

Scan

**ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล  
สังกัดกระทรวงกลาโหม**

**นาวาอากาศโทหญิง แพรวผกาย จรรยาวิจักขณ์**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2551

**The Relationship between Participatory Management of Head Nurses and  
Job Satisfaction of Professional Nurses at Hospitals  
under the Ministry of Defense**

**Wg.Cdr. Praewpakay Junyavijuck**

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 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ชื่อและนามสกุล นาวาอากาศโทหญิง แพรวผกา จรรยาวิจักขณ์

แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

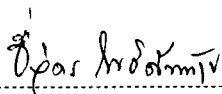
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข  
2. อาจารย์ พลเรือตรีหญิง ดร. สุภัทรา เอื้อวงศ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาภาพร เพ่าวัฒนา)



กรรมการ

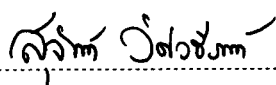
(อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข)



กรรมการ

(อาจารย์ พลเรือตรีหญิง ดร. สุภัทรา เอื้อวงศ์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 2 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2552

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

**ผู้วิจัย** นาวาอากาศโทหญิง แพรวผกาย จรรยาวิจักขณ์ **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) อาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โปธิศัพท์สุข (2) อาจารย์ พลเรือตรีหญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์ **ปีการศึกษา** 2551

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย (2) ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 335 คน ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.86 และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าเท่ากับ 0.95 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ 2) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับมาก และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 27.90 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ** การบริหารแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในงาน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

**Thesis title:** The Relationship between Participatory Management of Head Nurses and Job Satisfaction of Professional Nurses at Hospitals under the Ministry of Defense

**Researcher:** Wg.Cdr. Praewpakay Junyavijuck; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr.Chuenjit Potisupsuk, Associate Professor; (2) R.Adm.Dr.Supathra Urwongse WRTN. Ph.D. Associate Professor; **Academic year:** 2008

### **Abstract**

This study was a descriptive research and the purposes of this research were: (1) to study participatory management of head nurses; (2) to investigate job satisfaction of professional nurses; and (3) to explore the relationship between participatory management of head nurse and job satisfaction of professional nurses at hospitals under the Ministry of Defense.

The sample of this study consisted of 335 professional nurses who worked at the In-Patient Departments of the Ministry of Defense's hospitals, and they were selected by simple random sampling technique. Questionnaires, constructed by the researcher, were used as research tools and consisted of three parts: personal information, participatory management of head nurse, and job satisfaction of professional nurses. The content validity of questionnaires was examined by 5 experts. The CVI score was 0.86. The Cronbach's alpha reliability coefficients of the second and third sections were 0.95 and 0.94 respectively. Data were analyzed by percentages, means, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results of this study revealed as follows: 1) professional nurses rated that their head nurses performed participatory management at the high level; 2) they also rated their job satisfaction at the high level; 3) participatory management correlated significantly positively with job satisfaction ( $p < 0.01$ ). Participatory management performed by heads nurses could predict job satisfaction of professional nurses. The predictor accounted for 27.90 %. The Participatory management by modification and objective significantly predicted job satisfaction of professional nurses ( $p < 0.01$ ).

**Keywords :** Participatory management, Job satisfaction, Hospitals under the Ministry of Defense

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตากรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โปธิศัพท์สุข และอาจารย์ พลเรือตรีหญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านให้คำปรึกษา คำแนะนำและแนวคิด ตลอดจนตรวจทานแก้ไขปรับปรุง และเอาใจใส่ด้วยความห่วงใยเอื้ออาทรแก่ผู้วิจัยเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาได้อย่างราบรื่น ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์อย่างหาที่เปรียบมิได้ จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ด้วยความรักและเคารพเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภาพร เผ่าวัฒนา ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และกรุณาให้ข้อเสนอแนะและช่วยแก้ไขปรับปรุงทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลจันทบุรุษ พอ.บ.นอ. หัวหน้ากองการพยาบาล ผู้ประสานงานและพยาบาลประจำการที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือและตอบแบบสอบถามเพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ด้วยความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในครั้งนี้อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการกองการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ประสานงานเก็บข้อมูลการวิจัย และพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและให้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ครบทุกฉบับ

การทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับกำลังใจจากครอบครัว ผู้บังคับบัญชา ญาติสนิทมิตรสหาย เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมรุ่นอันเป็นที่รัก ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน คอยห่วงใยเป็นกำลังใจและกำลังใจทรัพย์แก่ผู้วิจัย ช่วยเสริมสร้างประสบการณ์อันทรงค่าจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณด้วยความซาบซึ้งเป็นอย่างสูง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
สมมติฐานการวิจัย .....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม .....	9
ความพึงพอใจในงาน .....	15
การบริหารแบบมีส่วนร่วม .....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง .....	46

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	48
ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม .....	51
ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม .....	53
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม .....	55
ตอนที่ 5 การสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในรูปของคะแนนดิบและ คะแนนมาตรฐาน .....	57
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	62
สรุปการวิจัย .....	62
อภิปรายผล .....	66
ข้อเสนอแนะ .....	69
บรรณานุกรม .....	70
ภาคผนวก .....	80
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ .....	81
ข เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	83
ค สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย .....	86
ง สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย .....	89
จ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย .....	93
ฉ ผลการวิเคราะห์ .....	102
ประวัติผู้วิจัย .....	109



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม .....	39
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม แยกตามแผนก .....	40
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล .....	48
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ หัวหน้าหอผู้ป่วย .....	51
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม .....	53
ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม .....	55
ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม .....	57
ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ หัวหน้าหอผู้ป่วยรายด้านในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานของสมการถดถอยพหุคูณ .....	59

ญ

## สารบัญญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 สายการบังคับบัญชาของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม .....	12
ภาพที่ 2.3 แบบจำลองความพึงพอใจงาน.....	17
ภาพที่ 2.4 ผลกระทบจากการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	32

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูประบบบริหารราชการในปัจจุบันเน้นการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีที่เรียกว่า หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักสำคัญ 6 ประการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักการรับผิชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักสำคัญดังกล่าวนี้ สำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกระเบียบว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 และประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ดังนั้นส่วนราชการทุกส่วนจะต้องนำมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของประเทศเพื่อให้เกิดการกำกับการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมเป็นหลักสำคัญประการหนึ่งของการปฏิรูประบบบริหารราชการเป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิกของหน่วยงานได้เข้ามามีส่วนในการช่วยเหลือ และมีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินการในกิจกรรมของหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาหน่วยงานและมีส่วนได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน (ชูชาติ พ่วงสมจิตร 2540: 12) สอดคล้องกับการบริหารองค์การของผู้บริหารการพยาบาลสมัยใหม่ในศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (บุญใจ ศรีสถิตนรากร 2550: 76) เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการตัดสินใจที่ดีขึ้น เพิ่มผลผลิต เพิ่มขวัญและความพึงพอใจในงาน ลดความเฉื่อยชา การออกจากงาน การขาดงาน ทำให้มีการติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้น ลดข้อขัดแย้งในการแก้ปัญหา (Anthony 1978: 139; Newsrooms 2007: 185; สมยศ นาวิการ 2544: 101)

พยาบาลมีหน้าที่ให้การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การบริการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพของบุคคล โดยมีเป้าหมายสำคัญในการให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งงานดังกล่าวหากเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผล จะทำให้งานบริการด้านสุขภาพบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมนั้น โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff 1977 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร 2540: 56-57) ได้เสนอแนวคิดว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดนั้นพิจารณาปัจจัยใน 3 มิติ คือ 1) มิติของการมีส่วนร่วมในเรื่องอะไร ซึ่งพิจารณาจากลักษณะการมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 2) มติของใครเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น โดยพิจารณาในลักษณะของการแบ่งกลุ่ม อาชีพ รายได้ การศึกษา สถานภาพ เป็นต้น และ 3) มติของการมีส่วนร่วมนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยพิจารณาจากพื้นฐานของการมีส่วนร่วม รูปแบบของการมีส่วนร่วมโดยตรงและโดยอ้อม ระยะเวลาของการมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการพิจารณาที่การให้อำนาจแก่ผู้มีส่วนร่วม และการมีปฏิสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ประกอบกับปัจจุบันองค์กรหลักในการประเมินและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล ได้มีแนวคิดของการกระตุ้นให้โรงพยาบาลทุกแห่งเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม มีการเสริมพลังและการกระตุ้นการพัฒนาอย่างเหมาะสม ยึดหลักการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งในหน่วยงานและระหว่างสาขาวิชาชีพต่าง ๆ (สิทธิศักดิ์ พุทธย์พิติกุล 2543) ดังนั้นการพัฒนาโรงพยาบาลเพื่อให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐานและคุณภาพโรงพยาบาลของสถาบันรับรองมาตรฐานและคุณภาพ จึงต้องดำเนินการตามแนวคิดดังกล่าว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะมนุษย์แต่ละคนโดยลำพังจะมีความสามารถจำกัด การเข้าร่วมกับฝ่ายอื่นย่อมทำให้กลุ่มมีพลังความสามารถหลายทาง ช่วยเสริมให้งานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์ 2528: 1) สอดคล้องกับแนวคิดของพสุ เดชะรินทร์ (2547: 35) ที่กล่าวว่า การนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จนั้นไม่สามารถที่จะพึ่งคนเพียงคนเดียวได้ นอกจากนั้นการที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงานทำให้สมาชิกทุกคนยอมรับในการตัดสินใจและยินดีปฏิบัติตามข้อตกลงขององค์กร เพราะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของความคิดและการตัดสินใจนั้น ๆ ส่งผลให้ทุกคนมีความรักและพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผลที่ตามมาจากความพึงพอใจในงาน คือ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกทางบวกต่องาน ส่งผลให้ได้ผลผลิตที่สูงและมีคุณภาพที่ดีกว่า การลาออกจากงานต่ำ การขาดงานน้อยลง หากเกิดความไม่พึงพอใจในงานจะทำให้ผู้บริหารมีความหวังโยต่อการลาออกจากงานของพนักงาน ซึ่งมีผลกระทบให้ต้องหยุดงานกลางคัน เสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกพนักงานใหม่ นอกจากนั้นพนักงานที่ไม่พอใจในงานมักลางานบ่อย ซึ่งก่อปัญหาให้กับฝ่ายบริหาร (ชาญชัย อาจินสมาจาร 2535: 125) จากผลดังกล่าว ความพึงพอใจในงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเนื่องจากเหตุผลสองประการ คือ *ประการแรก* เป็นเรื่องของศีลธรรมที่ผู้บริหารต้องรักษาความพึงพอใจในองค์กรให้อยู่ในระดับสูง และ *ประการที่สอง* เกรงผลกระทบของความพึงพอใจต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากความพึงพอใจในงานจะมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานแย่ลง เกิดการขาดงานและการออกจากงานสูงขึ้น (สมยศ นาวิการ 2533: 221) นอกจากนั้นความพึงพอใจในงานยังก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันและทุ่มเทให้กับงาน ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานของทางราชการมีสายการบังคับบัญชาเช่นเดียวกับหน่วยงานราชการ โดยทั่วไป คือ มีการบังคับบัญชาตามแนวตั้ง และถูกกำหนดด้วยชั้นยศ (กรมสารบรรณทหารอากาศ 2548: 180) ซึ่งอาจไม่เอื้อต่อการให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหาร เพราะเป็นระบบราชการที่มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการสั่งการจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ (unity of command) ที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการในปัจจุบันที่เน้นให้การบริหารราชการของทุกหน่วยงานมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งหลักสำคัญประการหนึ่ง คือ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมบริหารเพื่อความสำเร็จขององค์กร ถึงแม้ในระบบของทหารที่มีการปกครองตามระบบชั้นยศ โดยทุกคนต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ผู้ใดขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาถือว่ามีความผิด แต่งานดูแลผู้ป่วยนั้นเป็นงานบริการด้านสุขภาพที่มีได้เกี่ยวข้องกับการใช้กำลังเพื่อพิทักษ์รักษาความมั่นคงของชาติแต่อย่างใด เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในองค์กร เพื่อให้ผู้มารับบริการด้านสุขภาพได้รับการดูแลอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งพยาบาลเป็นผู้ที่ให้การดูแลผู้ป่วยเป็นอันดับแรก หากพยาบาลมีความพึงพอใจในงานย่อมทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการผู้ป่วยอย่างรวดเร็ว จากการศึกษาของเอียดศิริ เรื่องกักตัก (2543) พบว่า กระบวนการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และจากการศึกษาของภัทรา เผือกพันธ์ (2545) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอดและความเป็นเลิศขององค์กรนั้น การมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นเพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากคนในองค์กร ผู้บริหารจะต้องสร้างความพึงพอใจในงานให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถและประสบผลสำเร็จ จากการศึกษาเบื้องต้นและการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่ อย่างไร โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Sashkin (1984) และกรอบแนวคิดความพึงพอใจในงานของ Robbins (1993) ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อการพัฒนางานการบริหารจัดการด้านการพยาบาลให้ได้มาตรฐาน และเป็นไปตามหลักการสำคัญของการปฏิรูประบบราชการดังกล่าวต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

2.1 ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

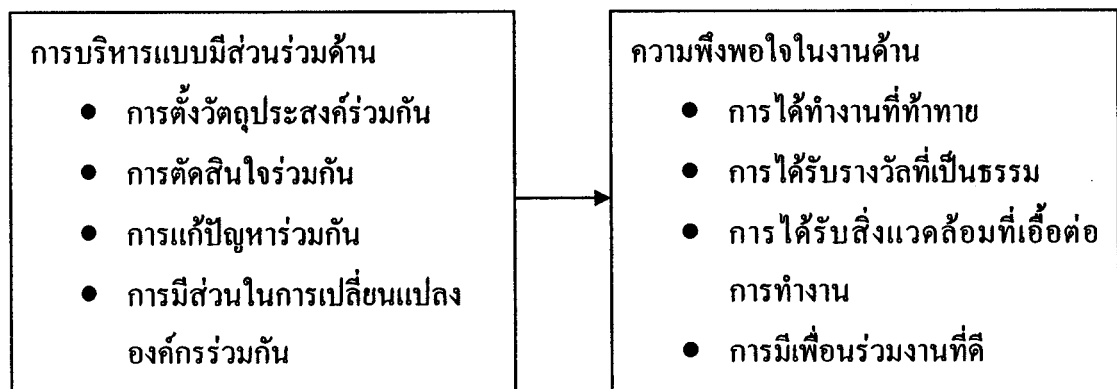
2.2 ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้ใช้กรอบแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Sashkin (1984) ซึ่งกล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติสามารถแสดงบทบาทได้ 4 ด้านที่เกี่ยวกับ 1) การได้ตั้งจุดประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน 2) การตัดสินใจร่วมกัน 3) การแก้ปัญหา ร่วมกัน และ 4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรร่วมกัน

ความพึงพอใจในงานใช้แนวคิดของ Robbins (1993) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานว่า ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การได้ทำงานที่ท้าทาย 2) การได้รับรางวัลที่เป็นธรรม 3) การมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และ 4) การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ดังนี้

5.1 ประชากรที่ศึกษา เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 3 แห่ง คือ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ระยะเวลาในการศึกษา คือ ระหว่างเดือนมกราคม ถึง เดือนตุลาคม 2551

#### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่ามีโอกาสมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน และควบคุมการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของตน ตามแนวคิดของ Sashkin (1984) ซึ่งมีอยู่ 4 ด้านด้วยกัน คือ

6.1.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่ามีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และผลที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานร่วมกัน

6.1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่ามีโอกาสมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แสวงหาทางเลือก ประเมินทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ และตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงาน

**6.1.3 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าจะหัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาทางเลือก และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา หรือปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดการพัฒนางานที่ดีขึ้น โดยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

**6.1.4 การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าจะหัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้นำเสนอแนวคิด วิธีการที่แปลกใหม่เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการพยาบาล

**6.2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ** หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกของพยาบาลประจำการที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งตามแนวคิดของ Robbin (1993) ความรู้สึกทางบวกจะเกิดขึ้นได้เมื่อได้รับสิ่งต่อไปนี้

**6.2.1 ได้ทำงานที่ท้าทาย** หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่สนุก ไม่น่าเบื่อ รวมทั้งปริมาณงานเหมาะสม ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และเป็นงานที่มีบางคนเท่านั้นที่สามารถทำได้บรรลุผลสำเร็จ โดยต้องศึกษาพัฒนาความสามารถเพิ่มจึงจะนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

**6.2.2 ได้รางวัลที่เป็นธรรม** หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่อผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานกับรางวัลที่ได้รับ ทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส หรือไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ความก้าวหน้าในงาน การยกย่องชมเชย รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนให้ได้ศึกษาอบรมเพิ่มเติม

**6.2.3 การได้รับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานมีความกว้างขวางสะดวกสบาย สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทสะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี เทคโนโลยี แสง เสียง ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ รวมถึงการมีตารางการทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

**6.2.4 การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี** หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อบุคลากรในหอผู้ป่วยทั้งฝ่ายปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล และฝ่ายสนับสนุน ได้แก่ พยาบาล เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด โดยสามารถทำงานกับผู้ที่ตนเองพอใจ มีความเป็นมิตรและให้ความช่วยเหลือหรือทำงานแทนเมื่อได้รับการร้องขอ รวมถึงให้คำปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหาเดือดร้อน โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก



6.3 พยาบาลประจำการ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาทางการพยาบาลและผดุงครรภ์ ตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตร/อนุปริญญาขึ้นไป และขึ้นทะเบียนเป็นพยาบาลผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป

6.4 โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง โรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่อยู่ในสังกัดกระทรวงกลาโหมซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 เป็นแนวทางให้หัวหน้าหอผู้ป่วยนำไปพัฒนาการบริหารการปฏิบัติงานของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

7.2 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับบุคลากร

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในงาน เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีหัวข้อครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### 1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

- 1.1 ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- 1.2 สายการบังคับบัญชาของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- 1.3 หน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- 1.4 การเข้าร่วมโครงการรับรองมาตรฐานและคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาล

สังกัดกระทรวงกลาโหม

#### 2. ความพึงพอใจในงาน

- 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
- 2.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน
- 2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

#### 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

- 3.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3.3 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

กระทรวงกลาโหม มี 3 เหล่าทัพ คือ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ แต่ละเหล่าทัพมีโรงพยาบาลอยู่ในสังกัด คือ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ และโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ซึ่งขึ้นตรงต่อกรมแพทย์ของแต่ละสังกัด

### 1.1 ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

**1.1.1 ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก** (รายงานกิจการสายแพทย์ กองทัพบก ประจำปี 2548) โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก มีหน้าที่ในการวางแผน อำนวยการ และดำเนินการในการตรวจวินิจฉัยโรคทุกสาขา และให้การรักษาด้วยวิธีการต่าง ๆ แก่ทหาร ข้าราชการ พลเรือน ลูกจ้าง ตลอดจนครอบครัว และบุคคลพลเรือนทั่วไป ดำเนินการค้นคว้าวิจัย และฝึกอบรม วิชาการแพทย์สาขาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับ แพทย์ประจำบ้าน แพทย์ฝึกหัด แพทย์ นักเรียนแพทย์ทหาร พยาบาล นักเรียนพยาบาล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายที่ได้รับมอบ ดำเนินการส่งคนสงเคราะห์ทางการแพทย์ให้กับผู้ป่วยตามนโยบายที่ได้รับมอบ จัดหน่วยตรวจโรคไปประจำที่ตั้งหน่วยทหารของกองทัพบกในกรุงเทพมหานคร เพื่อสนับสนุนในการรักษาพยาบาลและส่งกลับผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาลหรือกองการพยาบาลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการควบคุมผู้ป่วยต้องโทษ ดำเนินการและอำนวยการฝึกทหารของกองประจำการเหล่าทหารแพทย์ ตามที่ได้รับมอบ มีโรงพยาบาลในสังกัดที่ต้องดูแลรับผิดชอบทั้งหมด 37 โรงพยาบาล ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- 1) โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์
- 2) โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช
- 3) โรงพยาบาลค่ายอดิศร
- 4) โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช
- 5) โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์
- 6) โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก
- 7) โรงพยาบาลค่ายธนรัชต์
- 8) โรงพยาบาลโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
- 9) โรงพยาบาลค่ายภานุรังสี
- 10) โรงพยาบาลค่ายอิงคยุทธบริหาร
- 11) โรงพยาบาลอานันทมหิดล
- 12) โรงพยาบาลค่ายเสนาณรงค์

- 13) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
- 14) โรงพยาบาลค่ายเทพสตรีศรีสุนทร
- 15) โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์นาท
- 16) โรงพยาบาลค่ายวิภาวดีรังสิต
- 17) โรงพยาบาลค่ายนวมินทราชินี
- 18) โรงพยาบาลค่ายเขตอุดมศักดิ์
- 19) โรงพยาบาลค่ายรามราชนิเวศน์
- 20) โรงพยาบาลค่ายจिरประวัติ
- 21) โรงพยาบาลค่ายศรีสองรัก
- 22) โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี
- 23) โรงพยาบาลค่ายสุรนารี
- 24) โรงพยาบาลค่ายวิชัยดาบหัก
- 25) โรงพยาบาลค่ายพ่อขุนผาเมือง
- 26) โรงพยาบาลค่ายกาวิละ
- 27) โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม
- 28) โรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์
- 29) โรงพยาบาลค่ายกฤษณ์สีวะรา
- 30) โรงพยาบาลค่ายเม็งรายมหาราช
- 31) โรงพยาบาลค่ายพระยอดเมืองขวาง
- 32) โรงพยาบาลค่ายวีรวัฒน์โยธิน
- 33) โรงพยาบาลค่ายศรีพัชรินทร
- 34) โรงพยาบาลค่ายวชิราปราการ
- 35) โรงพยาบาลค่ายขุนเจืองธรรมิกราช
- 36) โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าพระยามหากษัตริย์ศึก
- 37) โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระเจ้าพระยามหากษัตริย์ศึก

#### 1.1.2 ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ (รายงานกิจการสายแพทย์

กองทัพเรือประจำปี 2550) โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ มีหน้าที่รักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการ กลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง คนงาน ตลอดจนครอบครัว และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็น โรงพยาบาล เพื่อการฝึกอบรมและวิจัยทางการแพทย์ มีโรงพยาบาลในสังกัดที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ทั้งหมด 9 โรงพยาบาล ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- 1) โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า พร.
- 2) โรงพยาบาลฐานทัพเรือพังงา ทรภ 3.
- 3) โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.
- 4) โรงพยาบาลสรรพาวุธทหารเรือ
- 5) โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ พร.
- 6) โรงพยาบาลโรงเรียนนายเรือ
- 7) โรงพยาบาลอากาศกรเกียรติวงศ์ รุท.สส.
- 8) โรงพยาบาลป้อมพระจุลจอมเกล้า รุท.กท.
- 9) โรงพยาบาลฐานทัพเรือสงขลา ทรภ 2.

### 1.1.3 ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ (รายงานกิจการสายแพทย์

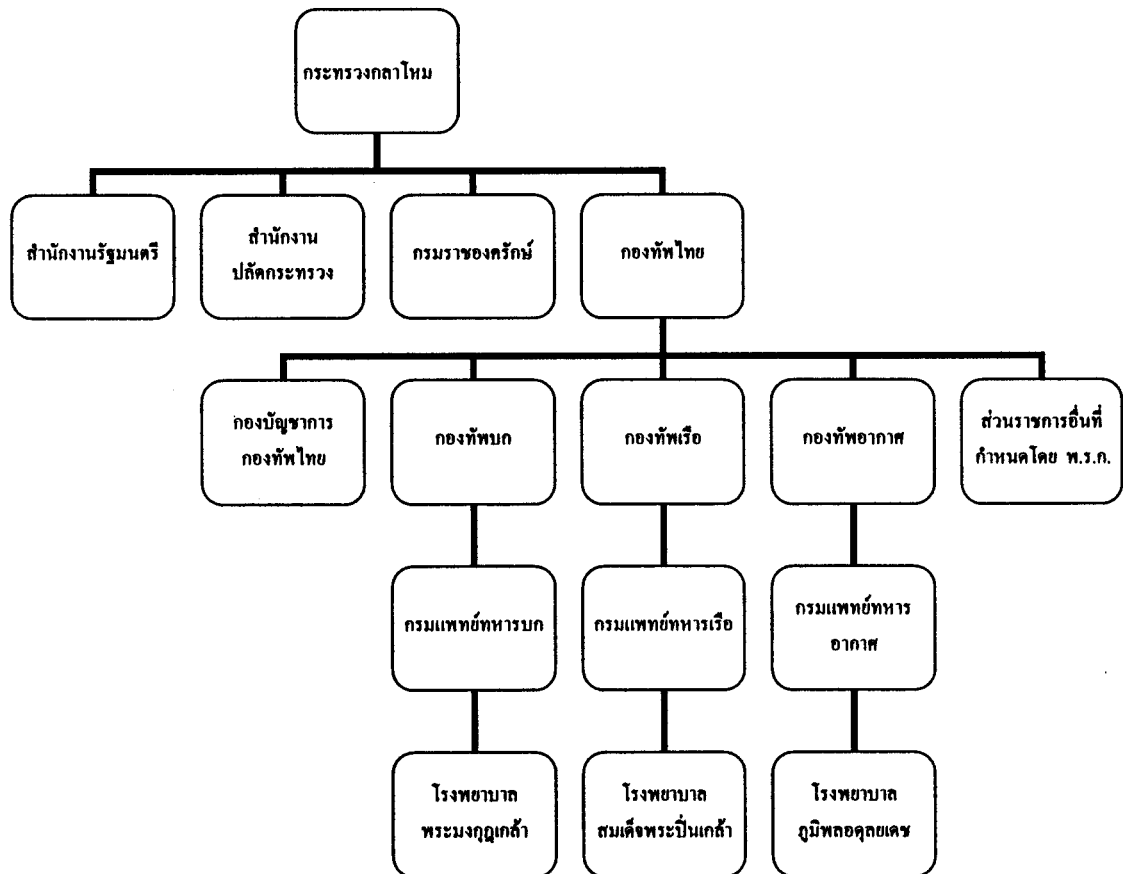
กองทัพอากาศประจำปี 2550) โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ มีหน้าที่ตรวจรักษาข้าราชการทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไปที่มาขอรับการรักษา ตลอดจนดำเนินการด้านเวชศาสตร์ป้องกัน แนะนำในด้านเวชศาสตร์การบิน รวมทั้งให้การศึกษาวินิจฉัยวิทยาศาสตร์ การฝึกอบรม การพัฒนาและการวิจัยทางการแพทย์ โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้รับผิดชอบ มีโรงพยาบาลในสังกัดที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ทั้งหมด 12 โรงพยาบาล ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- 1) โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
- 2) โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา
- 3) โรงพยาบาลกองบิน 1
- 4) โรงพยาบาลกองบิน 2
- 5) โรงพยาบาลกองบิน 4
- 6) โรงพยาบาลกองบิน 5
- 7) โรงพยาบาลกองบิน 7
- 8) โรงพยาบาลกองบิน 21
- 9) รงพยาบาลกองบิน 23
- 10) โรงพยาบาลกองบิน 41
- 11) โรงพยาบาลกองบิน 46
- 12) โรงพยาบาลกองบิน 56

โดยสรุป หน้าที่ของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม คือ ให้การรักษาพยาบาลแก่ ทหาร ข้าราชการกลาโหม ลูกจ้าง คนงาน และครอบครัว รวมถึงบุคคลพลเรือนทั่วไป รวมถึงฝึกการศึกษาของบุคลากรสายแพทย์ สนับสนุนการวิจัยทางการแพทย์ และทำการรักษาโรคที่เกี่ยวกับเวชศาสตร์การบินและเวชศาสตร์ใต้น้ำ

**1.2 สายการบังคับบัญชาของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**

ลักษณะการบริหารงานของกระทรวงกลาโหม เป็นการบริหารงานแบบระบบราชการ (Bureaucracy) ที่มีสายการบังคับบัญชาตามแนวดิ่ง มีการมอบอำนาจตามลำดับชั้น (แบบธรรมเนียมทหาร 2548: 180) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 สายการบังคับบัญชาของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ที่มา การแบ่งส่วนราชการกระทรวงกลาโหมพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม

### 1.3 หน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพ การพยาบาล ต้องเป็นสมาชิกสภาการพยาบาลและสมาคมพยาบาลเช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการให้บริการพยาบาลเช่นเดียวกันกับ พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในส่วนที่แตกต่างจากพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ การที่ได้รับแต่งตั้งให้มียศทางทหารเป็นข้าราชการกลาโหมชั้นสัญญาบัตรจึงมีบทบาททั้งที่เป็น พยาบาลและบทบาทที่เป็นนายทหารควบคู่กันตามสังกัดกรมแพทย์ของทั้ง 3 เหล่าทัพ คือ พยาบาล ทหารบกสังกัดกรมแพทย์ทหารบก พยาบาลทหารเรือสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ และพยาบาลทหาร อากาศสังกัดกองกรมแพทย์ทหารอากาศ และมีภารกิจดูแลผู้ป่วยที่เป็นทหารและครอบครัว โดยตรง มีสายการบังคับบัญชาแนวดิ่งตามชั้นยศ (แบบธรรมเนียมทหาร 2548: 180) ต้องปฏิบัติตาม กฎระเบียบของทหารเช่นเดียวกับทหารทั่วไป ฉะนั้นพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงมีบทบาททั้งที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและเป็นทหารอาชีพไปพร้อม ๆ กัน โดยในด้านของพยาบาล ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของสภาพยาบาล ส่วนในสายการบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของ กระทรวงกลาโหมอย่างเคร่งครัด หน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ มีดังต่อไปนี้ (กองการพยาบาล 2527: 13)

#### 1.3.1 รับนโยบายของฝ่ายการพยาบาล

#### 1.3.2 วางแผนและฝึควิชาการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพยาบาล

##### 1) งานบริการพยาบาล

##### (1) เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล

ก. ตรวจสอบรายงานประจำตัวผู้ป่วย Chart และ Cards ต่าง ๆ

ข. สรุปรายงานผู้ป่วยประจำวัน

##### (2) มอบหมายงานแก่สมาชิกทีมตามความรู้ความสามารถ

##### (3) นำสมาชิกทีม

ก. รับและส่งเวร

ข. ตรวจสอบอาการผู้ป่วย (Round)

ค. Pre-Post Conference

ง. Case Conference

จ. วางแผนการพยาบาล

ฉ. ประเมินแผนการพยาบาล

(4) ดูแลความสะอาดเรียบร้อย ป้องกัน และควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

2) งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน

(1) งานพัสดุ (วัสดุ ครุภัณฑ์ ยา เวชภัณฑ์ เครื่องผ้า เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ ระเบียบงานต่าง ๆ)

(2) ความสะอาดเรียบร้อยของอาคารสถานที่

(3) งานสุขศึกษา

(4) อาหารผู้ป่วย

(5) การรวบรวมระเบียบรายงานต่าง ๆ

(6) สรุปรายงาน และเสนอผลงาน ประจำเดือน/งวด/ปี

3) นิเทศงานและประเมินผลผู้ศึกษาอบรมและดูงาน

4) ควบคุมการเบิกแถม ตรวจสอบการใช้และบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้พร้อมอยู่เสมอ

1.3.3 สังเกตวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของโรค ตัดสินใจให้การช่วยเหลือในกรณีรีบด่วนและรวดเร็วได้ทัน่วงที

1.3.4 รายงานหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือแพทย์ เมื่อผู้ป่วยมีอาการผิดปกติ และบันทึกอาการเปลี่ยนแปลงไว้เป็นหลักฐาน

1.3.5 ป้องกันความพิการ ฟันฟูสมรรถภาพผู้ป่วย

1.3.6 เป็นที่ปรึกษาของสมาชิกทีม และเจ้าหน้าที่ในระดับรองลงมา

1.3.7 ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน และคุณภาพงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตามแบบฟอร์มทุก 3 เดือน

1.3.8 ร่วมปรับปรุงระบบการให้บริการ ในหน่วยงานด้านสถานที่ เทคนิคการพยาบาล กำหนดระเบียบการปฏิบัติตนของผู้ป่วย ญาติ และเจ้าหน้าที่ในหอผู้ป่วย

1.3.9 ปฏิบัติงานอื่นที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมาย

1.4 การเข้าร่วมโครงการรับรองมาตรฐานและคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย ระบุเกี่ยวกับบริการด้านสุขภาพไว้ดังนี้ (<http://th.wikisource.org/wiki>)

มาตรา 52 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการทางสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่



เสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ การบริการทางสาธารณสุขของรัฐต้องเป็นไปอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนมีส่วนร่วมด้วย เท่าที่จะกระทำได้ การป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตราย รัฐต้องจัดให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดมูลค่า และทันต่อเหตุการณ์ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 82 รัฐต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง

อาศัยความตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารราชการด้านสาธารณสุขดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จึงได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2541 เพื่อตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานของโรงพยาบาล โดยมีประเด็นหลักในการรับรองมาตรฐานและคุณภาพโรงพยาบาลและสิ่งทีคาดว่าจะพบจากการประเมินนั้นเจ้าหน้าที่ทุกระดับต้องมีความเข้าใจบทบาทของตนเอง มีการทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงาน และระหว่างวิชาชีพ โดยอาศัยความร่วมมือและประสานงานที่ดีของทุกคนในองค์กร ซึ่งโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 3 แห่ง ได้เข้าร่วมโครงการรับรองมาตรฐานและคุณภาพโรงพยาบาลเมื่อปี 2545 โดยโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผ่านการรับรองในปี 2546 และปี 2549 โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ผ่านการรับรองในปี 2549 และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผ่านการรับรองในปี 2547 ปี 2548 และปี 2551 (<http://www.ha.or.th>)

## 2. ความพึงพอใจในงาน

### 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

Davis and Kaith (1967: 81) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ เป็นความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด ความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่สมดุลของร่างกาย เมื่อสามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวออกไปได้ มนุษย์ย่อมจะได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ

Robbins (1993) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติเฉพาะแต่ละบุคคลที่มีต่องาน

Gordon (1996: 80) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการที่บุคคลรู้สึกว่าการงานของตนได้รับความสำเร็จ ได้รับความสนใจในคุณค่าและมาตรฐานของงาน

Newstrom and Davis (1997: 256) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่ชื่นชอบ หรือไม่ชื่นชอบของพนักงานที่มีผลต่องาน

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2003 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548: 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นระดับของความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบที่บุคคลมีต่องาน

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2535: 121) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกทั้งหมดของพนักงานที่มีต่องาน ความรู้สึกทางบวกต่องาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 126) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุวรรณ ทิละเศรษฐกุล (2542) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติทางบวก เป็นความพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และเป็นความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้โดยมีปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น และจากสภาพแวดล้อมภายใน เช่น บุคลิกภาพส่วนตัว เป็นต้น อันเป็นผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจหรือมีความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550: 239) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง เจตคติหรือความรู้สึกของพยาบาลที่มีต่องานที่ปฏิบัติในทางบวกมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อุทิศตนให้กับงาน เพื่อให้งานที่ได้รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของความพึงพอใจในงานที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติเฉพาะบุคคลที่มีความรู้สึกในทางที่ดีเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ มีความมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงาน

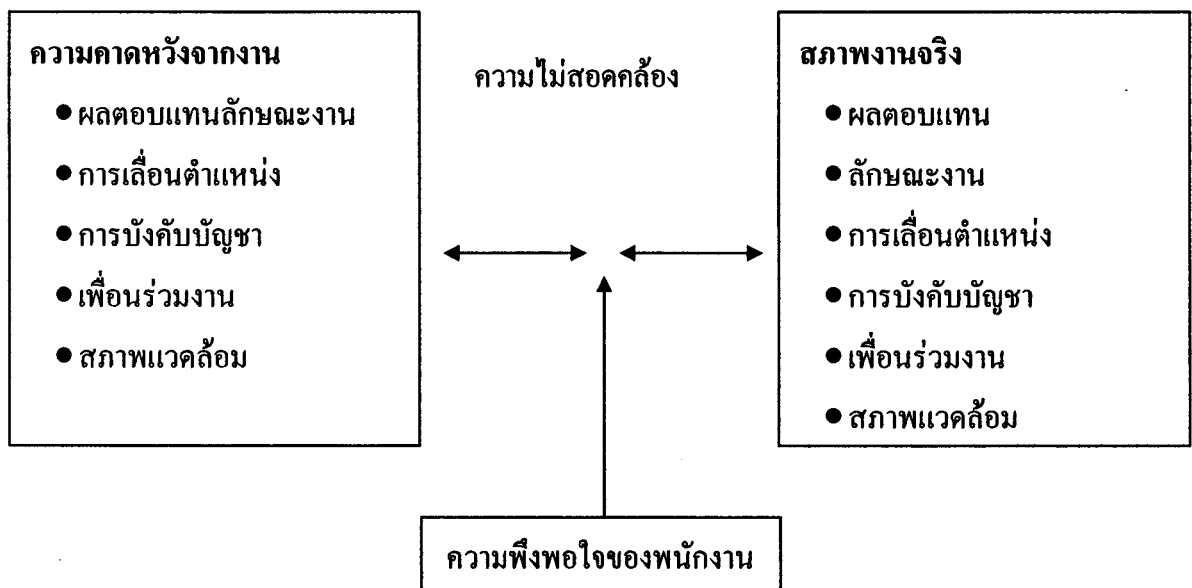
## 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีการปรับลดบุคลากรของหน่วยงานตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ และการเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพของโรงพยาบาล ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ เพราะความพึงพอใจในงานนอกจากจะทำให้พยาบาลมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้ว ยังช่วยเพิ่มให้ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น (บุญใจ ศรีสถิตนรากร 2550: 268) เพราะเมื่อบุคคลได้เปรียบเทียบ

งานที่ตนเองได้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่ตนจะได้รับแล้วตรงกับความต้องการของตน ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการให้เกิดผลดังกล่าวข้างต้นจึงต้องศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีจูงใจเพื่อนำไปสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรของตน

Robbins (1993: 184) กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานไว้ 4 ตัวแปร คือ 1) การได้ทำงานที่ท้าทาย 2) การได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรม 3) การมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และ 4) การได้ทำงานกับผู้ร่วมงานที่ดี เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน

สมยศ นาวิการ (2533: 224) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานไว้ว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานก็ต่อเมื่อได้รับรู้ถึงความไม่แตกต่างกันระหว่างความคาดหวังที่จะได้รับเปรียบเทียบกับสภาพงานจริงของบุคคล ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองความพึงพอใจในงาน

ที่มา สมยศ นาวิการ (2533) “การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ”

จากภาพที่ 2.3 แสดงให้เห็นว่า บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงานน้อยหากพบว่าสภาพงานจริงไม่สอดคล้องหรือเป็นไปได้น้อยกว่าสภาพที่ตนเองคาดหวังไว้ และบุคคลจะ

พึงพอใจในงานมากหากพบว่าสภาพงานจริงมีความสอดคล้องหรือเป็นไปได้มากกว่าที่ตนเองได้คาดหวังไว้

จากการศึกษาทฤษฎีที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า มีผู้ศึกษาใน 2 แนวคิด คือ *กลุ่มแรก* เป็นการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจเพื่ออธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน และความรับผิดชอบในงาน ส่วน *กลุ่มที่สอง* เป็นการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจเพื่ออธิบายกระบวนการในการทำงาน ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา การตัดสินใจ และการเลือกงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่ ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีแมคคลีแลนด์ เป็นต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายกระบวนการในการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ทฤษฎีผลงานและความพึงพอใจของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ เป็นต้น

**2.2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory)** Maslow (1943 อ้างถึงใน Luthans 2005: 240) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงานและรู้จักแพร่หลายมากที่สุด ผู้ค้นพบ คือ Abraham Maslow นักจิตวิทยาแห่ง University of Wisconsin ผู้มีความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้คือ

- 1) มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด
- 2) มนุษย์พยายามที่จะกระทำและหาหนทางที่จะทำให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตน

ต้องการ

- 3) มนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้น ดังนี้

(1) **ด้านร่างกาย** ต้องการปัจจัยสี่ในเรื่องของความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ต้องการน้ำและอาหาร ต้องการเครื่องนุ่งห่ม ต้องการที่อยู่อาศัย และความต้องการสุดท้ายด้านร่างกาย คือ ต้องการยารักษาโรค

(2) **ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน** ได้แก่ การได้รับเงินเดือนเพิ่ม มีสวัสดิการ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงในงาน และปราศจากการแทรกแซงจากอิทธิพลต่าง ๆ

(3) **ต้องการด้านสังคม** เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและสังคม ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นที่รักของคนอื่นและมีผู้ที่รักและห่วงใยตน

(4) ต้องการเป็นคนที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น ได้รับคำยกย่อง ชมเชย ได้รับรางวัลที่ทำให้มีชื่อเสียง

(5) ความต้องการสูงสุดที่ทุกคนปรารถนา คือ ความต้องการประสบความสำเร็จในทุกเรื่องที่ต้องการ สามารถทำงานได้อย่างอิสระ ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ตามความถนัดของตน

จากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นมาสโลว์ สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด พยายามให้ได้ตามความต้องการของคนตามลำดับ หมายความว่า บุคคลจะมีความต้องการโดยเริ่มจากน้อยที่สุดเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงเพิ่มความต้องการไปในระดับที่สูงขึ้น ตามทฤษฎีพบว่า หากเมื่อใดที่มนุษย์ทำงานแล้วไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และในทำนองเดียวกันหากทำงานแล้วได้รับการตอบสนองตามความต้องการย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

**2.2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)** Herzberg (1959 อ้างถึงใน Sashkin 1984: 93) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงานอีกทฤษฎีหนึ่ง ผู้คิดค้นทฤษฎีเป็นนักจิตวิทยาชื่อ Frederick Herzberg โดยพัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสองปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่อาจมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน วิธีการนิเทศงาน เงินเดือน สวัสดิการ สภาพการทำงาน รวมถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

2) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ ความสำเร็จในงาน การได้รับยกย่อง ชมเชย และยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สรุปได้ว่า ปัจจัยอนามัยอาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และปัจจัยจูงใจมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน หมายความว่า ผู้บริหารต้องพิจารณาว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอนั้นสามารถปรับเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการให้เหมาะสมตามสถานการณ์และความเป็นไปได้อย่างไร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมากที่สุดอันจะส่งผลดีต่อผลผลิตขององค์กร

**2.2.3 ทฤษฎีแมคคลีแลนด (McClelland's Theory)** McClelland (1961 อ้างถึงใน Sashkin 1984: 91) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้ คือ David C. McClelland

(1961) กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ที่เป็นแรงจูงใจซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความต้องการ 3 ประการ คือ

1) *ความต้องการความสำเร็จ (Achievement needs)* เป็นแรงขับที่ต้องการการยกย่อง การบรรลุถึงมาตรฐาน และความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ ต้องการงานที่ท้าทาย

2) *ความต้องการด้านสังคม (Affiliate needs)* เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลในวิชาชีพและสังคม และพร้อมที่จะยอมรับผู้อื่นเช่นกัน

3) *ความต้องการอำนาจ (Power needs)* เป็นความต้องการมีอำนาจควบคุมผู้อื่น หรือรับผิดชอบต่อผู้อื่น เพื่อความสำเร็จของตนหรือองค์กรที่ตนรับผิดชอบ

จากทฤษฎีแมคคิลเลนด์ สรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานจากความต้องการด้านความสำเร็จ ด้านสังคม และด้านอำนาจ หมายถึง การมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบตามความเหมาะสม เพื่อให้บุคคลเกิดความยินดีปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ พร้อมทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ อันส่งผลดีต่อผลิตผลขององค์กร

2.2.4 *ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Expectancy Theory)* Vroom (1964 อ้างถึงใน Sashkin 984: 95) เป็นทฤษฎีอธิบายกระบวนการของงานที่กล่าวว่า บุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงาน โดยจะเลือกทำงานด้วยความมุ่งมั่นและพยายามกับงานที่ให้ผลประโยชน์ที่ตนพอใจมากที่สุด ขึ้นอยู่กับเหตุผล 3 ประการ ดังนี้

1) เป้าหมายของบุคคลนั้น  
2) การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3) การรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถระดับใดต่อระดับของผลผลิต

จากทฤษฎีความคาดหวังของวรูม สรุปได้ว่า บุคคลจะทำงานด้วยเหตุผลตามเป้าหมาย ความสำเร็จและความสามารถของตน หมายถึง ผู้บริหารต้องเข้าใจในความสามารถ ความต้องการของบุคคลก่อนมอบหมายงาน

2.2.5 *ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก (The goal-Setting Theory of Locke)* Latham (1975 อ้างถึงใน Sashkin 1984: 95) เป็นแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานเกิดจากความปรารถนาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องการเวลาและมีความสำคัญที่ชี้แนวทางของพฤติกรรมที่บุคคล ต้องกระทำอย่างมีประสิทธิภาพ

**2.2.6 ทฤษฎีว่าด้วยความเสมอภาค (Equity Concept) Adam (1963 อ้างถึงใน Luthans 2005: 251)** คนเราจะประมาณว่า สิ่งที่คุณได้ทำไปนั้นควรได้รับผลตอบแทนแค่ไหน และจะเปรียบเทียบว่าสิ่งที่คุณได้รับนั้น แตกต่างจากคนอื่นซึ่งทำงานชนิดเดียวกันได้อย่างไร หากเขียนสูตรจะได้ดังนี้

$$\text{ก. ความเสมอภาค} = \frac{\text{ผลที่ได้รับตอบแทน}}{\text{ความพยายามที่ใช้ไป}}$$

$$\text{ข.} \frac{\text{ผลตอบแทนที่ได้รับ(บุคคลที่ 1)}}{\text{ความพยายาม}} = \frac{\text{ผลตอบแทน 1 บุคคลที่ 2}}{\text{ความพยายาม}}$$

**2.2.7 ทฤษฎีว่าด้วยการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory) Skinner (1953 อ้างถึงใน Steers and Porter 1987: 135)** ความคิดเกี่ยวกับการเสริมแรงเป็นการวางเงื่อนไขในการให้รางวัล อาจเป็นรูปของเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอื่น เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเลือกใช้พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ซึ่งจะกำหนดเป็นตารางการเสริมแรง ดังนี้

- 1) การกำหนดการต่อเนื่อง เป็นการให้รางวัลทุกครั้งที่เกิดพฤติกรรมอันพึงปรารถนาเกิดขึ้น
- 2) การกำหนดการเป็นครั้งคราว เป็นการให้รางวัลตามกำหนดช่วงเวลา

**2.2.8 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ Stephen P. Robbins (1993: 184)** Robbins ได้เสนอตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ตัวแปร 4 ตัว ดังต่อไปนี้คือ

- 1) การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำทายความสามารถ ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่จึงจะทำให้งานสำเร็จได้ เป็นงานที่มีบางคนเท่านั้นที่สามารถทำได้ บรรลุผลสำเร็จ
- 2) การได้รับผลตอบแทน จากการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม และมี ความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผลงานกับรางวัลที่ได้รับ
- 3) การได้รับการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ที่เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ ในด้านของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น โต๊ะทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ อุณหภูมิ แสง เสียง สถานที่ทำงานสะอาดสะอ้านสบาย มีตารางการทำงานที่ดี มีเครื่องมือพอเพียงกับการปฏิบัติงาน
- 4) การได้ทำงานกับผู้ร่วมงาน ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี สามารถเลือกที่จะทำงานกับผู้ที่ตนเองพอใจ มีความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือในการทำงาน

จากแนวคิดของ Robbins แสดงให้เห็นถึง การทำงานมีองค์ประกอบหลาย ด้านที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ทั้งด้านของงานที่ทำหาความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านผู้ร่วมงาน และด้านผลรางวัลที่จะได้รับจากการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมององค์ประกอบดังกล่าวแบบองค์รวมเพื่อนำมาตอบสนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความพึงพอใจในงานต่อไป ซึ่งผลลัพธ์สุดท้ายของความพึงพอใจในงานจากการที่ผู้ได้บังคับบัญชาทุ่มเทความรู้ความสามารถทั้งหมดให้กับงานที่ตนรับผิดชอบ คือ การได้งานที่มีคุณภาพ

### 2.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

จากทฤษฎีความพึงพอใจข้างต้น จะเห็นได้ว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลดีทั้งต่อตัวบุคลากร คือ ทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน และต่อองค์กร คือ ช่วยทำให้การขาดงานและออกจากงานน้อยลง และเพิ่มผลผลิตขององค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (Katz and Kahn 1978: 425) หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535: 125) ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร และหาแนวทางตอบสนองตามความเหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ยอมเสียสละทุ่มเทเวลา แรงกาย แรงใจ รวมทั้งความรู้ความสามารถที่มีให้กับองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ อันจะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าในที่สุด

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535: 125) กล่าวว่า ผลกระทบที่ตามมาของความพึงพอใจมีดังต่อไปนี้

- 1) ผลของการทำงาน โดยสิ่งที่สำคัญมากอันเป็นผลมาจากความพึงพอใจ คือ ผลการทำงาน โดยปกติพนักงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะก่อให้เกิดผลผลิตที่สูงและมีคุณภาพดีกว่า
- 2) การลาออกจากงาน โดยพนักงานที่มีความพอใจในงานต่ำจะออกจากงาน ซึ่งจะมีผลทำให้งานหยุดชะงัก ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกพนักงานใหม่
- 3) การขาดงานบ่อย ๆ พนักงานที่ไม่พอใจในงานจะลาและขาดงานบ่อย ๆ

จากผลกระทบของความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพและปริมาณงาน ทำให้ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานของตนมากขึ้น เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบดังกล่าว



## 2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535: 128) มี 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) และปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ซึ่งสอดคล้องกับชาลนุชย์ อาจินสมาจาร (2535: 121) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงานมีดังนี้ คือ ค่าจ้าง ลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มทำงาน สภาพการทำงาน และการนิเทศงาน

### 2.4.1 ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) ได้แก่

- 1) *ประสบการณ์การทำงาน* จากผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในงานมากจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำมาก
- 2) *เพศ* จากผลการวิจัยหลายชิ้นพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่จะขึ้นอยู่กับลักษณะงาน โดยที่ผู้หญิงมีความอดทนและทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและความละเอียดอ่อนได้มากกว่าเพศชาย
- 3) *จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ* กลุ่มที่ทำงานร่วมกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงาน หากทุกคนมีความปรองดองกันจะสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้
- 4) *อายุ* ยังมีผลไม่เด่นชัดกับความพึงพอใจในงาน แต่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ และลักษณะของงานร่วมด้วย
- 5) *เวลาในการทำงาน* หากเหมือนกับบุคคลทั่วไปมักเกิดความพึงพอใจมากกว่าเพราะทุกคนต้องการคบหาสมาคม และมีกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น
- 6) *เขาวีปัญญา* เป็นความเกี่ยวข้องในเรื่องของลักษณะงานและทัศนคติของบุคคลต่องานร่วมด้วย ไม่มีผลแน่นอนต่อความพึงพอใจในงาน
- 7) *การศึกษา* ยังไม่มีผลกับความพึงพอใจในงานที่เด่นชัดขึ้นอยู่กับงานที่ทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่ร่วมด้วย หากเหมาะสมกับความสามารถจะเกิดความพึงพอใจในงาน
- 8) *บุคลิกภาพ* ขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพ โดยทั่วไปผู้ที่ เป็นโรคประสาทมักไม่พึงพอใจในงาน
- 9) *ระดับเงินเดือน* จากผลการวิจัยพบว่า หากเงินเดือนสูงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงเช่นกัน
- 10) *แรงจูงใจในการทำงาน* เกิดจากความต้องการของบุคคล หากแรงจูงใจมาจากปัจจัยของผู้ทำงานเองจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

11) ความสนใจในงาน หากงานที่ทำตรงกับความสนใจของตนจะทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน

#### 2.4.2 ปัจจัยด้านงาน (*Factors in the job*) ได้แก่

1) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความ แปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่ทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ความ รับผิดชอบ การควบคุมงานและวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์และ เป็นประโยชน์ท้าทาย

2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ โดยพิจารณาควบคู่กับ ลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ เงินเดือนที่ได้รับ

3) ฐานะทางวิชาชีพ โดยพิจารณาควบคู่กับความอิสระในงานและความ ภาคภูมิใจในงาน

4) ขนาดของหน่วยงาน หน่วยงานขนาดเล็กมีความสัมพันธ์กันมากกว่าทำให้เกิดขวัญและกำลังใจดีกว่า ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่า

5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน คนที่ไกลบ้านมักต้องปรับตัวทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

6) สภาพทางภูมิศาสตร์ คนในเมืองเล็กมีความคุ้นเคยกันจึงเกิดความพึงพอใจ ในงานมากกว่าคนในเมืองใหญ่

7) โครงสร้างของงานที่มีความชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรง วัตถุประสงค์จึงเกิดความพอใจในงานมากกว่าโครงสร้างของงานที่ไม่ชัดเจน

#### 2.4.3 ปัจจัยด้านการจัดการ (*Factors Controllable by Management*) ได้แก่

- 1) ความมั่นคงในงาน
- 2) รายรับที่ดี
- 3) ผลประโยชน์ที่ดี
- 4) โอกาสก้าวหน้าในงาน
- 5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่
- 6) สภาพแวดล้อมการทำงาน
- 7) เพื่อนร่วมงาน
- 8) ความรับผิดชอบในงาน
- 9) การนิเทศงาน
- 10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

นอกจากนั้นปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 157) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน มีด้วยกัน 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1) แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

2) ความอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

3) รูปแบบการบังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจมีความสัมพันธ์ทางลบหรือทางลบกับการปฏิบัติงาน

4) บรรยากาศของหน่วยงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ ซึ่งบางครั้งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น บางครั้งส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมสอดคล้องของปัจจัยดังกล่าวกับความต้องการของพนักงานในแต่ละคน ผู้บริหารต้องศึกษาในรายละเอียดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และนำมาปรับใช้ให้สนองตอบความต้องการของพนักงาน จึงจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จากปัจจัยดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการกับความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงได้เลือกมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาประยุกต์ใช้

### 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

#### 3.1 ความหมายและองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Anthony (1978: 3) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการที่ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เป็นการเข้าร่วมของผู้คน โดยใช้ความชำนาญและความสามารถในการแก้ปัญหาที่สำคัญ ทำให้เกิดการยอมรับและแบ่งปันอำนาจที่ผู้บริหารแบ่งปันให้กับผู้บริหารระดับรองลงไป และท้ายสุดเป็นความพยายามแก้ปัญหาที่เป็นอยู่โดยให้ความสำคัญผู้ได้บังคับบัญชาในกระบวนการตัดสินใจขององค์กร

Putti (1987: 304) ให้แนวคิดของการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับ Davis (1989: 232) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจและอารมณ์ที่มากกว่าการกระทำ

เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาการมีส่วนร่วมให้มีความสมดุลไม่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มากเกินไปหรือการมีส่วนร่วมในลักษณะที่ไม่ใช่การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่แท้จริง เพราะแต่ละบุคคลไม่สามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้เพียงลำพังเพราะจำกัดด้วยความสามารถและทรัพยากร จึงต้องทำงานเป็นกลุ่มจึงไปสู่ความสำเร็จได้

Swanburg (1990: 325) ได้เสนอองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่ามีด้วยกัน 5 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

1. การไว้วางใจกัน (Trust) ถือเป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หากผู้บริหารการพยาบาลให้ความไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารระดับสูงกระจายอำนาจให้ผู้บริหารระดับรองลงมา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับผลจากการปฏิบัติงานของตน
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) การที่ผู้บริหารการพยาบาลได้แสดงแบบอย่างที่ดีคอยให้การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อผู้ป่วยและองค์กร จึงเกิดความรู้สึกผูกพันต่อผู้ร่วมงานและองค์กรต้องการนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) เป็นการลดข้อขัดแย้งในการทำงาน โดยการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ยอมรับได้ของทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการยอมรับต่อผลที่เกิดจากการทำงานที่ทุกคนตกลงร่วมกัน
4. ความเป็นอิสระต่องานที่รับผิดชอบ (Autonomy) พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการคิดตัดสินใจกระทำการพยาบาลได้ตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนภายใต้กฎหมายบังคับ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จ
5. ลักษณะด้านอื่น ๆ (Other Characteristics) การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ รวมถึงบรรยากาศองค์กร สภาพแวดล้อมซึ่งทำให้เกิดการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ตามสถานการณ์ ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลและผู้ใต้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง

เสนาะ ตีเขาว์ (2535: 13) ให้แนวคิดว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อตนเองและองค์กร ทั้งผลที่ก่อให้เกิดประโยชน์และผลที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเกิดความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยินดีที่จะเสียสละและทุ่มเทความรู้ความสามารถทั้งหมดของตนเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง จุดประสงค์

หลักของการให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการบริหารก็เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรับผิดชอบในงานของตน ซึ่งไม่ได้หมายความว่า ผู้บริหารจะหมดความรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือเป้าหมายขององค์กรแต่อย่างใด

Brenes (1994 อ้างถึงใน นรินทร์ชัย พัฒนพงศา 2547: 15-17) สรุปลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ระยะเวลาและสถานที่ในการมีส่วนร่วมกับ โครงการ
2. การมีส่วนร่วมนั้นมีมิติทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
3. จะให้การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมายปลายทาง (an end) หรือจะให้ เป็นแนวทาง (a mean)
4. การมีส่วนร่วมนี้อาจเกิดขึ้นไม่สม่ำเสมอหรือตลอดเวลาก็ได้
5. การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมและทางการศึกษา
6. สถานการณ์การมีส่วนร่วมนั้นจะต้องเกิดขึ้นอย่างแข็งขัน ไม่ใช่เกิดจากการออกคำสั่ง แต่จะต้องสร้างขึ้นเอง
7. มีคณะกรรมการมีส่วนร่วมพิจารณา
8. การมีส่วนร่วมรับรู้สภาพของปัญหาโดยมีส่วนร่วม จะทำให้คนในชุมชนรับรู้สภาพที่เป็นจริงมากขึ้น
9. คนที่อยู่ในชุมชนส่วนใหญ่ มิใช่ใช้ชุมชนเป็นเพียงที่รวมคน คล้ายเอาก้อนหินมากองรวมกันเท่านั้น แต่คนในชุมชนหนึ่ง ๆ มักมีความผูกพันเอื้ออาทรต่อกัน มีค่านิยมร่วมกัน
10. ควรทำให้การมีส่วนร่วมมีลักษณะปณารมณชั้นประกอบ

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547: 2) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในองค์กรว่า การที่ถูกจ้างหรือบุคลากรในหน่วยงานหนึ่งเข้าไปเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานนั้น ๆ แต่การตัดสินใจจะเป็นระดับแตกต่างกันตามตำแหน่งในองค์กร ดังนั้นระดับของการมีส่วนร่วมจึงต้องแตกต่างกันตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรมีความรับผิดชอบ โดยสรุปลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ 4 อย่าง คือ

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปรับอำนาจที่จะคิดจะทำมากขึ้น ไม่ว่าจะในเรื่องการเมืองหรืออำนาจในการตัดสินใจที่จะดำเนินการใด ๆ
2. การมีส่วนร่วม หมายถึง ต้องรวมกันอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค เท่าเทียมกัน และควรมีส่วนร่วมด้วยอย่างแท้จริง/เข้มแข็ง (active) มิใช่ร่วมอย่างผิวเผินเขินขาศา (passive)
3. การมีส่วนร่วม หมายถึง ต้องร่วมตั้งแต่แรกของกระบวนการจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ (entire development process)

4. การมีส่วนร่วม มักเป็นเรื่องที่ผู้ค้อย โอกาสขอแบ่งอำนาจจากผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า เพื่อปรับปรุงวิถีชีวิตคนให้ดีขึ้น

Newstroms (2007: 232) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างคนในกลุ่มทั้งทางจิตใจและอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งเป็นสิ่งชักนำให้พวกเขาทำเพื่อเป้าหมายของกลุ่มและรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความเกี่ยวข้อง การให้ และความรับผิดชอบต่อ

จากความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจ โดยอาศัยความร่วมมือทุกคนในองค์กรตามขอบเขตความรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนถึงสุดกระบวนการในแต่ละงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยินดีเสียสละเพื่อความสำเร็จขององค์กร

### 3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Sashkin (1982, 1984) ให้แนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้ร่วมในการวางแผนการดำเนินงานและควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยบุคลากรสามารถแสดงบทบาทในกิจกรรม 4 ด้าน ต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย (Participation in Goal Setting) หมายถึง การที่บุคลากรได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เพื่อให้ทุกคนในองค์กรทำงานให้ได้ผลดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันตั้งไว้

2. การตัดสินใจร่วมกัน (Participation in Decision Making) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่บุคลากรแสดงความคิดเห็นในลักษณะของการปรึกษาหารือ อันมีอิทธิพลที่นำไปสู่การตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายของงาน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ รวมถึงมีส่วนในการตรวจสอบทางเลือกและประเมินทางเลือกในการตัดสินใจขององค์กร

3. การแก้ปัญหาาร่วมกัน (Participation in Problem Solving) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรที่มีความสามารถได้มีส่วนในการวิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนาแนวทางใหม่ในการทำงาน สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติ

4. การมีส่วนร่วมในเรื่องที่ยากและซับซ้อน โดยให้ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการเกิดการเปลี่ยนแปลง (Participation in Developing and Implementing Change) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมกระทำการที่มากกว่าการร่วมตั้งวัตถุประสงค์ การร่วมตัดสินใจ และการร่วมแก้ปัญหา โดยให้มีส่วนร่วมในการกระทำที่จะปรับปรุงองค์กรทั้งหมดให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยเป็นในการผลิต การวิเคราะห์ และการแปลความหมายของข้อมูลข่าวสาร เพื่อการก้าวไปสู่การพัฒนาองค์กรทั้งระบบ

สมหมาย หิรัญนุช (อ้างถึงใน สุภรศรี เดชเกษม 2545: 24) เสนอให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารการพยาบาล โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) คือ กระบวนการที่ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และผลักดันให้เกิดการประกันคุณภาพการพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของสรั้อยตระกูล (ดิวนานนท์) อรรถมานะ (2542: 127) ที่พบว่าเมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือโครงการต่าง ๆ เขาจะเกิดความผูกพันทางจิตวิทยา (Psychological Commitment) ที่จะทำให้เป้าหมายหรือโครงการนั้นบรรลุผล นอกจากนั้นยังรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายหรือโครงการ

Quchi (1981 อ้างถึงใน นิตยา ศรีญาณลักษณ์ 2545: 21) ได้นำแนวคิดแบบญี่ปุ่นมาประยุกต์ใช้ในอเมริกาโดยให้ชื่อว่า “แนวคิดทฤษฎีแซด” เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการบริหารจะให้ผลดีกว่า ถ้าให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจบริหาร (participation of the participants in decision making) นั่นคือ ให้ความสำคัญกับกลุ่มไม่ใช่ตัวบุคคล แนวคิดทฤษฎี Z เชื่อว่า

1. ผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่มุ่งแสวงหาความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างกัน โดยอยู่ในกรอบของปรัชญาองค์กรที่ระบุไว้
2. ผู้ปฏิบัติงานจะขาดความคุ้นเคยกัน เพราะสภาพแวดล้อมของงานที่จัดไว้ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างสมาชิกโดยไม่จำเป็น
3. ผู้ปฏิบัติงานต่างมีจิตสำนึกที่ดี ด้านความผูกพันทางใจ ความรัก ความสามัคคีอยู่แล้ว
4. ผู้ปฏิบัติสามารถไว้วางใจได้ โดยทำงานไม่บกพร่อง ผู้บริหารเพียงแต่เอาใจใส่ดูแลสวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นเท่านั้น

ตามแนวคิดทฤษฎี Z ดังกล่าว คุณลักษณะขององค์กรจึงประกอบด้วย การจ้างงานตลอดชีพ การประเมินผลบุคลากรนาน ๆ ครั้ง การแบ่งงานกันทำ ไม่แยกความชำนาญเฉพาะ การควบคุมโดยทางอ้อม การตัดสินใจเป็นกลุ่ม และการร่วมกันรับผิดชอบ โดยที่การเสียจะถูกกระทบไปยังสมาชิกทุกคน

Vroom (1994 อ้างถึงใน นิตยา ศรีญาณลักษณ์ 2545: 22) ได้เสนอแบบของการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทฤษฎีการตัดสินใจ (decision making theory) ว่า

ผู้บังคับบัญชาอาจฟังความคิดเห็นอันเป็นข้อมูลตามความจำเป็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วนำมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจ หรือแจ้งประเด็นปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะที่เกี่ยวข้องทราบ

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545: 22) กล่าวว่า การบริหารการพยาบาลที่ผู้บริหารยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามได้มีส่วนในการตัดสินใจตั้งแต่การให้มีส่วนร่วมคิดและร่วมทำไปตามที่คิด เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำร่วมกันแก้ปัญหา และในการแก้ปัญหาภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากร ผู้บริหารจำเป็นต้องร่วมหาวิธีการที่เหมาะสมและเป็นไปได้ และเมื่อมีวิธีการดังกล่าวแล้วก็ร่วมวางแผนวิธีการสู่ภาคปฏิบัติต่อไปนั้น ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นเกียรติ รู้สึกเป็นเจ้าของวิธีการที่คิดได้ และรู้สึกเสียสละหากมิได้นำวิธีการที่คิดได้ลงสู่การปฏิบัติ พฤติกรรมการบริหารการพยาบาลตามทฤษฎีนี้ ผู้บริหารมักยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตั้งวัตถุประสงค์ในแต่ละโครงการ ซึ่งมีความหมายตรงกับคำว่า management by objectives หรือ MBO

### 3.3 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Anthony (1978: 139) Newsrooms (2007: 185) และสมยศ นาวิการ (2544: 101) สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

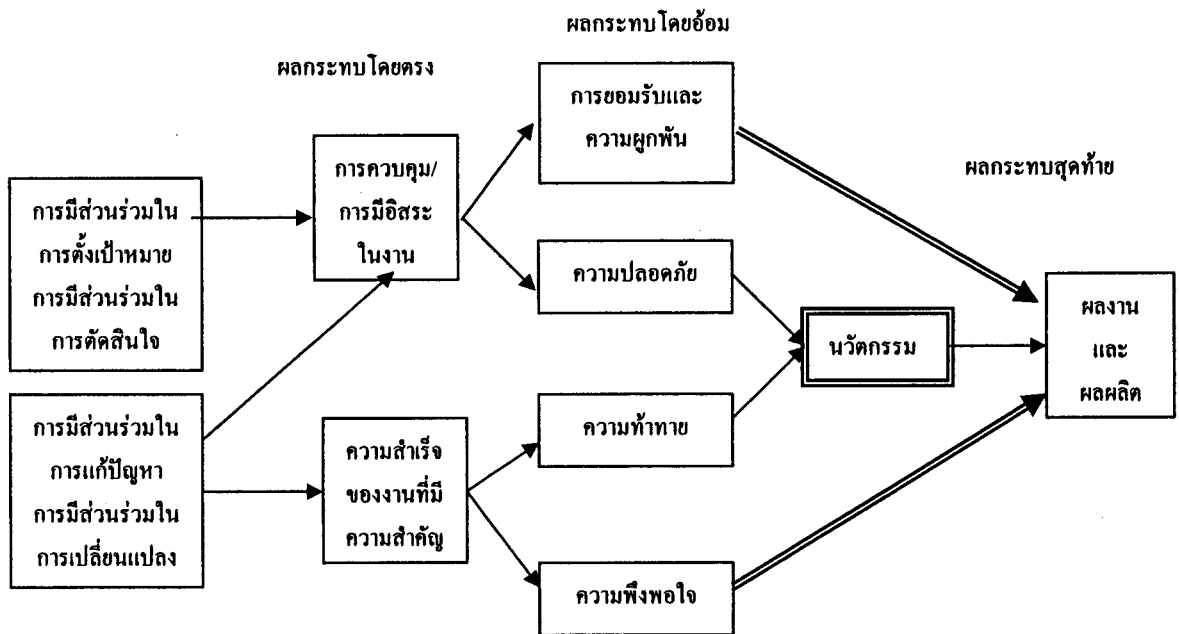
- 1) ช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น
- 2) เพิ่มผลผลิต
- 3) ทำให้เพิ่มขวัญและความพึงพอใจในงาน
- 4) ลดความเฉื่อยชา การออกจากงาน การขาดงาน
- 5) การติดต่อสื่อสารดีขึ้น ลดข้อขัดแย้งในการแก้ปัญหา

Swansburg (1995: 286) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้เป็นข้อ ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ทำให้เกิดความไว้วางใจในกันและกันสูง และเกิดการสนับสนุนกัน
- 2) ช่วยลดตำแหน่งของพนักงาน และลดระดับการบริหารงาน ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น
- 3) ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ โดยการปรับปรุงการสื่อสารให้ดีและทั่วถึง
- 4) การยกระดับบทบาท นิเทศงานด้วยตนเอง การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติแก้ปัญหา สนับสนุน ให้กำลังใจในการพัฒนาวิชาชีพ
- 5) เพิ่มอิสระในการทำงาน
- 6) มีกฎระเบียบที่มีความชัดเจน
- 7) เพิ่มประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วยต่อสัดส่วนผู้ป่วย



- 8) การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ เพิ่มแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์
  - 9) การพัฒนาการสื่อสารในองค์กรทำให้เกิดความเข้าใจสิ่งแวดล้อมในองค์กร
- ต้นทุน การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร
- 10) ลดการขาดงาน
  - 11) เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิต การปรับปรุงคุณภาพของงาน รวมถึงการเข้าใจ
- ในงาน
- 12) เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามี
- ส่วนร่วมในการบริหารงาน
- 13) เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
  - 14) เพิ่มศักยภาพด้านผู้นำ
  - 15) เพิ่มความยืดหยุ่นผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
  - 16) ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และเพิ่มความมั่นคงในงาน
  - 17) เพิ่มความผูกพันและทัศนคติทางบวก
  - 18) ลดการปฏิบัติงานนอกเวลา
  - 19) ลดต้นทุน
  - 20) เพิ่มการใช้ทักษะวิชาชีพ
  - 21) เพิ่มความพึงพอใจในงาน
  - 22) เกิดการช่วยเหลือกัน จากการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ช่วยเพิ่มความสามารถ
- ส่วนบุคคลและองค์กรด้านการปรับตัว และการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ
- นอกจากประโยชน์ของการมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้น Sashkin (1982) ยังได้กล่าวถึงผลกระทบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สนับสนุนแนวคิดของ Swansburg (1995: 286) โดยสรุปไว้สองประเด็น คือ *ประเด็นแรก* กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์และการตัดสินใจ จะมีผลโดยตรงต่อการควบคุมและการให้อิสระในการทำงาน และมีผลทางอ้อมในการยอมรับและผูกพันต่อองค์กร ส่วน *ประเด็นที่สอง* กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จและสมบูรณ์ของงาน และมีผลโดยอ้อมต่อความรู้สึกทำทายนและพึงพอใจ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ผลกระทบจากการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ที่มา Marshall Sashkin (1982) Effects of participative management methods “A manager’s Guide to Participative Management”

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นมีทั้งประโยชน์และผลกระทบต่อองค์กร ด้านความสำเร็จและสมรรถนะของงาน งานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของ บุคลากรพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยตลอดเวลาทั้งกลางวันและกลางคืน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ พยาบาลจะต้องได้รับอำนาจในการตัดสินใจบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ป่วยให้ได้รับ การดูแลที่รวดเร็ว ทันเวลา จากความหมายและความสำคัญของการมีส่วนร่วมดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัย สนใจที่จะนำแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Sashkin (1984) ที่กล่าวว่า การบริหารแบบ มีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ร่วมวางแผนและควบคุม การปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร ในกิจกรรมทั้ง 4 ด้าน คือ มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีการแก้ปัญหาร่วมกัน และมีส่วนร่วม ในการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงร่วมกันมาเป็นตัวแปรในการศึกษา เพราะสอดคล้องกับ บริบทของการพัฒนาโรงพยาบาลตามมาตรฐานของสำนักงานพัฒนาระบบคุณภาพของโรงพยาบาล ที่มุ่งเน้นให้โรงพยาบาลแต่ละแห่งปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง โรงพยาบาลของตนให้เป็น

โรงพยาบาลที่ให้บริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยอาศัยแรงขับเคลื่อนจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราพรรณ ปุ่นเอื้อง (2543) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 127 คน และพยาบาลเทคนิค จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำด้านสภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าและการยอมรับนับถือ มีการรับรู้ลักษณะงานพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการรับรู้ข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลในระดับต่ำ และลักษณะงานพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการทำงานเป็นทีมของพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความไว้วางใจกันในระดับต่ำ การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

เอียดศิริ เรื่องภักดี (2543) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 226 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจมากที่สุดด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจน้อยที่สุดด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว พฤติกรรมผู้นำและกระบวนการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การวางแผน การอำนวยความสะดวก พฤติกรรมผู้นำและเงินเดือน

นิตยา สง่าวงษ์ (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 330 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับปานกลาง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับดังนี้ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.6 ( $R^2=50.6$ )

ศุภศรี เดชเกษม (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน การบริหารผลปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 374 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารผลปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมและรายด้านทุกด้าน คือ ด้านการให้คุณค่ากับบุคลากร การให้ค่าตอบแทนบุคลากร การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน การพัฒนาบุคลากร และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง ประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ การบริหารผลปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลทุกด้าน คือ ด้านการให้คุณค่ากับบุคลากร การให้ค่าตอบแทนบุคลากร การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน และการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จำนวน 196 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสำคัญตามลำดับ ดังนี้ 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย 2) ลักษณะงาน และ 3) ระดับการศึกษา โดยร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 55.6

ชนิษฐา บุญศิริ (2546) ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 88 คน และครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 46 คน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารงานแนะแนวของ

ผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวม และด้านการสนับสนุน การส่งเสริมการพัฒนา การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านกำหนดนโยบายและการวางแผนอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจของครูแนะแนวที่มีต่อกระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง กระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูแนะแนวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัชรินทร์ สินธวานนท์ (2546) ศึกษาเรื่อง ผลของโปรแกรมพัฒนาทีมงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานของทีมวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกทีมวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 40 คน ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังได้รับ โปรแกรมพัฒนาทีมงาน คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แต่คะแนนความสามารถก่อนและหลังของกลุ่มทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คะแนนความพึงพอใจในงานภายหลังของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คะแนนความพึงพอใจของวิสัญญีแพทย์ต่อการปฏิบัติงานของวิสัญญีพยาบาล ภายหลังจัดอบรมสูงกว่าก่อนจัดอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

บุบผา แสงอรุณ (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.56 มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 4.74 โดยพบว่า องค์ประกอบด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 5.26 ส่วนองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.16 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน โดยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในมิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

สหทัย กิติศรยุทธนากุล (2547) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพ จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหน่วยงานทีม โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองรับรองคุณภาพในจังหวัด

นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบกลยุทธ์การมีส่วนร่วม ได้แก่ บุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร ผู้อำนวยการให้การสนับสนุนและเข้าไปมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการเยี่ยมชมติดตามให้กำลังใจ มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมแบบทีมสหสาขาวิชาชีพ/ทีมนำ/ทีมคร่อมสายงาน การจูงใจ การมีส่วนร่วมใช้กลยุทธ์การประกาศยอชมเชยในที่ประชุม บูรณาการพัฒนางานคุณภาพเข้ากับงานประจำ กลยุทธ์การสื่อสารได้กำหนดนโยบายให้ทุกคนมีส่วนร่วม เช่น มีการประชุมชี้แจงในวันประชุมเจ้าหน้าที่/หัวหน้างานรับนโยบายไปถ่ายทอดการประชุมชี้แจงในหน่วยงานทุกเดือน การสร้างความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนใช้กลยุทธ์ในการสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรทุกคน

รัชฎาพร สีดาฉาย (2548) ศึกษาเรื่อง ตัวประกอบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 650 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ตัวประกอบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ประกอบด้วย 7 ตัวประกอบ บรรยายด้วย 67 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 71.30 ดังนี้ ตัวประกอบด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ปวย สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 14.81 ตัวประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 13.19 ตัวประกอบด้านนโยบายของกลุ่มการพยาบาล สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11.02 ตัวประกอบด้านลักษณะงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.76 ตัวประกอบด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 8.84 ตัวประกอบด้านโอกาสก้าวหน้าในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 8.21 ตัวประกอบด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.25

สุกัญญา เขียววานานนท์ (2548) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของข้าราชการสาธารณสุข จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการสาธารณสุข จำนวน 349 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาธารณสุขมีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงในเรื่อง การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ข้าราชการสาธารณสุขมีความพึงพอใจในปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในระดับสูงในเรื่อง การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และอัตราเงินเดือน และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับเพศ ตำแหน่ง/งานที่ปฏิบัติ และอัตราเงินเดือน

Marisa (1998) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพยาบาลประจำการ ความสามารถของผู้บริหารการพยาบาล และการทำงานร่วมกันของ

พยาบาลและแพทย์ ผลการวิจัยพบว่า แพทย์และพยาบาลเห็นด้วยกับการกำหนดขอบเขตของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Moss and Rowles (1997) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล และรูปแบบการบริหาร โดยศึกษาในเจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 623 คน สมมติฐานการวิจัย คือ การใช้รูปแบบการบริหารที่เหมาะสมสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลมากขึ้นเมื่อรูปแบบการบริหารเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ผลการศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง และด้านที่ทำให้ความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาทางการพยาบาลและผดุงครรภ์ ตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตร/อนุปริญญาขึ้นไป และขึ้นทะเบียนเป็นพยาบาลผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลตติยภูมิในเขตกรุงเทพมหานครที่สังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้ง 3 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 610 คน โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า จำนวน 723 คน และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 699 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,032 คน

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สุ่มโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) มีขั้นตอนต่อไปนี้

**1.2.1 สํารวจจำนวนพยาบาลประจำการ** ทั้งหมดที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพยาบาลของทั้ง 3 โรงพยาบาล เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2550 ได้จำนวนทั้งสิ้น 2,032 คน

**1.2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง** ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 แทนค่าในสูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

สูตร Taro Yamane

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง



$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{2,032}{1 + 2,032(.05)^2} \\ &= 335 \end{aligned}$$

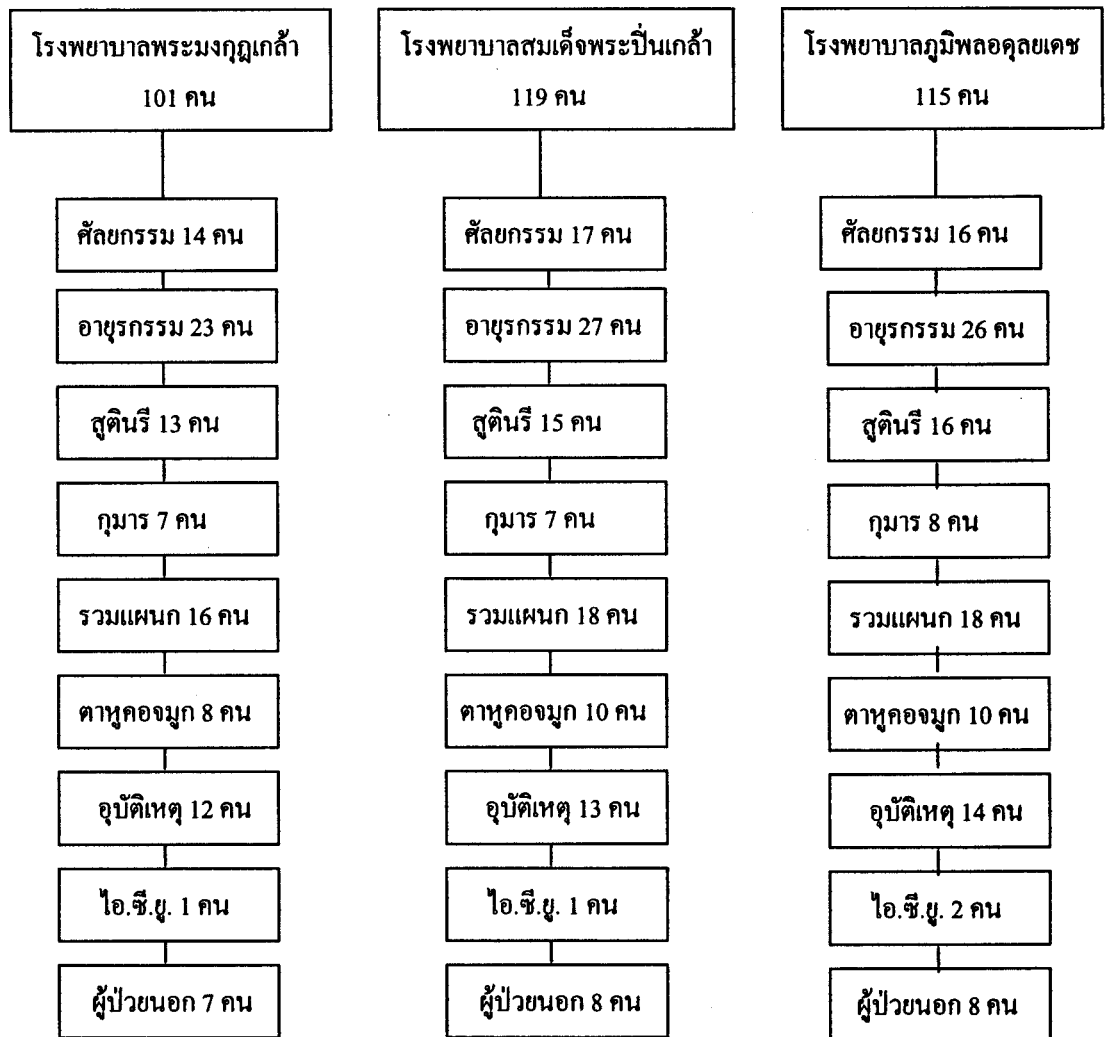
ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน จากนั้นคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนประชากรได้ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัด  
กระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	610	101
โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า	723	119
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	699	115
<b>รวม</b>	<b>2,032</b>	<b>335</b>

สุ่มตัวอย่างจากแต่ละหอผู้ป่วยตามสัดส่วนโดยการสุ่มอย่างง่ายให้ได้จำนวนรวมเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม  
แยกตามแผนก



## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

### 2.1 การสร้างเครื่องมือ

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดและเติมคำในช่องว่าง

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าตามแนวคิดของ Sashkin (1984) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งข้อคำถามแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. ด้านการตั้งวัตถุประสงค์ร่วมกัน                 | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน                         | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านการแก้ปัญหาาร่วมกัน                        | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านการมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง | จำนวน 4 ข้อ |

**เกณฑ์การให้คะแนน** มีดังต่อไปนี้

- |                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| เห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความในประโยค  | ให้ 5 คะแนน |
| เห็นด้วยมากกับข้อความในประโยค        | ให้ 4 คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลางกับข้อความในประโยค    | ให้ 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยกับข้อความในประโยค       | ให้ 2 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความในประโยค | ให้ 1 คะแนน |

**การแปลผลคะแนน** โดยนำคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมของแต่ละข้อคำถามมาแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนนอิงกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ (1986) มีสูตรดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนนในแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

ได้เกณฑ์ช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21-5.00	มีการรับรู้ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีการรับรู้ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	มีการรับรู้ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีการรับรู้ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	มีการรับรู้ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Robbins (1993) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ดังนี้

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. ด้านการได้รับมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านการได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน     | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านการได้รับการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม   | จำนวน 9 ข้อ |
| 4. ด้านผู้ร่วมงาน                            | จำนวน 6 ข้อ |

**เกณฑ์การให้คะแนน** มีดังต่อไปนี้

เห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความในประโยค	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมากกับข้อความในประโยค	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลางกับข้อความในประโยค	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อยกับข้อความในประโยค	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความในประโยค	ให้ 1 คะแนน

**การแปลผลคะแนน** โดยนำคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานของแต่ละข้อคำถามมาแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนนอิงกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ (1986) มีสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนในชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ได้เกณฑ์ช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21-0.00	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2.2 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.2.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำ

แบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาตรวจแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ การวัดและประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน (รายละเอียดดัง ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความสอดคล้อง ความถูกต้องครอบคลุมของเนื้อหา และความชัดเจนของ ภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ 1, 2, 3 และ 4 ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย (ตัดทิ้ง)
- 2 หมายถึง คำถามต้องได้รับการพิจารณาทบทวน ปรับปรุงอย่างมาก จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม (ปรับปรุงมาก)
- 3 หมายถึง คำถามต้องได้รับการพิจารณาทบทวน ปรับปรุงเล็กน้อย จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม (ปรับปรุงเล็กน้อย)
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม (ใช้ได้)

ถ้าผู้ทรงคุณวุฒิประเมินที่ระดับ 3 หรือ 4 จะให้คะแนนเป็น 1 คะแนน

ถ้าผู้ทรงคุณวุฒิประเมินที่ระดับ 1 หรือ 2 จะให้คะแนนเป็น 0 คะแนน และนำผล

จากการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index) หรือ CVI (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ 2544) ตามสูตร

$$\text{CVI รายข้อ} = \frac{\text{คะแนนรวมของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด}}$$

$$\text{CVI ทั้งหมด} = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าสอดคล้องค่อนข้างมาก/สอดคล้องมาก}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยร้อยละ 80 (4 ใน 5 ท่าน) ในแต่ละข้อคำถามและตัดสินคุณภาพเครื่องมือที่ค่า CVI = 0.80 ขึ้นไป เมื่อได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับแก้ไขอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้

### 2.2.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำ

แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา โดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาล จันทบุรีเวช พอ.บ.นอ. จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิเคราะห์ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งหมดเท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ได้แก่ ด้านการตั้งวัตถุประสงค์ร่วมกัน เท่ากับ 0.91 ด้านการตัดสินใจร่วมกัน เท่ากับ 0.86 ด้านการแก้ปัญหาาร่วมกัน เท่ากับ 0.90 ด้านให้ทุกคนมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.78 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานทั้งหมดเท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับมอบหมายงานที่ทำเท่าเทียมเท่ากับ 0.90 ด้านการได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.82 ด้านการได้รับการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมเท่ากับ 0.93 ด้านผู้ร่วมงาน เท่ากับ 0.95

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ทำหนังสือถึงคณะกรรมการจริยธรรมของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พิจารณาก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ทำหนังสือจากประธานคณะกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระ

พระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ทำหนังสือถึงคณะกรรมการจริยธรรมของโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง เพื่อขอใบรับรองการอนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในมนุษย์และพหุศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง

3.4 ทำหนังสือแจ้งวัตถุประสงค์และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งถึงผู้อำนวยการกองการพยาบาลเพื่อแจ้งในที่ประชุมกองการพยาบาลประจำเดือนสิงหาคม และเดือนกันยายน 2551 และขอความร่วมมือจากพยาบาลประจำการในการตอบแบบสอบถาม

3.5 ประสานโดยตรงกับผู้รับผิดชอบในการเก็บข้อมูลการวิจัยของกองการพยาบาลทั้ง 3 แห่ง เพื่อนำแบบสอบถาม จำนวน 335 ฉบับ แจกกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา โดยให้เวลาตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ จากนั้นผู้วิจัยจึงขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3.6 เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 18 สิงหาคม ถึง 3 ตุลาคม 2551 ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้ว นำแบบสอบถามไปลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.1 ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ได้แก่ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา หน่วยที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปัจจุบันวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดระดับตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยวิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หรือค่า  $r$  ใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร 2544: 319)

$r = \pm 1.00$	หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
$r > 0.70$	หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
$r$ มีค่าระหว่าง 0.30-0.70	หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
$r < 0.30$	หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
$r = 0$	หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.4 สร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นและการถดถอยพหุคูณ แบบเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้นตอน

## 5. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานกับคณะกรรมการจริยธรรมของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 3 แห่ง เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย พร้อมหนังสือชี้แจง และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตัดสินใจที่จะร่วมมือหรือปฏิเสธการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวม เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและนำไปพัฒนาหน่วยงานเท่านั้น



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” เก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้ง 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม แบ่งออกเป็น 7 ประเด็น ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย สถานที่ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=335)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. อายุ (ปี) (min = 22, max = 54, <math>\bar{X}</math> = 33.87, SD = 7.76)</b>		
21-30	149	44.5
31-40	115	34.3
41-50	60	17.9
51-60	11	3.3
<b>2. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	172	51.3
สมรส	150	44.8
หม้าย/หย่า/แยก	13	3.9
<b>3. วุฒิการศึกษา</b>		
ประกาศนียบัตร/อนุปริญญา	13	3.9
ปริญญาตรี	291	86.8
ปริญญาโท	31	9.3
<b>4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมด (นับจำนวนปีเต็มที่ปฏิบัติงาน) (min = 1, max = 33, <math>\bar{X}</math> = 11.30, SD = 7.78)</b>		
< 5	95	28.4
5-10	86	25.6
>10	154	46.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน (ปี)</b>		
< 5	147	43.9
5-10	104	31.0
> 10	84	25.1
<b>6. สถานที่ปฏิบัติงาน (หน่วยงาน)</b>		
ผู้ป่วยใน	298	89.0
ผู้ป่วยนอก	37	11.0
<b>7. สถานที่ปฏิบัติงาน (แผนก)</b>		
แผนกอายุรกรรม	76	22.7
แผนกรวม	52	15.5
แผนกศัลยกรรม	47	14.0
แผนกสูติรี	44	13.1
อุบัติเหตุ	39	11.6
แผนกตา หู คอ จมูก	28	8.4
แผนกผู้ป่วยนอก	23	6.9
แผนกกุมารเวชกรรม	22	6.6
ไอ.ซี.ยู.	4	1.2

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 335 คน มีลักษณะส่วนบุคคลดังนี้ พยาบาลประจำการ มีอายุต่ำสุด 22 ปี มีอายุสูงสุด 54 ปี มีอายุเฉลี่ย 33.87 ปี ( $\bar{X} = 33.87$ ,  $SD = 7.76$ ) โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 44.5 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี และ 41-50 ปี (ร้อยละ 34.3 และ 17.9 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่ของพยาบาลประจำการมีสถานภาพโสด ร้อยละ 51.3 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 44.8 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 86.9 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท ร้อยละ 9.3 ระยะเวลา

ในการปฏิบัติงานของพยาบาลน้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 33 ปี ส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 28.4 รองลงมาเป็น 5-10 ปี ร้อยละ 25.6 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 43.9 รองลงมา 5-10 ปี ร้อยละ 31.0 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยใน ร้อยละ 89.0 โดยปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม ร้อยละ 22.7 รองลงมาเป็นแผนกกรรม และแผนกศัลยกรรม (ร้อยละ 15.5 และ 14.0 ตามลำดับ)

## ตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัด

### กระทรวงกลาโหม

ผลการศึกษาการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย (ดังแสดงในตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ หัวหน้าหอผู้ป่วย (n=335)

รายการ	การรับรู้ของพยาบาลต่อ การบริหารแบบมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>1. การมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกัน</b>	<b>3.55</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>
1.1 ปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.70	0.75	มาก
1.2 กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.55	0.75	มาก
1.3 กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.53	0.85	มาก
1.4 ปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.43	0.82	มาก
<b>2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>	<b>3.66</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>
2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.78	0.71	มาก
2.2 เสนอทางเลือกเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.67	0.75	มาก
2.3 ติดตามและประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจปฏิบัติงาน	3.65	0.73	มาก
2.4 เลือกแนวทางการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.62	0.75	มาก
2.5 วิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ตัดสินใจปรับปรุงงานในหน่วยงาน	3.59	0.78	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายการ	การรับรู้ของพยาบาลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>3. การแก้ปัญหาพร้อมกัน</b>	<b>3.72</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>
3.1 โดยได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากหัวหน้าหน่วยงาน	3.76	0.67	มาก
3.2 การวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.74	0.75	มาก
3.3 การสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติ	3.72	0.69	มาก
3.4 การค้นหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาในหน่วยงาน	3.71	0.71	มาก
3.5 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหของหน่วยงาน	3.68	0.71	มาก
<b>4. การทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง</b>	<b>3.84</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>
4.1 เสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.72	0.73	มาก
4.2 การทำงานเพื่อให้เกิดคุณภาพการบริหารของหน่วยงาน	3.68	0.75	มาก
4.3 การค้นหานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.65	0.79	มาก
4.4 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการของหน่วยงาน	3.50	0.77	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีการรับรู้ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $SD = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านการแก้ปัญหาพร้อมกัน ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และ ด้านการตั้งวัตถุประสงค์หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.60$ ,  $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.61$ ,  $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.66$  และ  $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = 0.71$  ตามลำดับ)

**ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด  
กระทรวงกลาโหม**

ผลการศึกษาค่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด  
กระทรวงกลาโหม (ดังแสดงในตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n=335)

รายการ	ความพึงพอใจในงาน		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>1. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน</b>	<b>3.09</b>	<b>0.80</b>	<b>ปานกลาง</b>
1.1 ให้ไปร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ	3.39	0.85	ปานกลาง
1.2 การเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ	3.05	0.96	ปานกลาง
1.3 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.03	0.96	ปานกลาง
1.4 ความก้าวหน้าที่ทัดเทียมกับเพื่อนในวิชาชีพเดียวกัน	3.00	1.03	ปานกลาง
1.5 พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	2.98	0.99	ปานกลาง
<b>2. ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.62</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>
2.1 แสงสว่างพอเหมาะ	3.90	0.79	มาก
2.2 ได้รับความรู้แผนการปฏิบัติงานในหน่วยงานล่วงหน้า	3.72	0.80	มาก
2.3 ความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน	3.68	0.85	มาก
2.4 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.64	0.81	มาก
2.5 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	3.63	0.86	มาก
2.6 ไม่มีเสียงดังรบกวนขณะปฏิบัติงาน	3.57	0.86	มาก
2.7 อากาศถ่ายเทได้สะดวก	3.57	0.96	มาก
2.8 สามารถนำเครื่องมือและอุปกรณ์มาใช้ได้อย่าง คล่องตัว	3.55	0.86	มาก
2.9 ความกว้างขวางสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน	3.49	0.96	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	ความพึงพอใจในงาน		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>3. ด้านผู้ร่วมงาน</b>	<b>3.89</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>
3.1 ความเอื้ออาทรต่อกันของผู้ร่วมงาน	3.93	0.71	มาก
3.2 ให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาจากผู้ร่วมงาน	3.92	0.67	มาก
3.3 ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานตามที่ร้องขอ	3.89	0.64	มาก
3.4 ความสามัคคีในการทำงาน	3.89	0.74	มาก
3.5 ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.88	0.69	มาก
3.6 ความเป็นหนึ่งเดียวของบุคลากรในหน่วยงาน	3.84	0.78	มาก
<b>4. ด้านการได้ทำงานที่ท้าทาย</b>	<b>4.00</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>
4.1 ได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ	4.05	0.73	มาก
4.2 ในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถเต็มศักยภาพ	4.04	0.68	มาก
4.3 ได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับศักยภาพ	3.95	0.77	มาก
4.4 รู้สึกสนุกในการทำงาน	3.94	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.64</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ,  $SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านการได้ทำงานที่ท้าทายมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.63$ ) และ ความพึงพอใจในงาน ด้านผลตอบแทนจากการทำงานน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.09$ ,  $SD = 0.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับการให้ไปร่วมประชุมสัมมนาวิชาการมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.39$ ,  $SD = 0.85$ ) และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 2.98$ ,  $SD = 0.99$ ) รายข้อด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับการมีแสงสว่างพอเหมาะมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD = 0.79$ ) และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความกว้างขวางสะดวกสบายของสถานที่ทำงานน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $SD = 0.96$ ) รายข้อด้านผู้ร่วมงาน พบว่า ความพึงพอใจในความเอื้ออาทรต่อกันของผู้ร่วมงานมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.71$ ) และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความเป็นหนึ่งเดียวของบุคลากร



ในหน่วยงานน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.78$ ) รายชื่อด้านการได้ทำงานที่ท้าทาย พบว่า ความพึงพอใจในการได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.73$ ) และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความรู้สึกสนุกในการทำงานน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = 0.73$ )

#### ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ดังแสดงในตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ความพึงพอใจในงาน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม				รวม
	ด้านงานท้าทาย	ด้านผลตอบแทน	ด้านสิ่งแวดล้อม	ด้านผู้ร่วมงาน	
ด้านมีส่วนร่วมตั้งวัตถุประสงค์	0.400**	0.306**	0.400**	0.364**	0.484**
ด้านมีส่วนร่วมตัดสินใจ	0.389**	0.289**	0.383**	0.369**	0.469**
ด้านมีส่วนร่วมแก้ปัญหา	0.405**	0.270**	0.373**	0.394**	0.469**
ด้านมีส่วนร่วมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	0.807**	0.386**	0.420**	0.439**	0.625**
รวม	0.446**	0.330**	0.423**	0.416**	0.528**

\*\*  $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง ( $r = 0.528$ ) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านแล้วพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.484$ ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านงานท้าทาย ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านผู้ร่วมงาน ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.400, 0.306, 0.400$  และ  $0.364$  ตามลำดับ)

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.469$ ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านงานท้าทาย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านผู้ร่วมงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.389, 0.383$  และ  $0.369$  ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนจากการทำงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.289$ )

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.469$ ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานรายด้านแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านงานท้าทาย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านผู้ร่วมงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.405, 0.373$  และ  $0.394$  ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.270$ )

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการมีส่วนร่วมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.625$ ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานรายด้านแล้วพบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านงานท้าทายในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.807$ ) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านผู้ร่วมงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.386, 0.420$  และ  $0.439$  ตามลำดับ)

ตอนที่ 5 การสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวม  
ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล  
สังกัดกระทรวงกลาโหม

ตัวแปรพยากรณ์	b	Beta	t	p-value
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	1.973	0.528	11.340	<0.001
Constant	0.458			
R = 0.528	R <sup>2</sup> = 0.279	F = 128.597	P < 0.001	

จากตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยเชิงเส้น พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 27.9 (R<sup>2</sup> = 0.279) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า F = 128.597 (p < 0.001) แสดงว่า สมการที่ได้เป็นสมการถดถอย หรือการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อธิบายได้จากการเปลี่ยนแปลงการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในช่อง t (t = 11.340) และ p = <0.001 แสดงว่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า สมการถดถอยที่ได้สามารถประยุกต์ใช้ได้ โดยสมการถดถอยสามารถสรุปในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

1) สมการในรูปคะแนนดิบ

รูปแบบสมการในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + bX$$

โดยที่  $\hat{Y}$  = ความพึงพอใจในงาน

a = ค่าคงที่

b = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย

X = คะแนนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สรุปสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในรูป  
คะแนนดิบ คือ

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = 0.458 + 1.973 \text{ การบริหารแบบมีส่วนร่วม}$$

จากสมการพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วยคะแนน จะทำให้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพิ่มขึ้น 1.973 หน่วยคะแนน

## 2) สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงเส้นในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ค่า Beta = 0.528 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และนำมาสร้างเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

รูปแบบสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = BZ$$

โดยที่  $\hat{Z}$  = ความพึงพอใจในงาน

B = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

$Z$  = ค่ามาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานในรูปคะแนนมาตรฐานเขียนได้ดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ} = 0.528 \text{ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับค่าตัวแปรในสมการให้เป็นค่ามาตรฐานที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แล้วเพิ่มการบริหารแบบมีส่วนร่วม 1 หน่วยมาตรฐาน ความพึงพอใจในงานจะเพิ่มขึ้น 0.528 หน่วยมาตรฐาน กล่าวโดยสรุป ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้ร้อยละ 27.9

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายด้านในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	b	Beta	t	P-value
การมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง	0.625	0.390	0.454	0.517	10.052	<0.001
การมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์	0.643	0.413	0.135	0.186	3.612	<0.001
Constant			1.420			
R = 0.643 R <sup>2</sup> = 0.413 F = 116.853 p < 0.001						

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเข้าและออกทีละขั้นในตอนพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สมการเป็นอันดับแรก โดยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 39 ( $R^2 = 0.390$ ) ตัวแปรที่เพิ่มเข้าสู่สมการเป็นอันดับที่ 2 คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตั้งวัตถุประสงค์ โดยเมื่อตัวแปรนี้เข้าสู่สมการทำให้อำนาจการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 41.3 ( $R^2 = 0.413$ ) ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณพบว่า ค่า  $F = 116.853$ ,  $p < 0.001$  แสดงว่า สมการที่ได้เป็นสมการถดถอย หรือการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อธิบายได้จากการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในช่อง t ( $t = 10.052, 3.612$ ) และ  $p = < 0.01$  แสดงว่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์ไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าสมการถดถอยพหุคูณที่ได้สามารถประยุกต์ใช้ได้ โดยสมการถดถอยสามารถสรุปได้ ดังนี้

### 1) สมการในรูปคะแนนดิบ

รูปแบบสมการในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

โดยที่  $\hat{Y}$  = ความพึงพอใจในงาน

a = ค่าคงที่

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง

$b_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์

$X_1$  = คะแนนการมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง

$X_2$  = คะแนนการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์

สรุปสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในรูป  
คะแนนดิบ คือ

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = 1.420 + 0.454 \text{ การมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการ} \\ \text{เปลี่ยนแปลง} + 0.135 \text{ การมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์}$$

จากสมการพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยอธิบายได้ว่า เมื่อการมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วยคะแนน จะทำให้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเพิ่มขึ้น 0.454 หน่วยคะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรด้านการตั้งวัตถุประสงค์ให้คงที่ และการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์เพิ่มขึ้น 1 หน่วยคะแนน จะทำให้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเพิ่มขึ้น 0.135 หน่วยคะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงให้คงที่

### 2) สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง = 0.517 ส่วนการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์มีค่า Beta = 0.186 แสดงว่าการมีส่วนร่วมทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงมีน้ำหนักสูงสุดในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และนำมาสร้างเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

รูปแบบสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = B_1Z_1 + B_2Z_2$$

โดยที่  $\hat{Z}$  = ความพึงพอใจในงาน

$B_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมทำให้อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง

$B_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์

$Z_1$  = ค่าคะแนนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมทำให้อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง

$Z_2$  = ค่าคะแนนมาตรฐานการของมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์

สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานในรูปคะแนนมาตรฐานเขียนได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ} = & 0.517 \text{ การมีส่วนร่วมทำให้อองค์กรเกิดการ} \\ & \text{เปลี่ยนแปลง} + 0.186 \text{ การมีส่วนร่วมในการ} \\ & \text{ตั้งวัตถุประสงค์} \end{aligned}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับค่าตัวแปรในสมการให้เป็นค่ามาตรฐานที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แล้วเพิ่มการมีส่วนร่วมทำให้อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความพึงพอใจในงานจะเพิ่มขึ้น 0.517 หน่วยมาตรฐาน และถ้าเพิ่มการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์ 1 หน่วยมาตรฐาน ความพึงพอใจในงานจะเพิ่มขึ้น 0.186 หน่วยมาตรฐาน

กล่าวโดยสรุป ตัวแปรการมีส่วนร่วมทำให้อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์ใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.3

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ผลสรุปการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ศึกษา (Population) ในการศึกษาครั้งนี้ประชากร คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนพยาบาลประจำการทั้งสิ้น 2,032 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sampling size) คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 335 คน ที่สุ่มมาจากประชากรของแต่ละโรงพยาบาลโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของประชากร



1.2.3 เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

- 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามปลายเปิดและปลายปิด จำนวน 6 ข้อ
- 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามแนวคิดของ Sashkin ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ
- 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ตามแนวคิดของ Robbins ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ

#### 1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- 1) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน เลือกข้อคำถามที่มีค่า CVI น้อยกว่า 0.80 ออกมา นำมาปรับแก้ไข เพื่อความถูกต้องตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 2) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้ว ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย เท่ากับ 0.95 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ เท่ากับ 0.94

#### 1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) ทำหนังสือถึงคณะกรรมการจริยธรรมของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 2) ทำหนังสือจากประธานคณะกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3) ทำหนังสือถึงคณะกรรมการจริยธรรมของโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง เพื่อการวิจัยในมนุษย์และพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง
- 4) ทำหนังสือแจ้งวัตถุประสงค์และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการกองการพยาบาลเพื่อแจ้งในที่ประชุมกองการพยาบาล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5) ประสานโดยตรงกับผู้รับผิดชอบ ในการเก็บข้อมูลการวิจัยของกองการพยาบาลทั้ง 3 แห่ง

6) เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 18 สิงหาคม ถึง 3 ตุลาคม 2551

### 1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 4) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยวิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
- 5) วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นและการถดถอยพหุคูณ เพื่อสร้างสมการทำนาย ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้วยตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้าน

## 1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมส่วนกลาง พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 44.5 วุฒิศึกษา สูงสุดทางการพยาบาล ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.8 มีสถานภาพโสดร้อยละ 51.3 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมดมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 46.0 โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 43.9 ปฏิบัติงานในหน่วยผู้ป่วยใน ร้อยละ 89.0 โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม ร้อยละ 22.7

1.3.2 ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65, SD = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านการแก้ปัญหาาร่วมกัน ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และด้านการตั้งวัตถุประสงค์หรือ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.84, SD = 0.60, \bar{X} = 3.72, SD = 0.61, \bar{X} = 3.66, SD = 0.66$  และ  $\bar{X} = 3.55, SD = 0.71$  ตามลำดับ)

**1.3.3 ระดับความพึงพอใจในงาน** ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ,  $SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการได้ทำงานที่ท้าทาย ด้านผู้ร่วมงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.63$ ,  $\bar{X} = 3.89$ ,  $SD = 0.62$  และ  $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.69$  ตามลำดับ) ส่วนด้านผลตอบแทนจากการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ,  $SD = 0.80$ )

**1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงาน** ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในระดับปานกลาง ( $r = 0.528$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการตั้งวัตถุประสงค์หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการแก้ปัญหาาร่วมกัน และด้านการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**1.3.5 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยรวม** พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 27.9 ( $R^2 = 0.279$ ) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.441 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สามารถพยากรณ์ได้จากตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย 2 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและด้านการตั้งวัตถุประสงค์หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง พยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 39.0 ( $R^2 = 0.390$ ) และเมื่อเพิ่มตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการตั้งวัตถุประสงค์หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันเข้าไปอีกหนึ่งตัวแปร ทำให้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 41.3 ( $R^2 = 0.413$ ) ส่วนตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจร่วมกันและด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมได้

## 2. อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

### 2.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัด

กระทรวงกลาโหม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $SD = 0.60$ ) อธิบายได้จากปัจจุบันองค์กรหลักในการประเมินและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลได้มีแนวคิดของการกระตุ้นให้โรงพยาบาลทุกแห่งเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม มีการเสริมพลังและการกระตุ้นการพัฒนาอย่างเหมาะสมในการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงาน (สิทธิศักดิ์ พฤษชัยปิติกุล 2543) โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมต่างมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล เพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้ง 3 แห่ง คือ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ล้วนได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานของสถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผ่านการรับรองได้นั้น โรงพยาบาลทุกแห่งจะต้องแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาองค์กรจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร (<http://www.ha.or.th>) ซึ่งจากการศึกษาของสหทยา กิติศรยุทธนากุล (2547) ที่ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เป็นการศึกษาในสมัยที่เริ่มนำการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเข้ามาใช้อันเป็นช่วงเวลาที่เริ่มให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายขององค์กร ปัจจุบันโรงพยาบาลเกิดความตื่นตัวเพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพจึงได้เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาองค์กรเพิ่มขึ้น ฉะนั้นผลจากการศึกษาในครั้งนี้จึงพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้กับพยาบาลประจำการได้มีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก จากการเปลี่ยนแปลงการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าพยาบาลประจำการจะรับรู้ว่ามีหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในระดับมากแล้วก็ตาม หากพิจารณาในรายด้านแล้วพบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ว่ามีส่วนร่วมด้านการตั้งวัตถุประสงค์หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = 0.71$ ) รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.66$ ) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีสายการบังคับบัญชาตามแนวคิด การสั่งการยังคงเป็นตามลำดับชั้น (แบบธรรมเนียมทหาร 2548: 180) ฉะนั้นการพัฒนาองค์กรจึงต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ และพยาบาลประจำการรับรู้ว่ามีส่วนร่วมด้านการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.59$ ) อธิบายได้ว่า ในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็น

ผู้กำกับให้งานในหอผู้ป่วยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยโดยพยาบาลประจำการเป็นผู้ปฏิบัติ (กองการพยาบาล 2535) ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

## 2.2 ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด

กระทรวงกลาโหม จากการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการได้ทำงานที่ทำให้หายความสามารถ ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.63$ ) เนื่องจากได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = 0.73$ ) และได้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $SD = 0.68$ ) นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.67$ ) จากการศึกษาสถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างพอเหมาะ ( $\bar{X} = 4.90$ ,  $SD = 0.79$ ) ได้รับรู้แผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.80$ ) และสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD = 0.85$ ) อธิบายได้จากการที่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้พัฒนาโรงพยาบาลให้ได้รับการรับรองมาตรฐานและคุณภาพโรงพยาบาลจากสถาบันรับรองมาตรฐานและคุณภาพโรงพยาบาลนั้น โรงพยาบาลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในทุก ๆ ด้าน ทุกคนในโรงพยาบาลต้องพัฒนาตนเองและเรียนรู้งานใหม่ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในหลาย ๆ ด้าน เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและองค์กร ส่งผลให้สิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นตามไปด้วย (<http://www.ha.or.th>) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัชฎาพร สีดาฉาย (2548) ที่ศึกษาพบว่า ตัวประกอบของความความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการนั้น ประกอบด้วย ตัวประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวประกอบด้านลักษณะงาน ตัวประกอบด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ตัวประกอบสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และอื่น ๆ นอกจากนี้ยุบล แสงอรุณ (2547) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านผลตอบแทนจากการทำงานในการศึกษครั้งนี้พบว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยกว่าด้านอื่น ๆ อันเนื่องมาจาก ความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง การได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ และการได้รับความก้าวหน้าที่ทัดเทียมกับเพื่อนในวิชาชีพเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของจิราพรรณ ปุ่นเอื้อง (2543) และเอียงศิริ เรื่องักดี (2543) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

**2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม** พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า การบริหารการพยาบาลที่ผู้บริหารยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตามได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสมและเป็นไปได้ ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกเป็นเกียรติ รู้สึกเป็นเจ้าของวิธีการที่คิดจะเกิดความผูกพันทางจิตวิทยา (Psychological Commitment) ที่จะทำให้งานหรือโครงการนั้นบรรลุผล (นิตยา ศรีญาณลักษณ์ 2545: 22) นอกจากนี้ยังทำให้เพิ่มขวัญและความพึงพอใจในงาน (Anthony 1978; Newstrom 2007; สมยศ นาวีการ 2544) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพสุ เศรษฐรินทร์ (2547: 35) ที่กล่าวว่า การนำองค์กรไปสู่ผลสำเร็จนั้นไม่สามารถที่จะพึ่งคน ๆ เดียวได้ การที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้สมาชิกทุกคนในองค์กรยอมรับในการตัดสินใจและยินดีปฏิบัติตามข้อตกลงขององค์กร เพราะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของความคิด และการตัดสินใจนั้น ๆ ส่งผลให้ทุกคนในองค์กรมีความรักและพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้พยาบาลประจำการเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ในงานของตน

**2.4 วิเคราะห์การถอดอยเชิงเส้นและการถอดอยพหุคูณแบบเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้นตอนในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม** พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 27.9 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.441 โดยเมื่อคะแนนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการเพิ่มขึ้น 1 หน่วยคะแนน จะทำให้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการเพิ่มขึ้น 0.458 หน่วยคะแนน และเมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง และด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันโดยรวมกันพยากรณ์ความพึงใจในงานได้ร้อยละ 41.3 โดยด้านการมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 39.0 และด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์หรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 2.3

จากการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้เพียงบางส่วน ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ มีผลจากปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารการพยาบาล ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน และปัจจัยส่วนบุคคล (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550: 244) ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของปัจจัยด้านองค์กรที่นำมาศึกษา และนำมาพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ยังมีอีกหลายปัจจัยที่ยังไม่ได้นำมาศึกษา จึงสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้เพียง ร้อยละ 27.9 เท่านั้น

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ว่ามีหัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตั้งวัตถุประสงค์หรือกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและการให้ร่วมตัดสินใจน้อยกว่ามีส่วนร่วมแก้ปัญหา และมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพยาบาลประจำการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตั้งวัตถุประสงค์หรือกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและการให้ร่วมตัดสินใจเพิ่มขึ้น

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

**3.2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ** ข้อมูลได้มาจากแบบสอบถามอย่างเดียว จึงควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม และให้ครอบคลุมพยาบาลประจำการทุกโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหมทั้งหมด เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกทั้งความรู้สึกลต่อการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยและนโยบายของหน่วยงาน ที่ชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น

**3.2.2 จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีส่วนทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานเพียงร้อยละ 27.9** ดังนั้นจึงควรศึกษาเพิ่มเติมว่ายังมีปัจจัยใดอีกบ้างที่จะมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหมได้เพิ่มขึ้น เช่น ปัจจัยด้านการจัดการด้านอื่น ๆ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านงาน เป็นต้น

**บรรณานุกรม**



## บรรณานุกรม

- การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2551 จาก <http://hrd.obcc.go.th/book/1/26.pdf>.  
กรมสารบรรณทหารอากาศ (2548) *แบบธรรมเนียมทหาร* กรุงเทพมหานคร กรมสารบรรณ  
ทหารอากาศ  
กองการพยาบาล (2527) *หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลระดับต่าง ๆ* กรุงเทพมหานคร  
อักษรพัฒนา  
\_\_\_\_\_. (2539) *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติงานใน  
โรงพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
กรมแพทย์ทหารบก (2550) *รายงานกิจการสายแพทย์* กรุงเทพมหานคร กองวิทยาการ กรมแพทย์  
ทหารบก  
กรมแพทย์ทหารเรือ (2550) *รายงานกิจการสายแพทย์* กรุงเทพมหานคร กองวิทยาการ กรมแพทย์  
ทหารเรือ  
กรมแพทย์ทหารอากาศ (2550) *รายงานกิจการสายแพทย์* กรุงเทพมหานคร กองวิทยาการกรมแพทย์  
ทหารอากาศ  
กัลยา วานิชย์บัญชา (2549) *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* พิมพ์ครั้งที่ 9  
กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร  
ขนิษฐา บุญศิริ (2546) “กระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร โรงเรียน กับความ  
พึงพอใจของครูแนะแนว ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์  
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
จิราพรรณ ปุ่นเอื้อง (2543) “ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท”  
วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตรมหาวิทาลัยมหิดล  
ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) *พฤติกรรมในองค์การ* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ  
ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540) “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม  
ของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (2550) “การกำหนดปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย และการศึกษาวรรณกรรม  
ที่เกี่ยวข้อง” ใน *เอกสารการเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง* หน่วยที่ 2 นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สถาบันวิจัยและพัฒนา

- \_\_\_\_\_. (2550) “การกำหนดตัวแปรและสมมติฐานการวิจัย” ใน เอกสารการเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง หน่วยที่ 3 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สถาบันวิจัยและพัฒนา
- \_\_\_\_\_. (2550) “การกำหนดตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง” ใน เอกสารการเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง หน่วยที่ 4 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สถาบันวิจัยและพัฒนา
- ชานินทร์ ศิลปจารุ (2550) การใช้วิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร วี. อินเตอร์ พรินท์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2528) หลักการบริหาร คิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่ กรุงเทพมหานคร เอเชียเพลส
- \_\_\_\_\_. (2537) องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- \_\_\_\_\_. (2537) องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- \_\_\_\_\_. (2539) การบริการของรัฐในยุคโลกาภิวัตน์ กรุงเทพมหานคร กราฟิคฟอร์เมท (ไทยแลนด์)
- นลินี ณ นคร (2550) “การรวบรวมข้อมูล” ใน เอกสารการเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง หน่วยที่ 5 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สถาบันวิจัยและพัฒนา
- \_\_\_\_\_. (2550) “เครื่องมือการวิจัย” ใน เอกสารการเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง หน่วยที่ 6 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สถาบันวิจัยและพัฒนา
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) การบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร ประชุมช่าง
- นิตยา สว่างวงษ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547) การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร นรินทร์ชัย พัฒนพงศา
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2544) ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- \_\_\_\_\_. (2545) ระเบียบวิธีการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- \_\_\_\_\_. (2550) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในยุคศตวรรษที่ 21 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2545) ธรรมาภิบาล กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์น้ำฝน

- ปนัดดา วรปัญญา (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล  
อานันทมหิดล” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประคอง วรรณสูตร (2538) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 2  
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- \_\_\_\_\_ (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร  
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประพนธ์ เจียรกุล (2550) “การแปรผลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ” ใน *เอกสาร  
การเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง* หน่วยที่ 8 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
สถาบันวิจัยและพัฒนา
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) *การบริหารงานวิชาการ* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ  
\_\_\_\_\_ (2543) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- พสุ เดชะรินทร์ (2535) *ยอดผู้นำยุคใหม่* กรุงเทพมหานคร นำอักษรการพิมพ์
- เพ็ญแข แสงแก้ว (2544) *สถิติเพื่อการวิจัยโดยใช้คอมพิวเตอร์ (SPSS Version 10.0)*  
กรุงเทพมหานคร ฟีนี่พับบลิชซิ่ง
- “พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551” (2551, 31 มกราคม)  
ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 26 ก หน้า 35-50
- ฟาริดา อิบราฮิม (2542) *สาระการบริหารการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร สามเจริญพาณิชย์
- ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบ  
มีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ  
หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พยาบาล  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2550) *ประมวลสาระวิชาวิทยานิพนธ์ 2 หน่วยที่ 6-9* นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- \_\_\_\_\_ (2550) *ประมวลสาระวิชาวิทยานิพนธ์ 3 หน่วยที่ 10-11* นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

- ยุบล แสงอรุณ (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน” การศึกษาค้นคว้าอิสระ แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) *ภาวะผู้นำ* กรุงเทพมหานคร ธนัชการพิมพ์  
\_\_\_\_\_. (2548). *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
- รัชฎาพร สีดาดาษ (2548) “ตัวประกอบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 คำนวณวันที่ 22 พฤศจิกายน 2551 จาก <http://th.wikisource.org/wiki>
- รมภาพรรณ ประมวลทรัพย์ (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ลดาวลัย รุจเสรณี (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย” วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิเชียร วิทญูตม (2548) *ทฤษฎีองค์การ* กรุงเทพมหานคร ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- วัชริน สิ้นขวานนท์ (2546) “ผลของโปรแกรมพัฒนาทีมงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานของทีมวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์” วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วันชัย พิริยะวดี (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการสื่อสาร ปัจจัยด้านองค์การและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรงค์ จันทรร (2539) *ปรัชญาของการบริหารภาครัฐ* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี

- วรางคณา ผลประเสริฐ (2550) "การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล" ใน  
เอกสารประกอบคำบรรยาย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาศาสตร์  
สุขภาพ
- วรมนปวีร์ เหนือจักรวาล (2548) "ปัจจัยที่มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพใน  
การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเอกชน เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร"  
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารโรงพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศศิธร วีรเวทวัฒน์ (2547) "ผลของการมีส่วนร่วมในกาสร้างแบบบันทึกทางการพยาบาลแผนกสูติกรรม  
ต่อความพึงพอใจในการทำงานของทีมการพยาบาล" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย
- ศิริกุล จันทุม (2543) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล การ  
บริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
พยาบาลในโรงพยาบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริชัย พงษ์วิชัย (2543) การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ พิมพ์ครั้งที่ 10  
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศุภรศรี เดชเกษม (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงาน การบริหารผลการ  
ปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญา  
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สถาบันรับรองมาตรฐานและคุณภาพโรงพยาบาล ค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2551 จาก <http://ha.or.th>
- สุกัญญา เจียรวานานท์ (2548) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาธารณสุขจังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์" วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)  
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมาธิราช

สุภาพร รอดดอนอม (2542) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม รายงานประจำปี ประจำปีงบประมาณ 2550

สุวิมล ศิริกานันท์ (2546) การใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร ศูนย์บริการวิจัยยุทธ

สหัททยา กิติศรยุทธนากุล (2547) “กลยุทธ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพในจังหวัดนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารโรงพยาบาล) แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาคร สุขศรีวงศ์ การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร กรุงเทพมหานคร จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์

สิทธิศักดิ์ พดุกษ์ปิติกุล (2543) เส้นทางสู่ Hospital Accreditation กรุงเทพมหานคร สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

\_\_\_\_\_ (2543) ISO 9002 สำหรับโรงพยาบาล สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

สมยศ นาวิการ (2525) การบริหารแบบมีส่วนร่วม กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ

\_\_\_\_\_ (2533) การบริหารสู่ความเป็นเลิศ กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ

\_\_\_\_\_ (2544). ทฤษฎีองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ

\_\_\_\_\_ (2546) การบริหารโดยวัตถุประสงค์ กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ

\_\_\_\_\_ (2548) การบริหารเชิงกลยุทธ์(ฉบับปรับปรุง) กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ

สมหมาย หิรัญนุช

สร้อยตระกูล (ตีวนานนท์) อรรถมานะ (2542) พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เสนาะ ดิเขาว์ (2535) การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เอกพล หนูยศรี และสุกมาส อังสุโชติ (2550) “การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ” ใน เอกสาร การเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง หน่วยที่ 7 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สถาบันวิจัยและพัฒนา

- เอียดศิริ เรืองศักดิ์ (2543) “ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล  
เจริญกรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์สาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล
- อัจฉริยา ปราบอริพ่าย (2547) *เทคนิคการวิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ทฤษฎี  
และภาคปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Anthony, William P. (1978). *Participative Management*. London: Addison-Wesley.
- Best, John W. (1986). *Research in Education*. 5 th. Englewood Cliffs, New jersey:  
Prentice Hall.
- Chong, Vincent K, Eggleton, Lan R.C., Leong Michele, K.C. (2005). “The Effect of Value  
Attainment and Cognitive Roles of Budgetary Participation on Job Performance”.  
*Accounting Behavioral Research*. Vol.8: 313-233.
- Cole, Gerald. (2004). *Management Theory and Practice*. 6 th ed. [place] : Thomson publishers  
(402-404).
- Davis, Keith and Newstrom, John W. (1989). *Organizational behavior*. 8 th. Singapore:  
McGraw-Hill.
- Finkelman, Anita W. (2006). *Leadership and Management in Nursing*. New jersey:  
Prentice Hall.
- Gordon, J.R. (1996). *Organizational behavior*. 3 rd ed. Columbus Ohio: Charles E.meril.
- Gummerson, Event. (2000). *Qualitative Method in Management Research*. 2 nd ed. London:  
Sage Publications.
- Jones, Gareth R. (2007). *Introduction to Business How Companies Create Value for People*.  
Singapore McGraw-Hill.
- Katz, Daniel and Kahn, Robert L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. 2 nd ed.  
New York: John Wesley & Sons. pp. 398-425.
- Kuei-Yun, Lu.(2007). “Relationships Between Profession Commitment, Job Satisfaction, and  
Work Stress in Public Health Nurses in Taiwan” *Journal of Professional Nursing*  
23, 2 (March-April): 110-116.
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational behavior*. 10 th ed. New York: McGraw-Hill.
- Marisa, Krairiksh. (n.d.) “The relationship among staff nurses participation in decision making,  
nurse manager’ leadership competencies, and nurse-physician collaboration”.  
*Abstracts International*. 61, 8 (Section: B): 4078.

- Miller, Katherine. (2006). *Organizational Communication Approaches and Process*. 4 th ed. United States: R.R. Donnelley/Crawfordsville pp. 179-182.
- Morris, William C. and Sashkin, Marshall. (1984). *Organization behavior concepts and Experiences*. Virginia Prentice Hall.
- Moss, R. and Rowles, C.J. (1997). "Staff nurse job satisfaction and management style". *Nursing Management*. 28 (1): 32-34.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. 10 th ed. New York: McGraw-Hill.
- Newstrom, J.W. (2007) *Organizational behavior: Human behavior at work*. 12 th ed. New York: McGraw-Hill.
- Putti, Joseph M. (1987). *Organizational behavior*. 8 th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen P. (1993). *Organization behavior*. 6 th ed. Englewood Cliffs, New jersey: Prentice Hall.
- \_\_\_\_\_. (1994). *Management*. 4 th. Englewood Cliffs, New jersey: Prentice Hall.
- Sashkin, Marshall. (1972). "Leadership style and group discussion effectiveness: Correlational and behavioral tests of Fiedler's contingency model". *Organization Behavior and Human Performance*. 8, 3 (December): 347-362.
- \_\_\_\_\_. (1974). "An analysis of situational moderating effects on the relationship between least preferred co-worker and other psychological measures". *Journal of Applied Psychology*. 59, 6 (December): 731-740.
- \_\_\_\_\_. (1982). *A Manager's guide to Participative Management*. New York: AMA Membership Publications Division.
- \_\_\_\_\_. (1984). "Participative management is an ethical imperative". *Organization Dynamics*. 12, 4 (Spring): 5-22.
- Steers, Richard M. and Porter, Lyman W. (1987). *Motivation and Work Behavior*. 6 th. New York: McGraw-Hill.
- Strati, Antonio. (2000). *Theory and choices Organization Studies*. London: SAGE Publications.
- Swan burg, Russell C. (1990). *Introduction to Management and Leadership for Nurse Managers*. 10 th. ed. United States: John and Bartlett publishers.



Swan burg, Russell C. and Swanburg, Laurel C. (1995). *Nursing Staff Development A Component of Human Resource Development*. United States: John and Bartlett publishers.

Swan burg, Russell C. and Swanburg, Richard, J . (2002). *Introduction to Management and Leadership for Nurse Managers*. 3 rd ed. United States: John and Bartlett Publishers.

Vroom, Victor H. (1988). *The New Leadership Managing Participation in Organization*. Englewood Cliffs, New jersey: Prentice Hall.

Yamane, T. (1973). *Statistics:An introductory analysis*. 3 rd ed. New York: Harper & Row.

**ภาคผนวก**

**ภาคผนวก ก**  
**ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ**

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- |   |  |
|---|--|
| 1. พันเอกหญิงอัญชัญ ไพบูลย์               | ผู้อำนวยการกองการพยาบาล<br>โรงพยาบาลอานันทมหิดล<br>จังหวัดลพบุรี                 |
| 2. นาวาโทหญิง ดร.ชนพร แยมสุดา             | หัวหน้าฝ่ายแผนและพัฒนา<br>วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ                               |
| 3. นาวาอากาศโทหญิง ดร.ภัทรภรณ์ ภัทร โยธิน | อาจารย์พยาบาลวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่<br>วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ                     |
| 4. นาวาอากาศโทหญิง ดร.สุดารัตน์ คุรุฑกะ   | อาจารย์แผนกการพยาบาลพื้นฐาน<br>วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ                           |
| 5. นาวาอากาศตรีหญิงศุวัชรีย์ งามิมาย      | นักวิชาการพยาบาลหน่วยช่วยหายใจ<br>และกองออร์โธปิดิกส์<br>โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช |

**ภาคผนวก ข**

**เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์**



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096

School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood, Pakkred,  
Nonthaburi 11120

Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

### เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

เลขที่.....49.....

ชื่อโครงการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความ  
พึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

เลขที่โครงการ/รหัส

ID 24951000667

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

นาวาอากาศโทหญิง แพรวผกาย จรรยาวิกษ์ณ์

ที่ทำงาน

กองการฝึก สถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง  
กองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ ถ.พหลโยธิน ดอนเมือง กทม. 10210

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย  
ในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ลงนาม .....  
(อาจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง.....14 กรกฎาคม 2551.....



คณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยกรมแพทย์ทหารบก

ชั้น 5 อาคารพระมงกุฎเกล้าเวชวิทยา วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า

317 ถนนราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์ (662)354-7600-28 ต่อ 94270 โทรสาร (662)354-9011

ที่ 117L /2551

วันที่ 27 สิงหาคม 2551

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัย

เรียน นาวาอากาศโทหญิงแพรวมกาย จรรยาวิจิกษ์ณ์ นศ.ป.โท สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย - แบบรายงานสรุปผลการวิจัย

ตามที่ ท่านได้ส่งโครงการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" [ The Relationship Between Participatory Management of Head Nurse And job Satisfaction of Professional Nurses in Hospital Under the Military of Defense.] เพื่อพิจารณาระเบียบวิธีวิจัยและจริยธรรมจากคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก เพื่อประกอบการพิจารณาพิจารณาสับสนุนการเก็บข้อมูล นั้น คณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก อนุมัติเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2551 เมื่อท่านได้ทำวิทยานิพนธ์เสร็จสิ้นลง กรุณาส่งวิทยานิพนธ์ของท่านและแบบรายงานสรุปผลการวิจัย มายังคณะกรรมการฯ 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พันเอกหญิง

(เยาวนา ธนะพัฒน์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก

**ภาคผนวก ก**

**ตำแหน่งสื่อขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย**





ที่ ศร 0522.26/1080

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด  
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

28 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจันทบุษยา พอ.บ.นอ.

ด้วย นาวาอากาศโทหญิง แพรวผกาย จรรยาวิจิณณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารการพยาบาลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม” จากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจันทบุษยา พอ.บ.นอ. ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน เนื่องจากมีลักษณะคล้ายคลึงกับโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียด เพื่อขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์สุวรรณี ศรีจันทร์อาภา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ รักษาราชการแทน  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/1091

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด  
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

29 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย  
เรียน หัวหน้ากองการพยาบาลโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา

ด้วย นาวาอากาศโทหญิง แพรวพกาภ จรรยาวิจักขณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี อาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของ โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา พอ.บ.นอ. จำนวน 30 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

**ภาคผนวก ง**

**สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย**



ที่ ศธ 0522.26/1174

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด  
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

14 สิงหาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ด้วย นาวาอากาศโทหญิง แพรวผกาย จรรยาวิจักขณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี อาจารย์ ดร.ชื่นจิตร์ โพธิศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งเป็น โรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตาม วัน เวลา และสถานที่ ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620



ที่ ศธ 0522.26/1174

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด  
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

14 สิงหาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการกองการพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ด้วย นาวาอากาศโทหญิง แพรวผกาฯ จรรยาวิจักขณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี อาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตาม วัน เวลา และสถานที่ ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620



ที่ ศธ 0522.26/1175

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด  
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

14 สิงหาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ด้วย นาวาอากาศโทหญิง แพรวผกาฯ จรรยาวิจักขณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารการพยาบาลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี อาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรินทร์วล สติติวิทยานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร.0-2503-2620,0-2504-8036-7

โทรสาร.0-2504-8096

**ภาคผนวก จ**  
**แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย**

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจ  
ในงานของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีจำนวน 18 ข้อ  
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ มีจำนวน 24 ข้อ
2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละตอน
3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อและทุกตอน ตามความเป็นจริง คำตอบของท่านมีผลต่อ  
ความน่าเชื่อถือของข้อมูลและผลการวิจัย
4. ข้อมูลทั้งหมดถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น และจะนำเสนอในภาพรวมโดย  
ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน หากท่านไม่ยินดีตอบแบบสอบถามกรุณาส่ง  
แบบสอบถามคืนที่ผู้วิจัย

**ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้**

นาวาอากาศโทหญิง แพรวผกาย จรรยาวิจักขณ์  
นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



## ตอนที่ 1

## ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน  
หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (นับตามปีเต็ม)
2. สถานภาพสมรส
  - โสด
  - คู่
  - หม้าย / หย่า / แยก
3. วุฒิการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาล
  - ประกาศนียบัตร/อนุปริญญา
  - ปริญญาตรี
  - ปริญญาโท
  - ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....(นับจำนวนปีเต็มที่ปฏิบัติงาน)
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยนี้
  - 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี
  - 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี
  - มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
6. ท่านปฏิบัติงานที่
  - งานผู้ป่วยนอก ระบุชื่อหน่วยงานที่ปฏิบัติ (แผนก).....
  - งานผู้ป่วยใน ระบุชื่อหน่วยงานที่ปฏิบัติ (แผนก).....

## ตอนที่ 2

## แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง  
ข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยมากที่สุด  
เห็นด้วยมาก หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยมาก  
เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยปานกลาง  
เห็นด้วยน้อย หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือเห็นด้วยน้อย  
ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นไม่เป็นจริงหรือไม่เห็นด้วย

## ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็นด้วย
1. ท่านยินยอมให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามความสามารถของตน	✓				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่ เห็นด้วย
<b>ก. การมีส่วนร่วมในการตั้ง วัตถุประสงค์หรือกำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน</b> 1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
2. ท่านมีส่วนร่วมกำหนดผลลัพธ์ที่ คาดหวังจากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
↓					
<b>ข. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b> 1. ท่านมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับการ ปรับปรุงงานในหน่วยงาน					
↓					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
<b>ค. การแก้ปัญหาาร่วมกัน</b>					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาในหน่วยงาน					
↓					
<b>ง. การทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง</b>					
1. ท่านมีส่วนร่วมเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
↓					

## ตอนที่ 3

## แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง  
ข้อละคำตอบเดียว

พึงพอใจมากที่สุด หมายถึง ท่านมีความรู้สึกทางบวกกับข้อความนั้นมากที่สุด  
 พึงพอใจมาก หมายถึง ท่านมีความรู้สึกทางบวกกับข้อความนั้นมาก  
 พึงพอใจปานกลาง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกทางบวกกับข้อความนั้นปานกลาง  
 พึงพอใจน้อย หมายถึง ท่านมีความรู้สึกทางบวกกับข้อความนั้นน้อย  
 พึงพอใจน้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีความรู้สึกทางบวกกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

## ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ	✓				

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ก. ด้านการได้ทำงานที่ท้าทาย</b> 1. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถเต็มศักยภาพ					
2. ท่านพึงพอใจและรู้สึกสนุกในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
↓					
<b>ข. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน</b> 1. ท่านพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
2. ท่านพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามระยะเวลาที่เหมาะสม					
↓					
<b>ค. ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b> 1. ท่านพึงพอใจในความกว้างขวาง สะดวกสบายของสถานที่ทำงาน					
2. ท่านพึงพอใจในความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน					
↓					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ง. ด้านผู้ร่วมงาน</b> 1. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานตามที่ร้องขอ					
↓ ----- ▼					

ภาคผนวก ฉ  
ผลการวิเคราะห์



## ผลการวิเคราะห์

### ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย สหสัมพันธ์

การวิเคราะห์การถดถอยสหสัมพันธ์ (Simple regression) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน กับตัวแปรต้น คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม จำเป็นต้องมีการทดสอบลักษณะของตัวแปรให้เป็นไปตามข้อสมมติของการวิเคราะห์การถดถอยสหสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ดังนี้

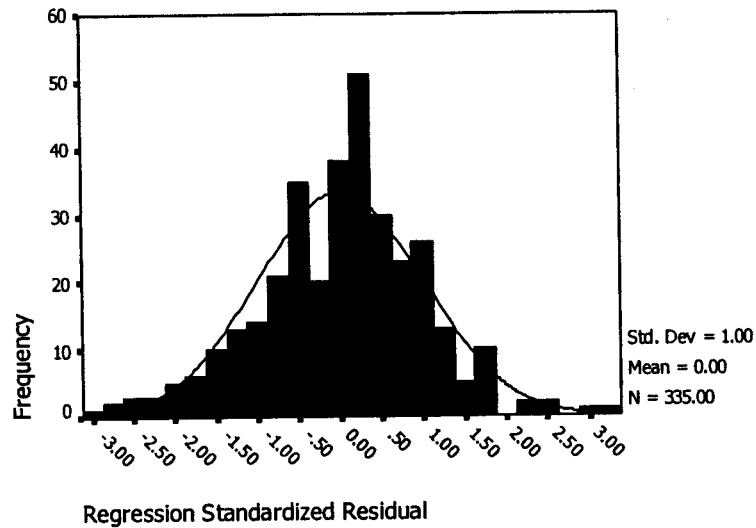
#### 1. ตัวแปรตามต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ที่มีการแจกแจงแบบปกติ และมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity)

1.1 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีหน่วยวัดเป็นช่วง มาตราตามข้อตกลงเบื้องต้น

1.2 มีการแจกแจงแบบปกติ ทดสอบได้จากการแจกแจงค่าความคลาดเคลื่อน (residual) แบบปกติ ดังแสดงในภาพ

## Histogram

Dependent Variable: TOTALSAT

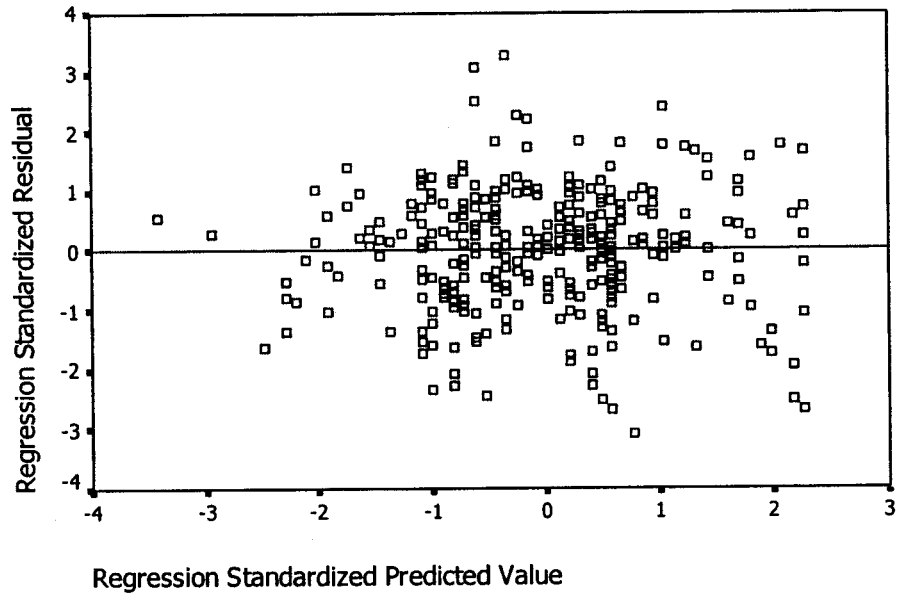


### 1.3 ตัวแปรตามมีความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity)

ค่าความแปรปรวนของประชากรของตัวแปรตามในทุกค่ารวมของตัวแปรต้น ต้องไม่มีความแตกต่างกัน และค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนในทุกค่ารวมของตัวแปรต้น ต้องไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพล็อตกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปร จะได้กราฟที่มีการกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ แสดงว่าตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนของประชากรคงที่ ดังแสดงในภาพ

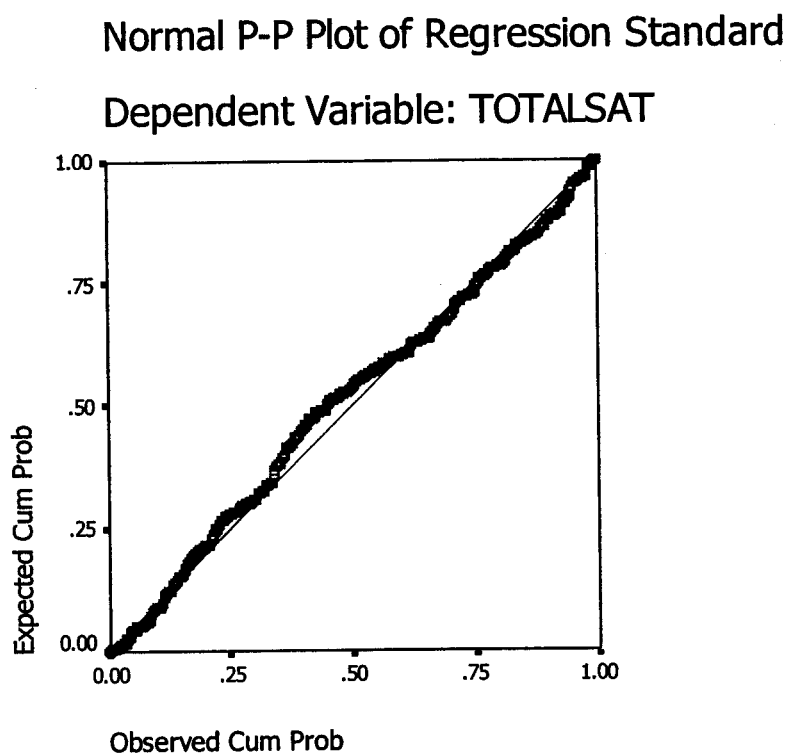
### Scatterplot

Dependent Variable:Satisfaction



2. ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์กัน (no autocorrelation)

2.1 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ ตรวจสอบโดยกราฟ normal probability plot (normal P-P plot) ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ปรับสู่มาตรฐานแล้ว จะพบการกระจายของจุดรอบเส้นทแยงมุมโดยไม่มีรูปแบบชัดเจน ดังแสดงในภาพ



## 2.2 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ จากตาราง residuals statistics (a)

ดังแสดงในตาราง

**Residuals Statistics(a)**

	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation	N
Predicted Value	2.7106	4.2631	3.6444	.27376	335
Residua	-1.3559	1.4495	.0000	.44054	335
Std. Predicted Value	-3.411	2.260	.000	1.000	335
Std. Residual	-3.073	3.285	.000	.999	335

a Dependent Variable: TOTALSAT

## 2.3 ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์กัน (no autocorrelation)

ทดสอบจาก Dubin-Watson statistics จากตาราง Model Summary ได้ค่า Dubin-Watson เท่ากับ 1.903 ซึ่งมีค่าใกล้ 2 หรืออยู่ระหว่าง 1.5-2.5 ดังแสดงในตาราง

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.528(a)	.279	.276	.44120	1.903

a Predictors: (Constant), TOTALMAN

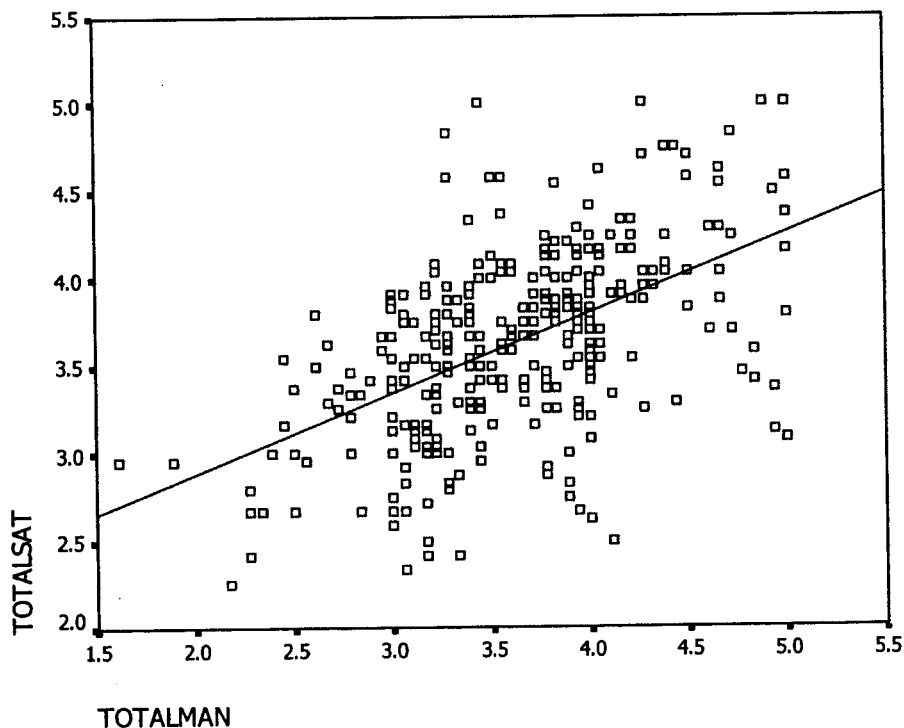
b Dependent Variable: TOTALSAT

### 3. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ทุกตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน และไม่มี ความสัมพันธ์กัน (no multicollinearity)

ในการศึกษาครั้งนี้ตัวแปรต้นมีตัวเดียว คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหน่วยเป็นช่วง  
มาตรา

### 4. ตัวแบบการถดถอยสหสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล (no lack of fit)

จากการพล็อตกราฟระหว่างความพึงพอใจในงานกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า  
มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง แสดงว่า ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการ  
กระจายดังแสดงในภาพ



จากการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณดังกล่าว  
สรุปได้ว่า ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้สามารถวิเคราะห์การถดถอยสหสัมพันธ์ได้

**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ</b>	นาวาอากาศโทหญิง แพรวผกาข จรรยาวิจักขณ์
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	27 ตุลาคม 2502
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
<b>ประวัติการศึกษา</b>	พ.ศ.2521 ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญา พยาบาลทหารอากาศ
<b>สถานที่ทำงาน</b>	โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
<b>ตำแหน่ง</b>	อาจารย์ กองวิชาความเป็นผู้นำ โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ