้คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ตัวแปรมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ตัวแปรมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

6. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ทำเอกสารแนะนำตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ให้กับผู้ประสานงานโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 รับทราบแล้ว จึงขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในแบบสอบถามได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่ามีความอิสระในการตัดสินใจที่จะตอบ หรือเข้าร่วมในการทำวิจัย ซึ่งจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นความรู้ที่แท้จริง และตรงกับสภาพความจริงของผู้ตอบ ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและนำวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 281 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส
สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
20-25 ปี	5	1.8
26-30 ปี	65	23.1
31-35 ปี	99	35.2
36-40 ปี	50	17.8
41-45 ปี	43	15.3
46-50 ปี	16	5.7
51-55 ปี	3	1.1
เพศ		
หญิง	278	98.9
ชาย	3	1.1
สถานภาพสมรส		
โสด	113	40.2
คู่	158	56.2
หม้าย	3	1.1
หย่าร้าง	6	2.1
แยก	1	0.4
ประสบการณ์ในการทำงานใน ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ปี)		
1 - 5 ปี	79	28.1
6 - 10 ปี	101	35.9
11 - 15 ปี	46	16.4
16 - 20 ปี	32	11.4
21 - 25 ปี	21	7.5
26 - 30 ปี	2	0.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี	269	95.7
ปริญญาโท	12	4.3
แผนกที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
สูตินรีเวชกรรม	35	12.5
ศัลยกรรมกระดูก	26	9.3
ศัลยกรรม	29	10.3
กุมารเวชกรรม	20	7.1
อายุรกรรม	48	17.1
หอผู้ป่วยหนัก	24	8.5
ผู้ป่วยนอก	17	6.0
อุบัติเหตุ จุกเฉิน	23	8.2
จักษุ โสต ศอ นาสิก	7	2.5
ห้องผ่าตัด	15	5.3
อื่นๆ	37	13.2
ปฏิบัติงานกับหัวหน้าคนปัจจุบัน		
1-5 ปี	131	46.6
6-10 ปี	105	37.4
11-15 ปี	33	11.7
16-20 ปี	11	3.9
26-30 ปี	1	0.4
โดยรวม	281	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 98.9 มีอายุระหว่าง 31-35 ปีร้อยละ 35.2 และอายุระหว่าง 51-55 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 1.1 ส่วนสถานภาพคู่มีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 56.2 และสถานภาพแยกมีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 0.4 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาล

วิชาชีพ 6-10 ปีร้อยละ 35.9 รองลงมามีประสบการณ์ 1-5 ปีร้อยละ 28.1 มีประสบการณ์ 26-30 ปี น้อยที่สุดร้อยละ 0.7 วุฒิการศึกษาสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 95.7 ระดับปริญญาโทร้อยละ 4.3 แผนกที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน ในแผนกอายุรกรรมร้อยละ 17.1 และแผนกจักษุ โสต ศอ นาสิก มีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 2.5 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับหัวหน้าคนปัจจุบันในช่วง 1-5 ปีร้อยละ 46.6 รองลงมา คือ 6-10 ปีร้อยละ 37.4 และปฏิบัติงาน 26-30 ปี น้อยที่สุดร้อยละ 0.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรม การบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้า หอผู้ป่วย

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข จำแนกโดยรวม

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้า ในวิชาชีพพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับที่ ปฏิบัติ
1.	การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทักษะและความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	3.85	0.63	มาก
2.	การบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้มีความก้าวหน้าใน รูปแบบที่หลากหลาย	3.89	0.67	มาก
3.	การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน	3.65	0.67	มาก
4.	การจัดการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานในองค์การให้เอื้อ ต่อการพัฒนางานและวิชาชีพ	3.89	0.63	มาก
	โดยรวม	3.82	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$ และ S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณา พฤติกรรมรายด้านพบว่าพฤติกรรมด้านการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานในองค์การให้เอื้อ ต่อการพัฒนางานและวิชาชีพ และพฤติกรรมด้านการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงาน ได้มี ความก้าวหน้าในรูปแบบที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 3.89$ และ S.D. = 0.63 และ $\bar{X} = 3.89$ และ S.D. = 0.67) ส่วนพฤติกรรมด้านการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของ ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.65$ และ S.D. = 0.67)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกโดยรวม โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาล ทัวไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับที่ปฏิบัติ
1.	วิธีปฏิบัติงาน	4.16	0.53	มาก
2.	ลักษณะงาน	3.86	0.51	มาก
3.	การติดต่อสื่อสาร	3.86	0.60	มาก
4.	ผู้ร่วมงาน	3.74	0.51	มาก
5.	โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.74	0.62	มาก
6.	การนิเทศ	3.72	0.69	มาก
7.	สวัสดิการ	3.50	0.69	มาก
8.	สิ่งตอบแทน/รางวัล	3.48	0.55	ปานกลาง
9.	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	3.12	0.81	ปานกลาง
	โดยรวม	3.69	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทัวไป เขต 15 และ 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$ และ S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าวิธีปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$ และ S.D. =

0.53) รองลงมาคืออาการลักษณะงานและ ติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.86$ และ S.D. = 0.51 และ $\bar{X} = 38.6$ และ S.D.=0.60) ส่วนเงินเดือน/ค่าตอบแทนมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.12$ และ S.D. = 0.81)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้า
ในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15
และ 17 กระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	การแปลผล
พฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล	.69**	ปานกลาง

**P < .01

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ
พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 มีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.69$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 โดยสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข

1.1.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป ในเขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย โรงพยาบาลระนอง โรงพยาบาลตะกั่วป่า โรงพยาบาลพังงา โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต โรงพยาบาลเกาะสมุย โรงพยาบาลกระบี่ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ที่ปฏิบัติงานมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 8 โรงพยาบาล รวม 2,123 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 จำนวน 337 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด มี 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์พยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 รวม 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราการประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามส่วนนี้ เป็นแบบมาตราการประมาณค่า 5 ระดับ

1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การหาความตรง (validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านพิจารณา ความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้างและนำมาหาค่าความตรงโดยวิธี IOC (Item objective Congruence) โดยกำหนดข้อคำถามที่ยอมรับคือข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.8-1.0 จากนั้นนำมาพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2) การหาความเที่ยง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย เท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.91

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทางไปรษณีย์ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ครบถ้วนใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้น 281 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.35 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 สถานภาพทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 98.9 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 35.2 และอายุระหว่าง 51-55 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 1.1 ส่วนสถานภาพคูมีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 56.2 และสถานภาพแยกมีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 0.4 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 6-10 ปีร้อยละ 35.9 รองลงมา มีประสบการณ์ 1-5 ปีร้อยละ 28.1 มีประสบการณ์ 26-30 ปี น้อยที่สุดร้อยละ 0.7 วุฒิการศึกษาสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีร้อยละ 95.7 ระดับปริญญาโทร้อยละ 4.3 แผนกที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมร้อยละ 17.1 และแผนกจักษุ โสต ศอ นาสิก มีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 2.5 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับหัวหน้าคนปัจจุบันในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 46.6 รองลงมาคือ 6-10 ปีร้อยละ 37.4 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับหัวหน้าคนปัจจุบันในช่วง 26-30 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 0.4

1.3.2 พยาบาลวิชาชีพ มีการรับรู้พฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$ และ S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมรายด้านพบว่า พฤติกรรมด้านการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานในองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนางานและวิชาชีพ และพฤติกรรมด้านการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้มีความก้าวหน้าในรูปแบบที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 3.89$ และ S.D. = 0.63 และ $\bar{X} = 3.89$ และ S.D. = 0.67) ส่วนพฤติกรรมด้านการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 3.65$ และ S.D. = 0.67)

1.3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$ และ S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าวิธีปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$ และ S.D. = 0.53) รองลงมาคือการสักขณงานและติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.86$ และ S.D. = 0.51 และ $\bar{X} = 3.86$ และ S.D. = 0.60) ส่วนเงินเดือน/ค่าตอบแทนมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.12$ และ S.D. = 0.81)

1.3.4 พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .69$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

2.1 พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.82$ และ $S.D. = 0.60$) อธิบายได้ว่า ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านและทุกภาคส่วน รวมทั้งในองค์การสุขภาพ มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานใหม่ และการปรับโครงสร้างที่สลับซับซ้อนขององค์การพยาบาลพยาบาลจำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรพยาบาลถือเป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์การพยาบาลและองค์การสุขภาพ เพราะการพัฒนาบุคลากรพยาบาลจะก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ตลอดจนการพัฒนาด้านทัศนคติ สามารถให้การพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อประชาชนผู้รับบริการต่อวิชาชีพ และต่อองค์การโดยรวม (วิภาดา คุณาวิฑิตกุล 2549: 1) ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาองค์การพยาบาล ให้มีศักยภาพในการแข่งขันและปรับเปลี่ยนองค์การให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของวิทยาการ โดยเฉพาะศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคการพัฒนาเศรษฐกิจโดยใช้ความรู้เป็นฐาน(บุญใจ ศรีสถิตนรากร 2550: 211) หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินพันธกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย การส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ จะช่วยให้พยาบาลมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และสามารถธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลให้คงอยู่ในองค์การ ซึ่งจากผลการวิจัยของชะริณยา หล้าสุวรรณ (2545) ซึ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพของพยาบาลประจำการนั้นมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การ ประกอบกับพยาบาลที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและได้รับการ

สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน จะทำให้มีความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงานมากกว่าการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Shield & Ward, 2001: 22)

เมื่อพิจารณารายคำค้นพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานในองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนางานและวิชาชีพ และบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้มีความก้าวหน้าในรูปแบบที่หลากหลาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$ และ S.D. = 0.63 และ $\bar{X} = 3.89$ และ S.D. = 0.67) อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมในการบริหารที่ให้โอกาสพยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาความก้าวหน้าโดยการนำเสนอผลงานจากความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้มีการลาศึกษาต่อ สนับสนุนให้มีผลงานเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำปรึกษาช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปในเขต 15 และ 17 ทุกโรงพยาบาลนั้น มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการให้บริการที่เป็นไปตามเกณฑ์ของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยที่เกณฑ์ในการประเมินคุณภาพเกณฑ์หนึ่งในองค์กรพยาบาลนั้น พยาบาลวิชาชีพจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (อนุวัฒน์ สุขชุตติกุล และ คนอื่นๆ 2554) ทั้งนี้องค์กรพยาบาล โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการดำเนินการ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจัดให้มีการประชุมวิชาการหรือฝึกอบรม ต้องรับผิดชอบกระบวนการพัฒนาคุณภาพในหน่วยงานของตน ซึ่งจะมิบทบาท เป็นผู้นำในการวิเคราะห์หน่วยงานอย่างเป็นระบบ เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมและต้องมีบทบาทในการชี้แนะให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดในการดำเนินการ โครงการต่างๆ เพื่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจำเป็นที่หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการมอบหมายงาน สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม การจัดสรรอุปกรณ์ให้เพียงพอรวมทั้งให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงานด้วย ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพได้ไปในตัวด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพงานขององค์กรพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปนั้น ในแต่ละปีสำนักงานสาธารณสุข จะมีการจัดประชุมวิชาการประจำปีเพื่อนำเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เป็นตัวอย่างเกี่ยวกับการพัฒนางานทางการพยาบาลของโรงพยาบาล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทางการพยาบาลได้มีโอกาสพัฒนาการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศและการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปจึงต้องส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีการทำงานวิชาการ งานวิจัยและงานนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นผลงานของ

องค์การพยาบาล และให้โอกาสพยาบาลนำผลงานไปเสนอในเวทีการประชุมวิชาการดังกล่าว ใน ปีงบประมาณ 2551 ที่ผ่านมา โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ได้สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้ มีโอกาสไปนำเสนอผลงานวิชาการ งานวิจัยและนวัตกรรม ในการประชุมมหกรรมคุณภาพใน ระดับจังหวัด การประชุมการพัฒนาคุณภาพระดับเขต และการประกวดผลงานสาธารณสุขระดับ เขต การประชุมวิชาการคุณภาพการพยาบาล เป็นต้น (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมพรเขตร- อุดมศักดิ์ 2551) ดังนั้นจึงนับเป็นการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีการสร้างสรรค์ผลงานและมี โอกาสการนำเสนอผลงานอันเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพได้รูปแบบหนึ่ง

ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการวางแผนการพัฒนาความ ก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.65$ และ $S.D = 0.67$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรอุษา ณรงค์ราช (2550) พบว่า การ วางแผนอาชีพโดยองค์การ และความก้าวหน้าในสายงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และจากการศึกษาของอรอุษา ณรงค์ราช (2550) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสาขาอาชีพพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพมีความก้าวหน้าในสายงานตามที่ วางแผนไว้ในระดับต่ำ และในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาล ทั่วไป โดยส่วนใหญ่จะไม่มีหน้าที่โดยตรงในการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของพยาบาล ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เป็นเพียงคณะกรรมการในการบริหารองค์การพยาบาล ซึ่งเป็นผู้ให้ ความคิดเห็นและการเสนอข้อมูล หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยตรงจะอยู่ ในความรับผิดชอบของผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยได้รับความ เห็นชอบจากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปเป็นผู้แต่งตั้งในการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ซึ่งการวางแผนการพัฒนานั้นจะเป็นการวางแผนการจัดการ อบรม ประชุมวิชาการระยะสั้นมากกว่าระยะยาวเพื่อให้พยาบาลได้รับหน่วยกิตสะสมเพื่อการขอต่อ ใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เพื่อให้เป็นผู้ได้รับอนุญาตในการประกอบ วิชาชีพพยาบาล ภายใต้กฎหมายและข้อบังคับการประกอบวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งฮูเบอร์ (Huber,1996) ได้เสนอว่าการวางแผนในการพัฒนาความก้าวหน้าสามารถดำเนินการได้ทุก ระดับทักษะของพยาบาล ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าของ พยาบาลวิชาชีพ ให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตลอดชีวิตและต่อเนื่องทั้งระยะสั้นและระยะยาว และแนวทางการพัฒนาหนทางหนึ่งคือ ยึดหลักการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยคัดแปลงให้ เหมาะสมกับแต่ละบุคคล เพราะแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัว มีความสามารถพิเศษต่างกัน ดังนั้น พฤติกรรมการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงปฏิบัติ ในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$ และ S.D = 0.46) อธิบายได้ว่า เนื่องจากยุคนี้เป็นยุคข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง องค์กรมีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง จึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานทุกอย่างตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร การนำนโยบายจากกลุ่มการพยาบาล การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน การให้ความรู้ คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ มีการมอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบแต่ละงานตามความเหมาะสม สอดคล้องกับพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2536) และ รัตนภรณ์ กาญจนฤทธาภรณ์ (2544) ที่ศึกษาพบว่า หัวหน้างานที่มีการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้การสนับสนุนให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ การสนับสนุนให้ทำงานวิจัย การได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพให้เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัตนา ลือวานิช (2539) และ อรทัย นนทเกศ (2542) และ สายสมร เฉลยกิตติ (2544) ทั้งนี้เนื่องจาก การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมและดำเนินการเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาความรู้ความสามารถ และการได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจ และส่งผลให้มีความพึงพอใจในงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยควรให้กำลังใจในการทำงานและชื่นชมเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย และในปัจจุบันมีการพัฒนาคุณภาพงานเพื่อก้าวเข้าสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล การประกันคุณภาพการพยาบาลของสำนักงานพยาบาลและของสภาการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติมากขึ้นตามความรู้ความสามารถของบุคคล ซึ่งการเพิ่มการรับผิดชอบงานทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองมีความสำคัญและรับรู้ว่าการพัฒนาคุณภาพบริการเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานและทำลายความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านวิธีปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$ และ S.D = 0.62) อธิบายได้ว่าในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทางการพยาบาล โดยเฉพาะหอผู้ป่วยนั้นจำเป็นที่พยาบาลทุกคนจะต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานที่ฝ่ายการพยาบาลกำหนดไว้ เป็นคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เป็นการลดความเสี่ยงและสร้างความปลอดภัยให้กับผู้ป่วย และเป็นเกณฑ์การประเมินคุณภาพของหอผู้ป่วยที่ทุกหอผู้ป่วยต้องมีคู่มือในการ

ปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน คือคู่มือมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาลและการประกันคุณภาพการพยาบาลในโรงพยาบาล กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข และการปฏิบัติงานของพยาบาลต้องปฏิบัติตามขอบเขตและสมรรถนะที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลได้ อย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบผลการดำเนินการได้ ซึ่งการมอบหมายงานตามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพนั้นจะป้องกันความลำเอียงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข 2542) ดังนั้นวิธีการปฏิบัติงานที่มีการขั้นตอนการปฏิบัติชัดเจน มีการกำหนดการมอบหมายงานที่ชัดเจนจึงสร้างความพึงพอใจให้กับพยาบาลวิชาชีพได้ในระดับสูง

ส่วนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.12$ และ $S.D = 0.81$) อธิบายได้ว่าการทำงานทุกวันนี้มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน เงินจึงเป็นสิ่งตอบแทนที่บุคคลต้องการ พยาบาลก็เช่นเดียวกับผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่ต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความเป็นธรรมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ รักงาน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเกิดผลดีในที่สุด ค่าตอบแทนจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจใน การจ่ายค่าตอบแทนจะมีผลต่อความสามารถในการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาร่วมงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม จะมีส่วนจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ 2549: 214) พนักงานทุกคนในหน่วยงานเดียวกัน ต้องการค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสำหรับทุกคน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547: 238) หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับความยุติธรรมของการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม และองค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ 2549: 228) ในปัจจุบันค่าครองชีพสูงมาก เงินเดือนที่ได้รับจึงไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของเอียคศิริ เรื่องภักดี(2543) พบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน สอดคล้องกับการศึกษาของจิราพรรณ ปุ่นเอื้อง (2543) พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17

จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาในรายด้านของพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านเช่นกัน อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพทุกคนโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17 มีความต้องการความก้าวหน้า บรรณาธิการได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเรื่อยๆ หากพยาบาลวิชาชีพได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ทำงานด้วยความมุ่งมั่น มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และทำให้งานบริการมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพแก่นุคลากรพยาบาลอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทั้งนี้บุคลากรพยาบาลเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กร และเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร การฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่นุคลากรพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรพยาบาลมีความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงาน จากผลการวิจัยพบว่า หากบุคลากรพยาบาลได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน จะทำให้มีความพึงพอใจในงาน และคงอยู่ในงานมากกว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Shields & ward, 2001: 22)

เมื่อพิจารณารายด้านความสัมพันธ์พบว่าพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านการนิเทศงานสูงกว่าด้านอื่น ($r = 0.78$) ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศงานนั้นเป็นหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้พยาบาลนั้นมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานและมีคุณภาพ การนิเทศจะส่งผลต่อการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าได้อย่างหลากหลายรูปแบบ ทั้งในด้านความก้าวหน้าด้านวิชาการสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ การบริหารงานในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ (Hood & Leddy 2003 : Cherry & Jacob, 2005) ดังนั้นการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีความสัมพันธ์สูงกับพฤติกรรมการบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นการปฏิบัติของคนคนเดียว

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1 พฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานอย่างบูรณาการและเป็นระบบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญกับการวางแผนการพัฒนานุเคราะห์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว กระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อช่วยให้พยาบาลสามารถก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรทบทวนระบบการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอแก่บุคลากรหรือไม่ในภาวะเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนแบบโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ตัวแปรความพึงพอใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าควรเพิ่มข้อคำถามเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา หรือนำมาเป็นตัวแปรตามในการวิจัย

3.2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับตัวแปรผลลัพธ์อื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร แจ่มสมบูรณ์ (2538) "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยมหิดล
- กวี วงศ์วุฒิ (2542) *ภาวะผู้นำ* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร บีเคอินเตอร์พริ้นท์
- กระทรวงสาธารณสุข (2550) *สรุปผลการดำเนินงานสาธารณสุข เขต 15, 17 ประจำปีงบประมาณ 2549* สำนักงานสาธารณสุข เขต 15, 17
- กรวิภา พรหมจวง (2541) "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์กรกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษณา ดันติผลาชีวะ (2539) *การบริหารหอผู้ป่วย* กรุงเทพมหานคร ปิ่นเกล้าการพิมพ์
กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539) *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล* กรุงเทพมหานคร ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539) *คู่มือการจัดการบริหารการพยาบาลจากหลักการสู่การปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- _____ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2542) *มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล* ปรับปรุงครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร สามเจริญพานิชย์ จำกัด
- _____ (2544) *การประกันคุณภาพในโรงพยาบาลปทุมธานี* โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กรีชแก้ว แก้วนาค (2541) "รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 2 ขอนแก่น โรงพิมพ์คลังนา
- เชษฐนิยา หล้าสูงษ์ (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ โดยมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- คณะกรรมการวิจัยทางการแพทย์แห่งชาติ สภาการพยาบาล (2547) *ความต้องการกำลังคนสาขา
พยาบาลศาสตร์ ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย ปี 2549 – 2558*
กรุงเทพมหานคร จุดทอง
- คะเนิงนิจ อุณหโชติ (2546) "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาล
ของรัฐ ในช่วงพุทธศักราช 2550 - 2554" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จารุพร แสงเป่า (2542) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์หลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จารุพรรณ ลีละบุทชโยธิน (2544) "ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาคอคล ความไว้วางใจ
ในหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานในทีมการพยาบาล กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย
ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร"
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิราพรรณ ปุ่นเอื้อง (2543) "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท"
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชฎาภรณ์ ก้อนจันตะ (2550) "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน
เขต 2" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการ
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากร
มนุษย์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ
กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2549) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร
เมื่อดทราย พรินต์ติ้ง
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) *เส้นทางการฝึกอบรมบุคลากร* กรุงเทพมหานคร เอช อาร์ เซ็นเตอร์

- ณัฐฉิมล โลพันธ์ศรี (2543) "ผลของการปรับใช้แนวคิดการบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานการพยาบาลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณภัทร ทินราช (2545) "ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) พฤติกรรมองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธงชัย สันติวงษ์ (2540) องค์กรและการจัดการ ทักษะยุคโลกาภิวัตน์ กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- _____ (2546) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ประชุมช่าง
- ธีรพงศ์ คองศาสวัสดิ์ (2547) บริหารคนอย่างไรให้ได้คนและได้งาน กรุงเทพมหานคร สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- นพ ศรีบุญนาค (2546) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร สุตรไพศาล
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) การบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร ประชุมช่าง จำกัด
- นงนุช วงษ์สุวรรณ (2539) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร ภาควิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี
- นงนุช เตชะวีระกร (2547) "การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลระดับปฏิบัติการตามบันไดอาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นฤมล นีราทร (2534) "การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ" งานวิจัยเสริมหลักสูตร คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นริศรา จีตะธรรมมานนท์ (2540) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวม กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- นิรัตน์ อิมามิ (2549) "เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล" ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 4 หน้า 4-55 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ นิพนธ์
- ฟุ้งลัดดา (2548) "การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาล รัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร" *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- เนตรพัฒนา ยาวีราข (2549) *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____ (2547) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย
- บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ สุภารัตน์ ไวยชีตา ภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์ (2540) "ความพึงพอใจ ในงานการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข" *วารสารวิจัยทางการพยาบาล สภาการพยาบาล* 1 (2): 282-290
- บุญมัน ธนาสุวัฒน์ (2537) *จิตวิทยาองค์การ* กรุงเทพมหานคร โอ เอส พรินติ้งเฮาส์
- บุษบา ประสานอธิคม (2543) "ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติร่วมกับแพทย์ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเองกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข" *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- ประคอง กรรณสุด (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ค่านสุทธาการพิมพ์
- บุญเลิศ ช้างใหญ่ (2550) *วิกฤตพยาบาลขาดแคลนคือ วิกฤตชาติ (ออนไลน์)* ค้นคืน วันที่ 23 กันยายน 2551 [http:// WWW. ftawatch.org/news/view.php?id=12167](http://WWW.ftawatch.org/news/view.php?id=12167)
- ประภาพร เมืองแก้ว (2542) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 1" *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล*

- ประณต นันทิยะกุล (2535) *การทำงานให้ได้มีประสิทธิภาพ* กรุงเทพมหานคร คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่* กรุงเทพมหานคร
แซทไฟร์พริ้นติ้ง
- ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540) "ทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคม
สงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร"
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปรางทิพย์ อุจะรัตน์ (2541) *การบริหารทางการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร บุญศิริการพิมพ์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร สหมิตรออฟเซต
_____. (2544) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพมหานคร
_____. (2547) *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักส์
- พะยอม วงศ์สารศรี (2545) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์สุภา
พิภพ วังเงิน (2545) *จริยธรรมวิชาชีพ* กรุงเทพมหานคร อมรการพิมพ์
- พลสุข หิงคานนท์ (2549) "ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารระบบบริการพยาบาล" ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชา การพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล* หน้าที่ 3 หน้า 6-12 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530) *พฤติกรรมองค์การและการบริหาร* กรุงเทพมหานคร
โอเคียนสโตร์
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2536) *50 ปี ชีวิตและงานอาจารย์พวงรัตน์* กรุงเทพมหานคร
กรุงเทพการพิมพ์
_____. (2540) *กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลชุมชน
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*
_____. (2546) *ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์* กรุงเทพมหานคร พระราม 4 ปริ้นติ้ง
_____. (2546) "ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพการพยาบาล"
ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มการพยาบาล* หน้าที่ 8
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ฟาริดา อิบราฮิม (2542) *สาระการบริหารการพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์ จำกัด

- ภรณ์ กิรีติบุตร (2529) *การประเมินประสิทธิผลองค์การ* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ (2546) "รายงานวิจัยการศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช" *วารสารพยาบาลศาสตร์ สภากาพยาบาล 21* (2) : 34-35
- มานิต สะสมทรัพย์ (2547) "ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในคน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร" *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- ขงบุทร เกษสาคร (2541) *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- รัชฎาพร สีดาฉาย (2548) "ตัวประกอบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์" *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- รัชณี สุจิจันทร์รัตน์(2546) *การบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร บุญศิริการพิมพ์
- รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) *มนุษย์สัมพันธ์ พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รัตนภรณ์ กาญจนฤทธากรณ์ (2544) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลบุรีรัมย์" *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล*
- รัตนา ลือวานิช (2539) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้" *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- เรมवल นันท์สุภวัฒน์ (2542) *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ* เชียงใหม่ นพบุรีการพิมพ์
- เรวดี ศิรินคร และคณะ (2539) *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล : ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล (ปรับปรุงครั้งที่3)* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ลดาวัลย์ ปทุมชัยคุปต์ (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย
การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ
กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรารัตน์ เจียวไพรี (2542) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏธนบุรี
- วนิภา ว่องวัญนะ (2535) "ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับ
สามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ของรัฐ กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วารีย์ พูลทรัพย์ (2544) "ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงานกับประสิทธิผลของทีม
การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร"
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิชัย โสสุวรรณจินดา (2547) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร
วีเจ พรินดิง
- วิภาดา คุณาวิกตีกุล (2549) *การพัฒนานุเคราะห์พยาบาล เชียงใหม่ โชนาพริน*
- วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ
- วิเชียร วิทยอุดม (2550) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ธนรัชการพิมพ์
- วิไล กุศลวิศิษฏ์กุล (2549) "การสุ่มกลุ่มตัวอย่างและการหาขนาดตัวอย่าง" ใน *ประมวลสาระชุด
วิชาการวิจัยทางการพยาบาลสารสนเทศและสถิติ* หน้าที่ 5 หน้า 20-33 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) *การจัดการและ
พฤติกรรม องค์การ* กรุงเทพมหานคร ซีระพิมพ์และไซเท็กซ์
- สมาคมศิษย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี (2550) *รายงานการประชุมทางวิชาการเรื่อง วิกฤตการ
ขาดแคลนพยาบาล: วิกฤตชาติ* จัดโดยสมาคมศิษย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
โรงพยาบาลราชวิถี วันที่ 3-4 ตุลาคม 2550

- สภาพการพยาบาล (2540) พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 กรุงเทพมหานคร เดอะเบสท์ กราฟฟิค แอนด์ ปริ้น จำกัด
- _____ (2547) คู่มือการศึกษาต่อเนื่อง สาขาพยาบาลศาสตร์ ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง คณะพยาบาลศาสตร์ นนทบุรี (ม.ป.ท.)
- สายสมร เฉลยกิตติ (2544) "ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมชาย หิรัญกิตติ (2542) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- สมยศ นาวิก (2536) *การบริหารองค์การ* กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
- _____ (2544) *การบริหารองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 5* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- สมลักษณ์ สุวรรณมาลี (2539) "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยมหิดล
- สมใจ ลักษณะ (2547) *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พิมพ์ครั้งที่ 4* กรุงเทพมหานคร เพิ่มทรัพย์การพิมพ์
- สมสมัย สุธีรสานต์(2544) "ความพึงพอใจในงานของพยาบาล ร.พ. สงขลานครินทร์"
วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 13 (3) : 27-39
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2545) *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุกัญญา ฉัตรแก้ว (2544) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลราชวิถี"
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ (2549) "สมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล" ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล* หน้าที่ 12 หน้า 28 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) *การบริหารการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร จีรัชการพิมพ์

- ศุภรศรี เดชเกษม (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุทธิมน ศรีโชติ (2543) "ความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุวรรณ ลีละเศรษฐกุล (2542) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล และคนอื่นๆ (2544) *ก้าวแรกของ TQM/CQI ในโรงพยาบาลรัฐ* กรุงเทพมหานคร โครงการสำนักพิมพ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
- อรุณ รักธรรม (2526) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- อรุณศรี ตันติวารภรณ์ (2543) "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจและพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์ (2550) *CAREER DEVELOPMENT IN PRACTICE* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- _____ (2550) *HR for non HR* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- อำพล จินดาวัฒนะ และคณะ(2542) *ผลกระทบของวิกฤตเศรษฐกิจต่อการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ* กรุงเทพมหานคร สถาบันบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
- อรอุษา ณรงค์ราษฎร์ (2550) "การพัฒนาสายอาชีพพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรัญ นนทเกท (2542) "พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- อุทิศ เศษะพฤติ (2541) "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมายในอาชีพและความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาครัฐและเอกชน" วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อุไรวรรณ จันทร์สกุลถาวร (2540) "การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์" วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เอียดศิริ เรืองภักดี (2543) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญ
กรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหาร
สาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- Donner, G.H. and Wheller M.M. (2001) "Career planning and development for nurse: the time has
come" *International Nursing Review* 48, 79-85
- Dubrin, A.J. (2000) *Applying psychology: Individual and organizational effectiveness*. New
Jersey: Prentice Hall.
- Hitt, Michale A. Black, J. Stewart and Porter, Lyman W. (2005) *Management*. New Jersey:
pearson Prentice Hall.
- Hood, L.J. & Leddy, S.K. (2000). *Leddy & Pepper's Conceptual Bases of Professional Nursing*. 5
ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Huber, D (1996) *Leadership and nursing care management*. Philadelphia: W.B. Saunder
- Huber, D (2000) *Leadership and nursing care management*. 2 nd., Philadelphia: W.B. Saunder
- Koonts, Harold and Wehrich, Heinz. (1988) *Management*. Singapore: McGraw-Hill Book.
- Marquis, B.L. and Huston, C.J. (2006) *Leadership Roles and Management Functions in Nursing*
: Theory and Application. 5 ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Mullin, L.J. (1999) *Management and Organization behavior*. 5 ed. London: Financial Times
Pitman.
- Robbin, S.P. (2001) *Organization behavior*. 9 ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Shield, M. and Ward, M. (2001) "Improving nurse retention in the National Health Service
in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit" *Journal of
Health Economic*. 20 (2) : 85-88

Spector, P.E. (1997) *JOB satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*.

London: SAGE.

Spector, P.E. (1997) *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New

York: John Wiley and Sons.

Steers, R.M. and Porter, L.W. (1987) *Motivation and work behavior*. 4 ed. Singapore: McGraw-

Hill.

Schein, E.H. (1980) *Organizational Psychology*. Printice-Hall International.

Thurston, N.E. (2004) " Measuring nurse job satisfaction ". *Journal of Nursing Administration*.

34 (6) : 283-290

Vroom, V.H.(1964) *Work and motivation*. New York:John Willy& Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนุช โอบะ | รองคณบดีฝ่ายวิจัยและกิจการพิเศษ
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สันตยากร | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 3. อาจารย์ดร.เบญจพร แก้วมีศรี | รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาบุคลากรและพัฒนา
วิชาชีพวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
สุราษฎร์ธานี |
| 4. อาจารย์นวลขนิษฐา ลิขิตลี้อชา | นักวิชาการพยาบาล สำนักการพยาบาล
กรมการแพทย์ |
| 5. อาจารย์ปิยนุช ประทีปทัศน์ | ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลฝ่ายพัฒนาคุณภาพการ
พยาบาล โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ |

ภาคผนวก ข

**จดหมายเวียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ
และขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล**



ที่ ศธ ๐๕๒.๒๖/ ๕๕๕

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย
จังหวัดนนทบุรี 11120

๙ พฤษภาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขกพร้อมเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบกรณีร้องเรียนการวิจัย

เรียน อาจารย์ณรงค์ฤทธิ์ ฉัตรศึกษา

ด้วย นางสาวปรานิภรณ์ หัตถ์ฤทธิ์ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุโขทัย ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของคณาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์วิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสุโขทัย" โดย รศ.ศาสตราจารย์ ดร.บุญสุข หึงถนอมทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ที่งานแผนกวิชาที่นางท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบกรณีร้องเรียนการวิจัยของนักศึกษา ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเรื่องร้องเรียนการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ แวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญสุข หึงถนอมทรัพย์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๐๓๖-๗, ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐
โทรสาร : ๐-๒๕๐๔-๘๐๙๖



ที่ ศธ 0522.26/ 2 555

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ปิยนุช ประทีปทัศน์

ด้วย นางสาวปราโมทย์ หดร์กษ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ และ โรงพยาบาลทั่วไปในเขต 15 และเขต 17 กระทรวงสาธารณสุข” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620
 โทรสาร : 0-2504-8096



ที่ ศษ 0522.26/ ๒ ๕๕๕

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

9 พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.เบญจพร แก้วมีศรี

ด้วย นางสาวปราโมทย์ หดร์กันย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ และ โรงพยาบาลทั่วไปในเขต 15 และเขต 17 กระทรวงสาธารณสุข" โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร : 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/ 0 5๒5

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนุช โอบะ

ด้วย นางสาวปราโมทย์ หฤร์ภรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าผู้ช่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 15 และเขต 17 กระทรวงสาธารณสุข" โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ทูลสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทูลสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร : 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/๖๕๕๕

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๙ พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สันตยากร

ด้วย นางสาวปราโมทย์ หฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 15 และเขต 17 กระทรวงสาธารณสุข” โดย รองศาสตราจารย์ ดร. พุดสุข หิงทานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พุดสุข หิงทานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร : 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26 / ๓๔๔

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพลู
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

๒๐ พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอกวามอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช

ด้วย นางสาวปราโมทย์ ฤทธิ์ภักดิ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ และ โรงพยาบาลทั่วไปในเขต 15 และเขต 17 กระทรวงสาธารณสุข" โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงกานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยจากโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงกานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร.0-2503-2620,0-2504-8036-7
โทรสาร.0-2504-8096
สำนักงานเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช



ที่ ศษ 0522.26/ ๑๗๙๑

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพลู
อ.ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดพังงา

ด้วย นางสาวปราโมทย์ หฤรัถย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลตะกั่วป่า ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มการพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยตาม วัน เวลา และสถานที่ ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620 โทรสาร 0-2504-8096

นางสาวปราโมทย์ หฤรัถย์ โทร. 089-871-8398



ที่ ศธ 0522.26/ ๐ ๙๙๙

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาริราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อ.ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดชุมพร

ด้วย นางสาวปราโมทย์ หฤร์ภณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาริราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มการพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยตาม วัน เวลา และสถานที่ ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาริราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620 โทรสาร 0-2504-8096

นางสาวปราโมทย์ หฤร์ภณ์ โทร. 089-871-8398



ที่ ศธ ๐522-261 ๒-๖๙ ๕

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพลี
ต.ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอมหาวิทยาลัยสุโขทัยให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

ด้วย นางสาวปราโมทย์ หฤวิทย์ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17" โดยมี รศ.ดร.พรสวรรค์ หิวงานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงได้ขอมหาวิทยาลัยสุโขทัยให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยไปเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลระนอง ซึ่งมีเป้าหมายรวมในสังกัดของ ท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับ กลุ่มการพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยตาม วัน เวลา และ สถานที่ ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ศาสตราจารย์ ดร.พรสวรรค์ หิวงานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620 โทรสาร 0-2504-8096

นางสาวปราโมทย์ หฤวิทย์ โทร. 059-871-8398



ที่ ศษ 0522.26/ ว ๗๔๑

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อ.ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลวชิระ จังหวัดภูเก็ต

ด้วย นางสาวปราโมทย์ หฤรัถย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มการพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยตาม วัน เวลา และสถานที่ ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620 โทรสาร 0-2504-8096

นางสาวปราโมทย์ หฤรัถย์ โทร. 089-871-8398



ที่ ศษ 0522.26/ ๖๗๙๙

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อ.ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษานำข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ด้วย นางสาวปราโมทย์ หฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงกานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเกาะสมุย จังหวัด สุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มการพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยตาม วัน เวลา และสถานที่ ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงกานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620 โทรสาร 0-2504-8096
นางสาวปราโมทย์ หฤกษ์ โทร. 089-871-8398

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป
เขต 15 และ 17

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉันนางสาวปราโมทย์ หล่อรักษ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิตแขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์และ
โรงพยาบาลทั่วไป เขต 15 และ 17” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงได้ จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจาก
ท่านในการตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ คำตอบของท่านจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ
และการแปลผล ข้อมูลจะไม่มีทางอ้างถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใดๆ เพราะเป็นการศึกษาข้อมูลใน
ภาพรวม ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามโดย

1. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละส่วน และกรุณาตอบคำถามให้ครบทุก
ข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้คำตอบของท่านสามารถใช้เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด และผลการศึกษา
จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารองค์การพยาบาลและบุคลากรทางการพยาบาลต่อไป

2. ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น
ผู้วิจัยจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่าง
สูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวปราโมทย์ หล่อรักษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาพยาบาลศาสตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิในการตอบแบบสอบถามของท่าน

1. หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว กรุณาปิดฉีกก่อนส่งกลับกลุ่มการพยาบาล ภายในวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2551
2. ในกรณีที่ท่านรู้สึกว่าการตอบแบบสอบถามเป็นการล่วงล้ำสิทธิส่วนบุคคลและไม่พึงประสงค์จะตอบ ท่านสามารถปฏิเสธการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () และเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ.....ปี (นับปีบริบูรณ์)

3. สถานภาพสมรส

() 1. โสด () 2. คู่ () 3. หม้าย () 4. หย่าร้าง () 5. แยก

4. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ.....ปี

5. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() 1.ปริญญาตรี/เทียบเท่า () 2.ปริญญาโท
() 3.ปริญญาเอก () 4.อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. แผนกที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

() 1.สูตินรีเวชกรรม () 2.ศัลยกรรมกระดูก
() 3.ศัลยกรรม () 4.กุมารเวชกรรม
() 5.อายุรกรรม () 6.หอผู้ป่วยหนัก
() 7.ผู้ป่วยนอก () 8.อุบัติเหตุฉุกเฉิน
() 9.จักษุ โสต ศอ นาสิก () 10.ห้องผ่าตัด
() 11.อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. ท่านปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันนาน.....ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

พยายามของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดเพียงช่องเดียวที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ปฏิบัติมากที่สุด หมายถึง หัวหน้าของท่านปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้นในระดับมากที่สุด (ปฏิบัติ 80% -100%) ให้คะแนนเท่ากับ 5

ปฏิบัติมาก หมายถึง หัวหน้าของท่านปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้นในระดับมาก (ปฏิบัติ 60%-79%) ให้คะแนนเท่ากับ 4

ปฏิบัติปานกลาง หมายถึง หัวหน้าของท่านปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้นในระดับปานกลาง (ปฏิบัติ 40%- 59%) ให้คะแนนเท่ากับ 3

ปฏิบัติน้อย หมายถึง หัวหน้าของท่านปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้นในระดับน้อย (ปฏิบัติ 20%- 39%) ให้คะแนนเท่ากับ 2

ปฏิบัติน้อยที่สุด หมายถึง หัวหน้าของท่านปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้นในระดับน้อยที่สุด (น้อยกว่า 20%) ให้คะแนนเท่ากับ 1

คำถาม	ระดับที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1.หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน						A1 <input type="checkbox"/>
2.หัวหน้าของท่านยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนที่ปฏิบัติงานดี						A2 <input type="checkbox"/>
3.หัวหน้าของท่านเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน						A3 <input type="checkbox"/>
4.หัวหน้าของท่านได้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่านให้บรรลุเป้าหมาย						A4 <input type="checkbox"/>
5.หัวหน้าของท่านได้จัดแหล่งสนับสนุนความรู้และข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก						A5 <input type="checkbox"/>
6.หัวหน้าของท่านให้โอกาสนำเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน.						B1 <input type="checkbox"/>
7.หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านมีผลงานเพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น						B2 <input type="checkbox"/>

คำถาม	ระดับที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
8.หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการลาศึกษาต่อ						B3 <input type="checkbox"/>
9.หัวหน้าของท่านให้การสนับสนุนในการเปลี่ยนสายงานที่ดีขึ้น						B4 <input type="checkbox"/>
10.หัวหน้าของท่านให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						B5 <input type="checkbox"/>
11.หัวหน้าของท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้กับผู้ได้บังคับบัญชาทั้งระยะสั้นและระยะยาว						C1 <input type="checkbox"/>
12.หัวหน้าของท่านมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน						C2 <input type="checkbox"/>
13.หัวหน้าของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนให้กับผู้ได้บังคับบัญชา						C3 <input type="checkbox"/>
14.หัวหน้าของท่านให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด						C4 <input type="checkbox"/>
15.หัวหน้าของท่านเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน						C5 <input type="checkbox"/>
16.หัวหน้าของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน						D1 <input type="checkbox"/>
17.หัวหน้าของท่านได้สนับสนุนให้มีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน						D2 <input type="checkbox"/>
18.หัวหน้าของท่านสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ในการปฏิบัติงาน						D3 <input type="checkbox"/>
19.หัวหน้าของท่านได้สนับสนุนให้มีอุปกรณ์เครื่องมืออย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน						D4 <input type="checkbox"/>
20.หัวหน้าของท่านให้การสนับสนุนให้มีการตัดสินใจตามความรับผิดชอบ						D5 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้นทั้งหมด(100%)	ให้คะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วย	หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้นส่วนใหญ่ (75%)	ให้คะแนนเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ผู้ตอบไม่แน่ใจกับข้อความในข้อนั้น(50%)	ให้คะแนนเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้นส่วนใหญ่ (25%)	ให้คะแนนเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในข้อนั้นทั้งหมด(0%)	ให้คะแนนเท่ากับ 1

คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1.ท่านพึงพอใจในงานที่มีการกำหนดขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน						p1 <input type="checkbox"/>
2.ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานพยาบาลที่ต้องใช้ ความสามารถหลากหลาย						p2 <input type="checkbox"/>
3.ท่านพึงพอใจในงานที่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน						p3 <input type="checkbox"/>
4.ท่านพึงพอใจในงานที่มีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน						p4 <input type="checkbox"/>
5.ท่านพึงพอใจต่อวิธีการมอบหมายงานซึ่งส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ						p5 <input type="checkbox"/>
6.ท่านพึงพอใจที่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดความรู้และ พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน						Q1 <input type="checkbox"/>
7.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งได้เท่ากับวิชาชีพอื่นๆ						Q2 <input type="checkbox"/>
8.ท่านพึงพอใจความก้าวหน้าจากการเลื่อนตำแหน่งใน หน่วยงานตามลำดับอาวุโส						Q3 <input type="checkbox"/>
9.ท่านพึงพอใจต่อการได้รับการเลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล						Q4 <input type="checkbox"/>
10.ท่านพึงพอใจที่หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น						Q5 <input type="checkbox"/>

คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
11. ท่านพึงพอใจที่ได้รับทราบข่าวสารของกลุ่มงานการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ						T1 <input type="checkbox"/>
12. ท่านพึงพอใจที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรึกษาปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานจากหัวหน้าของท่านอย่างเปิดเผยและจริงใจ						T2 <input type="checkbox"/>
13. ท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาตามความจริง						T3 <input type="checkbox"/>
14. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีน้ำใจและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						T4 <input type="checkbox"/>
15. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานมีการใช้การสื่อสารแบบสองทาง						T15 <input type="checkbox"/>
16. หัวหน้าของท่านช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงานเสมอ						R1 <input type="checkbox"/>
17. หัวหน้าของท่านให้การนิเทศอย่างสม่ำเสมอ						R2 <input type="checkbox"/>
18. ท่านได้รับการนิเทศด้านวิชาการอย่างใกล้ชิดเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน						R3 <input type="checkbox"/>
19. หัวหน้าของท่านให้การนิเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติให้มีคุณภาพ						R4 <input type="checkbox"/>
20. หัวหน้าของท่านมีการควบคุมกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่เสมอ						R5 <input type="checkbox"/>
21. ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เพราะเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ						V1 <input type="checkbox"/>
22. ท่านพึงพอใจในปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย						V2 <input type="checkbox"/>
23. ท่านพึงพอใจในงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						V3 <input type="checkbox"/>
24. ท่านพึงพอใจในผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย						V4 <input type="checkbox"/>

คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
25. ท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่สำคัญต่อการพัฒนา หน่วยงาน						V5 <input type="checkbox"/>
26. ท่านพึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ						S1 <input type="checkbox"/>
27. ท่านพึงพอใจในความมั่นคงของรายได้ที่ได้รับ						S2 <input type="checkbox"/>
28. ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ (โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่าเวรป่า-คึก ค่าวิชาชีพ)						S3 <input type="checkbox"/>
29. ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้						S4 <input type="checkbox"/>
30. ท่านพึงพอใจต่อระบบการพิจารณาความดี ความชอบเพื่อการปรับขึ้นเงินเดือนของหน่วยงาน						S5 <input type="checkbox"/>
31. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ (เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร บ้านพักอาศัย ฯลฯ)						K1 <input type="checkbox"/>
32. ท่านพึงพอใจต่อระบบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนใน การปฏิบัติงาน						K2 <input type="checkbox"/>
33. หน่วยงานของท่านมีการเยี่ยมเมื่อท่านและครอบครัว เจ็บป่วย						K3 <input type="checkbox"/>
34. หน่วยงานของท่านมีของรางวัลให้ในโอกาสพิเศษ ต่างๆ (เช่น วันปีใหม่ การคลอด มีผลงานดีเด่น ฯลฯ)						K4 <input type="checkbox"/>
35. หัวหน้าของท่านอนุญาตให้ลากิจ ลาพักร้อนได้ตาม ความต้องการและเหมาะสม						K5 <input type="checkbox"/>
36. ท่านได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน						M1 <input type="checkbox"/>
37. ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ						M2 <input type="checkbox"/>
38. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเสนอชื่อพยาบาล ดีเด่นเพื่อเข้ารับการประกวดระดับจังหวัด/ประเทศ						M3 <input type="checkbox"/>
39. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าให้ปฏิบัติงานที่ สำคัญ						M4 <input type="checkbox"/>
40. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้หน่วยงานได้ สำเร็จ						M5 <input type="checkbox"/>
41. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข						X1 <input type="checkbox"/>

คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
42.ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้ร่วมงาน						x2 <input type="checkbox"/>
43.ท่านได้รับคำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานจาก ผู้ร่วมงาน						x3 <input type="checkbox"/>
44.ท่านได้รับการสนับสนุนให้เป็นตัวแทนในการ ดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน						x4 <input type="checkbox"/>
45.ท่านสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้ร่วมงานได้ทุก ครั้งเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน						x5 <input type="checkbox"/>

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวปราโมทย์ หฤรักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	7 ตุลาคม 2507
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2536
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพ 7