

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

**ผู้วิจัย** นางสาวลำลี คิมนารักษ์ **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์คนองยุทธิ กาญจนกุล (2) รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ เกตุวานนท์

**ปีการศึกษา** 2545

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ (2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ (4) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (5) หาปัจจัยที่ทำนาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานทั้งหมดจำนวน 24 คน และพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จากหอผู้ป่วย/งานบริการ 24 หน่วย จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่สัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง (2) พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่า ได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายด้าน พบว่า ได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก และได้รับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงานได้รับอยู่ในระดับปานกลาง (3) พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (4) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (5) ปัจจัยที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 52.2 จากการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงบรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการ ให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร และกำหนดเส้นทางการก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาลให้ชัดเจน จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ

**Thesis title:** A STUDY OF JOB SATISFACTION OF THE PROFESSIONAL NURSES IN NAKORNPATTHOM HOSPITAL

**Researcher:** Miss Samlee Kimnarux; **Degree:** Master of Public Health (Public Health Administration); **Thesis Advisors:** (1) Kanongyuth Kanjanakul, Associate Professor; (2) Dr.Pornthip Keyuranon, Associate Professor; **Academic year:** 2002.

**ABSTRACT**

This study was a cross-sectional analytical research. The objectives of this study were (1) to study the level of job satisfaction of the professional nurses; (2) to study the opinions concerning about factors influenced to job satisfaction of the professional nurses; (3) to compare job satisfaction between the head nurses and incharged nurses; (4) to analyze the correlation between factors influenced to job satisfaction and job satisfaction of the professional nurses; (5) to identify factors predicting job satisfaction of the professional nurses.

The studied population consisted of two professional nurses groups in The Nurse Department of Nakornpathom Hospital . The first group was 24 head nurses and the second group was the 127 incharged nurses which were selected by stratified random sampling from 24 nursing care units. Questionnaires using in this study were tried out with the reliability at 0.97. Means, percentage, standard deviation, t-test, Pearson Product Moment Correlation and Multiple Regression Analysis were used in statistical analysis.

The findings were as follow : (1) the professional nurses had job satisfaction in general and each item at a high level; (2) the professional nurses were of their opinions that they had acquired the motivation factors and the hygiene factors in general at high level. Each item of the opinion was at a high level excepted for the job security and safety which were in moderate level; (3) the head nurses had job satisfaction more than incharged nurses with statistical significantly difference ( $p < 0.001$ ); (4) there was a positively correlation of personal factor including age, working duration , working position level, motivation factors, and hygiene factors and job satisfaction whereas there was a negatively correlation of marital status and job satisfaction; (5) the factors which could be used for the prediction of the job satisfaction of the professional nurses at 52.2 percents were motivation factors and personal factors concerning working position level and age. Improvement of work atmosphere, management authority delegation, support of development personnel and scope of road map of nurses profession were the recommendations of this research which could influence to higher job satisfaction of the professional nurses.

**Keywords:** Job Satisfaction , Professional Nurses

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก  
รองศาสตราจารย์คนองยุทท กาญจนกุล และรองศาสตราจารย์ดร.พรทิพย์ เกยุรานนท์ สาขาวิชา  
วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำ  
วิทยานิพนธ์นี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง  
ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์นิทรา ศุภรัักษ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจกรรม  
นักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครบุรี กรุงเทพฯ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สมใจ  
พุทธาพิทักษ์ผล และรองศาสตราจารย์วารี ระกิติ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมาธิราช อาจารย์ส่งศรี กิตติรักษ์ตระกูล หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการพยาบาล  
ในชุมชน กระทรวงสาธารณสุข และคุณปิยนุช ประทีปทัศน์ ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล  
โรงพยาบาลชุมพร ที่ได้กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้  
และขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงเดือน ปันดี ภาควิชาประวัติศาสตร์วิทยา  
มหาวิทยาลัยมหิดล และอาจารย์วิภาวรรณ เล้าอรุณ ภาควิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือแนะนำการใช้สถิติในการวิจัย

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมทุกท่าน ที่กรุณา  
ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณคุณปิยวดี สีพะนะบำรุง ที่กรุณา  
ให้ความช่วยเหลือกรอกข้อมูลในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for windows ขอขอบคุณ  
พี่ ๆ น้อง ๆ ที่เป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาวิจัยนี้  
ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้ที่มีสนใจการศึกษาทั้งหมด

สำลี คิมนารักษ์

22 ตุลาคม 2545

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	7
ข้อจำกัดการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	10
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติ.....	13
พฤติกรรมของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	20
ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	23
สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	30
การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	30
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากรและตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	52
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม.....	55
ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม.....	59
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ที่ได้รับ.....	60
ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ระดับหัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ.....	63
ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม.....	64
ส่วนที่ 6 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาปัจจัยที่มีผล ต่อการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม.....	67
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
สรุปการวิจัย.....	71
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	94
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	95
ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	97
ค ตารางแสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 (ตารางที่ 4.3 และตารางที่ 4.5).....	108
ประวัติผู้วิจัย.....	121

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารงาน ถือเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์การ ยิ่งในปัจจุบันนี้รัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมากขึ้น เห็นได้จากนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้แล้ว ทิพาวัตติ เมฆสุวรรณ (อ้างถึงใน ศรีสุภา สีดากุล ธรรมมาสน์ กาญจนา และวราภรณ์ เขมโชติกูร 2544: 86-94) ยังได้กล่าวสนับสนุนว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในองค์การอย่างแท้จริงอยู่ที่การพัฒนาคน ซึ่งต้องกระทำอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นนิจ องค์การจึงจะสามารถแข่งขันและพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ ยิ่งในสภาพสังคมปัจจุบันนี้ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการปฏิรูประบบราชการเพื่อความอยู่รอดขององค์การ องค์การทุกองค์การย่อมต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ ซึ่งในงานบริการดูแลสุขภาพก็เช่นเดียวกัน โรงพยาบาลจำเป็นต้องมีบุคลากรในทีมสุขภาพที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน

โษษธา วิสัชนา (2544:1) กล่าวว่า กลุ่มงานการพยาบาลเป็นหน่วยงานที่ใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะเป็นหน่วยงานที่ควบคุม กำกับ และบริหาร เพื่อให้เกิดบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม บุคลากรทางการพยาบาลจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลรักษา และการฟื้นฟูสุขภาพร่างกายและจิตใจ ในการนี้บุคลากรทางการพยาบาลต้องปฏิบัติกิจกรรมในการให้การพยาบาลต่าง ๆ ได้แก่ การสังเกต การดูแล การให้คำปรึกษา การแนะนำ แก่ผู้ป่วยเจ็บ พิจารณ์ ทั้งด้านอารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ เพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดีของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการนั่นเอง ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความชำนาญและทักษะเฉพาะในการแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการทุกประเภทตามความเหมาะสม จึงจะทำให้เกิดบริการพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานของงานบริการพยาบาล และเป็นเครื่องชี้บ่งถึงคุณภาพการปฏิบัติงาน

จากร่างรายงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาในระบบบริการสุขภาพและวิสัยทัศน์ของระบบสุขภาพไทย: มุมมองของพยาบาลของประคิด สุจฉายา (2543: 17) พบว่าบุคลากรทางการพยาบาลใหม่จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จึงขาดความชำนาญในการตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความอดทนลดลง ไม่เคารพในระบบอาวุโส ไม่เชื่อฟังการตักเตือนสั่งสอนของรุ่นพี่ เสมือนกับขาดความสามัคคีในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้บริการผู้ป่วย ประกอบกับสังคมในปัจจุบันเป็นยุคเทคโนโลยี การบริการและรักษาสุขภาพมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่งบุคลากรเพียงบางกลุ่มเท่านั้นที่ใช้เป็น บุคลากรอาวุโสที่ขาดการพัฒนาตนเองจะมีปัญหาในการใช้เทคโนโลยีหรือไม่สามารถจะให้ได้ จึงมีผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ประจวบกับขณะนี้ได้มีการเคลื่อนไหวในเรื่องการประกันคุณภาพโรงพยาบาล จึงเพิ่มภาระงานด้านเอกสารขึ้นมา นอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่ โดยไม่ได้รับการเตรียมพร้อมที่จะทำ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ บุคลากรทางการพยาบาลบางคนให้ความสำคัญกับงานเอกสารมากกว่าการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ทำให้การปฏิบัติงานเน้นความเร่งด่วนในการแก้ปัญหาฉุกเฉินทางร่างกาย การให้บริการที่เร่งรีบภายในเวลาจำกัดในขณะที่ผู้รับบริการมีจำนวนมาก โครงสร้างของการบริการยังไม่เป็นระบบ ทำให้การดูแลขาดความนุ่มนวล โดยทำงานให้เสร็จเป็นวัน ๆ ไป ผู้ให้บริการจะรู้สึกว่าการทำงานมากและเหนื่อยปรับตัวไม่ทัน ผลกระทบต่อลักษณะการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียดและทอดทิ้ง ส่งผลให้งานที่ปฏิบัติไม่ค่อยมีคุณภาพ

อัจฉรา จรุงวรรณนะ(2542: 12) กล่าวว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ด้วย โดยเฉพาะผู้นำ เพราะพฤติกรรมผู้นำจะมีผลต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทองหล่อ เดชไทย (2540: 168) กล่าวว่า ผู้นำมีภาระหน้าที่ที่จำเป็นยิ่งและสำคัญ คือ การอำนวยความสะดวก การสั่งการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น นอกจากนี้แล้ว จุฬาลักษณ์ ธีรัตน์พันธุ์ (2540: 3) ยังกล่าวสนับสนุนอีกว่า ผู้นำควรเป็นผู้จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วยความเชื่อถือ ศรัทธาและเต็มใจ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องใช้ภาวะผู้นำ ทักษะ ความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบขององค์การ เพราะผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์การ เป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ประคิด สุจฉายา (2540: 18) กล่าวว่า การบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบและขาดการมีส่วนร่วม ทำให้ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางลบกับผู้ร่วมงาน บุคลากรมีความต้องการบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนความก้าวหน้าและความมั่นคง ต้องการขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน ทศนา บุญทอง (2543: 47) ได้ศึกษาเรื่องทิศทางการปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์

ในอนาคต พบว่า บุคลากรทางการแพทย์บาลร้อยละ 25 ไม่มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และร้อยละ 20.6 ไม่มีโอกาสและเวลาประชุมปรึกษากับผู้ร่วมงานอื่นๆ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 121) กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเหล่านี้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน เพราะมีผลต่อประสิทธิภาพของงานและความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออก โอน ย้าย ทำงานผิดพลาด หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยขึ้นได้ ดังนั้น ผู้บริหารงานจึงควรส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่ชื่นชอบต่องาน เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่องาน เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เฮอริชเบิร์ก (อ้างถึงใน John B. Miner, 1972: 86) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานที่ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ผลประโยชน์เกื้อกูลและเงินเดือน นอกจากนี้แล้ว ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2544: 124-125) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ระยะเวลาในการทำงาน ก็มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

วิจิตร อวระกุล (2528 : 259) กล่าวว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีขวัญและกำลังใจดี จะมีพฤติกรรมการแสดงออกในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้แจ่มใส ร่าเริง ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตั้งใจและสนใจในงาน นอกจากนี้แล้ว เสนาะ ดิยาวี (2535: 302-303) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 134-135) กล่าวสนับสนุนว่า บุคคลเหล่านี้จะแสดงออกโดยมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมงาน มีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์อันดี



ระหว่างบุคคล ดังนั้นในการวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงทำได้โดยการวัดจากพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล

โรงพยาบาลนครปฐมเป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาด 552 เตียง ให้บริการทางด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลรักษา และการฟื้นฟูสุขภาพร่างกายและจิตใจครบองค์รวม ในแต่ละปีจะมีผู้มารับบริการด้านสุขภาพเป็นจำนวนมากทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ปัจจุบันโรงพยาบาลนครปฐมยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาลนครปฐม ปี2544 พบว่า ในการทำงานนอกจากต้องขึ้นเวรบาย-เวรดึกแล้ว ยังต้องขึ้นเวรนอกเวลาราชการเพิ่มคนละ 4-8 เวรต่อเดือน ทำให้สุขภาพไม่ค่อยแข็งแรง เจ็บป่วยบ่อยและเรื้อรัง เนื่องจากการพักผ่อนน้อย และข้อมูลจากกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐม พบว่ามีการขอย้ายสถานที่ทำงานภายในโรงพยาบาลไปอยู่ในสถานที่ที่มีภาระงานน้อยกว่า อัตราการขอย้ายประมาณร้อยละ 20-30 ต่อปี การขอย้ายแต่ละครั้งไม่สามารถสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ได้หมดทุกคน จึงมีการเขียนขอย้ายกันทุกปี บางคนที่ไม่สามารถย้ายได้ตามที่ต้องการ ก็ขอลาออกไปประกอบอาชีพอื่น หรือขอโอนย้ายสถานที่ทำงาน ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนครปฐม พบว่า ในปีงบประมาณ 2541 อัตราการขอโอนย้ายลาออก ร้อยละ14 ในปีงบประมาณ 2542 และ 2543 ลดลงเหลือ ร้อยละ4 และ 2 ตามลำดับ แต่ในปีงบประมาณ 2544 อัตราการขอโอนย้ายและลาออกเพิ่มมากขึ้นเป็นร้อยละ18 และในปีนี้ทางโรงพยาบาลนำระบบรับรองมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001:2000 เข้ามาใช้ กอปรกับการปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานประจำและงานเอกสาร นอกจากนี้แล้ว จากการสำรวจความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนครปฐมในปี 2543 (ข้อมูลจากกลุ่มงานจิตเวชโรงพยาบาลนครปฐม: 2543) พบว่า ความเครียดของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความเครียดมากเล็กน้อย โรงพยาบาลนครปฐมเป็นองค์กรใหญ่ ถึงแม้จะมีการนำระบบ ISO 9001: 2000 มาใช้แล้ว แต่บุคลากรยังไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจในระบบดีนัก การสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึง ทำให้การมีส่วนร่วมในองค์กรยังน้อยอยู่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานจึงยังไม่ได้ตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด บุคลากรยังขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะทำให้การปฏิบัติงานมีความผิดพลาด ไม่เกิดความรัก และไม่ทุ่มเทให้กับโรงพยาบาลอย่างเต็มที่ ดังได้กล่าวมาแล้วว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจำนวนมากที่สุด คือ บุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพเป็นตัวจักรสำคัญในการทำให้งานเกิด

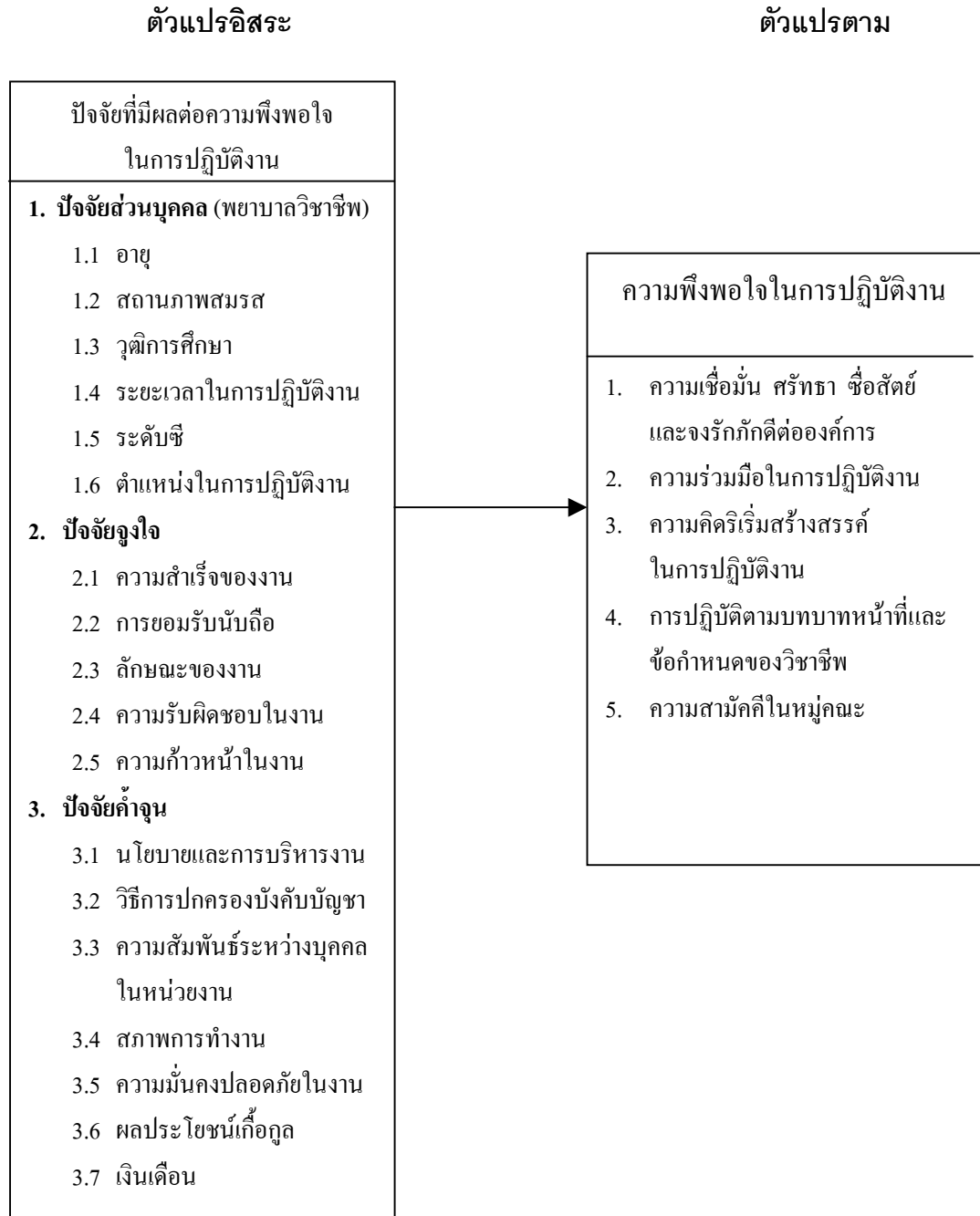
คุณภาพ การทำให้บุคลากรเหล่านี้มีขวัญและกำลังใจเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า

จากข้อมูลและเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด โดยอาศัยแนวคิดของวิจิตร อวระกุล เสนาะ ตีเยาว์ และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ และศึกษาว่า ได้รับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีของ เฮอริชเบิร์ก และการศึกษางานวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลาย ๆ งานวิจัยที่ผ่านมา เพื่อจะได้ทราบถึงความพึงพอใจ ปัญหาและอุปสรรค และนำผลจากการวิจัยในครั้งนี้มาพัฒนางาน เพิ่มประสิทธิภาพแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่มี เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงและผู้เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ให้เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างรวดเร็ว เข้าถึงบริการอย่างมีคุณภาพ เป็นผลดีต่อองค์การและวิชาชีพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลนครปฐม
- 2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ที่ได้รับ
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับ  
หัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลนครปฐม
- 2.4 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม
- 2.5 เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

### 3. กรอบแนวคิดของการวิจัย



#### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ระดับหัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้น และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

4.3 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

4.4 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

#### 5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานและพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐม ระหว่างเดือนมีนาคม 2545

#### 6. ข้อจำกัดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล คือ การเก็บข้อมูลหลังจากการปรับระบบการทำงานเพื่อรับรองคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001: 2000 แล้ว ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## 7. นิยามศัพท์เฉพาะ

**7.1 พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างาน** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารงานในหอผู้ป่วย/งานบริการในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐม มีความรับผิดชอบดูแลควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประสานกิจกรรมการพยาบาล ได้แก่ การบริหาร การบริการและวิชาการการพยาบาล แก่บุคลากรทางการพยาบาล และบุคคลอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ

**7.2 พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐม และปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของหัวหน้างาน ที่ทำการศึกษาไม่ต่ำกว่า 1 ปี และไม่ได้อยู่ในระหว่างลาคลอด ลาป่วย หรือลาศึกษาต่อ

**7.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของความรู้สึก หรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลนั้น ๆ และมีการแสดงออกดังนี้ มีความเชื่อมั่นศรัทธา ซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของวิชาชีพ และมีความสามัคคีในหมู่คณะ

**7.4 ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความชอบและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน

**7.5 ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลไม่เกิดข้อถกเถียงในการทำงาน และเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล และเงินเดือน

## 8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร  
ทางการพยาบาล

8.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล

8.3 เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมาตรฐานวิชาชีพ  
พยาบาล

8.4 เป็นแนวทางให้หน่วยงานหรือโรงพยาบาลอื่น ๆ นำไปศึกษาเพื่อวางแผนพัฒนา  
ปรับปรุงองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และรวบรวมเอกสารวิชาการ ตำรา ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยลำดับดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. พฤติกรรมของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน
6. การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

##### 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โอเชธา วิสชันา (2544: 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องใกล้เคียงกับขวัญ (Morale) โดยความพึงพอใจมักจะใช้ในความหมายโดยเฉพาะถึงทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งสร้อยตระกูล อรรถมานะ (อ้างถึงใน โอเชธา วิสชันา 2544: 6) กล่าวว่า สันนิษฐานว่า ความพึงพอใจและขวัญมีความคล้ายคลึงกันอยู่ไม่น้อย เพราะต่างก็เป็นเรื่องของทัศนคติและภาวะอารมณ์ในทางบวกของผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต ดังนั้น จึงมีการใช้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแทนขวัญในบางครั้ง

ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) ไว้หลากหลาย ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2534: 120) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขาซึ่งมักจะตีค่าของงานสูง และมีความรู้สึกทางบวกต่องานของพวกเขา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 112) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน ส่งผลต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมิธ(Smit อ้างถึงใน Morrison, Jones & Fuller ,1997: 29) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานการรับรู้เกี่ยวกับงานที่เขาปฏิบัติซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ทำงานกับความสัมพันธ์ในคุณค่าของตัวเอง ซึ่งก็คือสิ่งที่เขาต้องการหรือยอมรับนั่นเอง

วาร์และคนอื่น ๆ (Warr et.al อ้างถึงใน Morrison, Jones & Fuller, 1997: 29) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงลำดับขั้นของความพึงพอใจภายใน และ ความพึงพอใจภายนอก ผลรวมของความพึงพอใจคือผลรวมของข้อรายการที่แยกแต่ละข้อรายการ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งหมดจะถูกเรียงงานออกมาเป็นผลงาน

สมิทซ์ เคนดอล และฮิวลิน (Smith, Kendal and Hulin อ้างถึงใน Donna,1997: 47) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะของความพึงพอใจเกี่ยวกับงาน การนิเทศงาน รายได้ โอกาส และการได้ปฏิบัติงานในองค์กร

เชอร์เมอร์อน และคณะ (Schermeron et.al, 1982: 306) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีผลทางบวกหรือทางลบเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ของงาน สิ่งแวดล้อมของงาน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ฟินช์แฮม และโรดส์ (Fincham and Rodes, 1988: 90) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่บุคคลได้จากการทำงานและประสบการณ์ จะทำให้เกิดความเพลิดเพลินและเป็นสุข

ซาลลิส (Sallis, 1990: 203) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในลักษณะงานที่มีคุณค่าน่าสนใจ มีผู้ร่วมงานที่สามารถทำงานเป็นทีม มีหัวหน้างานที่บริหารงานอย่างคงเส้นคงวา ได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานและระยะเวลาในการทำงาน ได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและในเวลาที่เหมาะสม



โรบินส์ (Robins, 1994: 41) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานโดยเฉพาะ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

กอร์ดอน (Gordon, 1996: 80) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากการที่บุคคลรู้สึกว่างานของตนประสบผลสำเร็จ มีคุณค่าและได้มาตรฐาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน เป็นความรู้สึกในทางบวกที่แสดงความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

## 1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานดังที่ ผุสสดี สัตยมานะ (อ้างถึงใน ไพศาล อินทร์ผาย 2543: 40) กล่าวไว้ 7 ประการดังนี้

1.2.1 ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.2.2 ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ภักดี ต่อองค์การ

1.2.3 เสริมสร้างการปฏิบัติงานตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน

1.2.4 ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

1.2.5 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์การ

1.2.6 ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ

1.2.7 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ

ทองสุข ธนรัตน์ (อ้างถึงใน ไพศาล อินทร์ผาย 2543 : 40) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ คือ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ซึ่งโอชะภา วิศิษณา (2544: 11) กล่าวว่า หากบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วองค์กรจะได้รับประโยชน์ 9 ประการดังนี้

1) คนงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ จะทำให้ได้ผลงานมาก โดยไม่ต้องมีการตรวจตรา ควบคุมประจำ และผลผลิตจะสูงขึ้นตลอดเวลา

2) เกิดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำให้เกิดพลังรวมของกลุ่มขึ้นในองค์การ

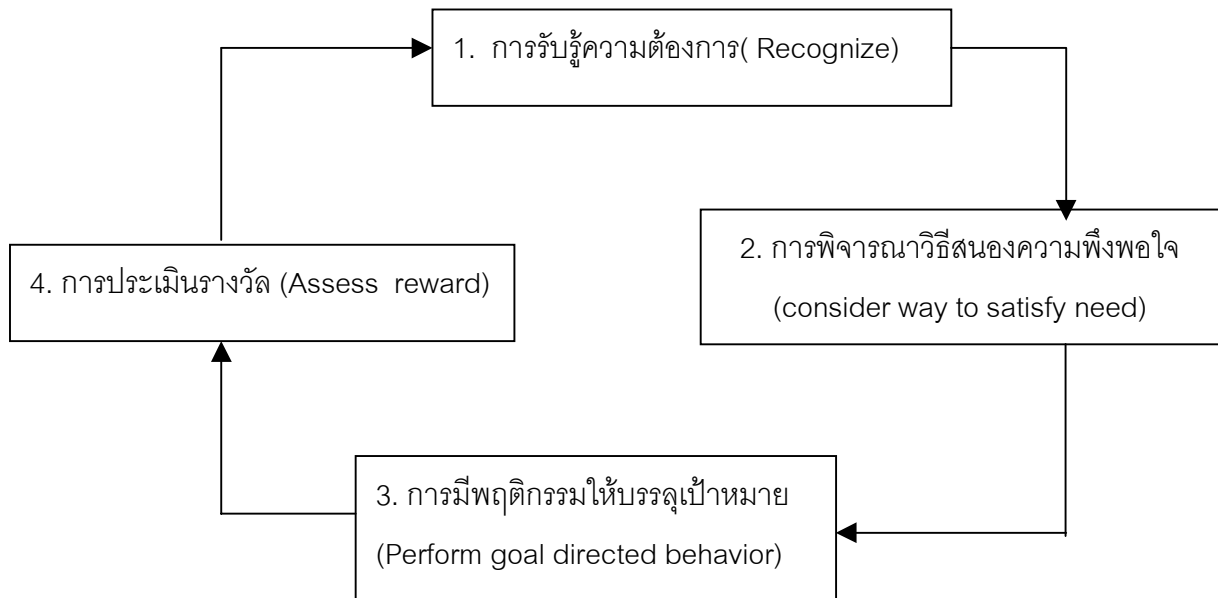
3) มีความสนใจในการสร้างสรรค์ เสนอแนะวิธีปรับปรุงงาน หรือวิธีการทำงาน

- 4) มีความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา ความคิดจะลาออกจากงาน การขัดคำสั่งโต้แย้ง และการหลีกเลี่ยงงานไม่ค่อยเกิดขึ้น
- 5) มีการร้องทุกข์น้อย เมื่อเกิดปัญหาข้อใจจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาของตนทันที
- 6) เกิดความจงรักภักดี และเข้าใจเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง
- 7) การควบคุมงาน หรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆขององค์การดำเนินไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบมีน้อย
- 8) ช่วยให้เกิดการประหยัดค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากคนงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก
- 9) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

## 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วีห์ลิตและคูนทซ์ (Wehrich and Koontz, 1993: 462 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ , 2539: 235) กล่าวว่า มนุษย์มีแรงผลักดันบางอย่างที่ทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสนองแรงผลักดันที่เกิดขึ้น มนุษย์จึงเริ่มรู้จักสร้างแรงผลักดันให้คนอื่นทำในสิ่งที่ตัวเองต้องการ เรียกวิธีการนี้ว่า การจูงใจ (Motivation) ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ และในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจจะใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร การจูงใจเป็นสิ่งเร่ง ที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม การควบคุม การรักษาพฤติกรรม และการกระทำ ส่วนปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจนั้นเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motivators) ซึ่งหมายถึง อิทธิพลที่ชักจูงบุคคลให้กระทำ เป็นอิทธิพลที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ของบุคคล ทำให้บุคคลสร้างความแตกต่างในตัวเองภายในองค์การ ผู้บริหารจะเป็นผู้จูงใจและเป็นผู้ค้นหาสิ่งนี้

กระบวนการจูงใจจะเริ่มต้นที่มีความต้องการเกิดขึ้น นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของพนักงานให้สามารถตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการกระทำ ซึ่งอาจกระตุ้นด้วยการให้รางวัล ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 รูปแบบพื้นฐานของการจูงใจ

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร  
 วิธีพิมพ์พัฒนา 2539

การที่พยาบาลจะร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานได้นั้น ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการจูงใจให้พยาบาลปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แม้คโครมิก และเฮลเจิน (Mc Cromic and Ilgen, 1980: 305-306) กล่าวว่า การจูงใจ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ต่างกันตรงที่การจูงใจสนใจ ถึงพฤติกรรม แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสนใจถึงความรู้สึกที่มีต่องาน เพราะความพึงพอใจเกิดจากความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานนั้น บุคคลมักจะร่วมกันทำงาน ที่ตนเองชอบ และหลีกเลี่ยงการทำงานที่ตนเองไม่ชอบ เพราะฉะนั้นความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลมาจากการจูงใจ

## 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ (อ้างถึงใน ชาญชัย อาจินสมาจาร , 2535: 138-139) ได้พัฒนา รายการความต้องการของมนุษย์ที่ยังเป็นที่ยอมรับอยู่ในปัจจุบัน ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 2 ประการ

คือ 1. มนุษย์มีความต้องการซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอยู่แล้ว ความต้องการที่ได้รับแล้วย่อมไม่ใช่สิ่งจูงใจ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม 2. ความต้องการของมนุษย์จะจัดเป็นลำดับความสำคัญก่อนหลัง เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการสนองตอบ ความต้องการในลำดับต่อมาก็คงจะเกิดขึ้น

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ มี 5 ขั้น คือ

**2.1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)** เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า และการนอน การพักผ่อนเพื่อความอยู่รอด ความต้องการดังกล่าวต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะต้องการในความต้องการขั้นต่อไป

**2.1.2 ความต้องการความมั่นคง หรือความปลอดภัย (Security or Safety needs)** เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงานทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

**2.1.3 ความต้องการการยอมรับ หรือ ความผูกพัน (Affiliation or Acceptance needs)** เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจึงต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

**2.1.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem need)** เมื่อบุคคลได้รับการสนองตอบความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องทั้งจากตัวเองและบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self confidence)

**2.1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Need for self actualization)** ขั้นสุดท้ายของความต้องการของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เพื่อที่จะได้มีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

จากความต้องการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กรได้ ดังภาพที่ 2.2

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการตอบสนองความต้องการบุคลากรโดยองค์การ
ความสำเร็จในชีวิต (self actualization)	ความเจริญเติบโต (growth) ความก้าวหน้า (advancemet) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative)	ความท้าทาย (challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
การยกย่อง (Esteem)	การยกย่อง (Seft-esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status)	การยกย่อง (Recognition) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (status)
สังคม (Social)	ความรัก (love) ความรู้สึกที่ดี (Affection) การยอมรับ (Sense of belonging)	ทีมงาน (teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Frienly management)
ความปลอดภัย (Safety)	ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Job security) ความถาวร (shelter)	ความมั่นคง (Job security) ความปลอดภัยในการทำงาน (safety on the Job)
ร่างกาย(physiological)	อาหาร (food) น้ำ (water) ที่อยู่อาศัย (shelter)	ความร้อน (heat) อากาศ (air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (adequate pay)

ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร  
วิสิทธิ์พัฒนา 2539

## 2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two – factor Theory)

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน John B. Miner, 1972: 86) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

**2.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เกิดความรักและพยายามที่จะทำให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยนี้ได้แก่

- 1) **ความสำเร็จของงาน (Achievement)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล
- 2) **การได้รับการยอมรับนับถือ (Verbal recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย การแสดงความชื่นชม
- 3) **ลักษณะของงาน (The challenge of the work itself)** หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความชำนาญเฉพาะตัว งานที่ท้าทายจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้จักผูกพันกับงานมากขึ้น นอกจากนี้งานที่ได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอน มีการแบ่งความรับผิดชอบ ความชำนาญเฉพาะด้าน จะทำให้ระดับความพึงพอใจสูง
- 4) **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) **โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Opportunity for advancement, promotion)** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ โดยการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

**2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygienes or Maintenance factor)** เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) **นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administrative practices)** หมายถึง นโยบายในการบริหารงานที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคคลในองค์การปฏิบัติ รวมทั้งการจัดการและการบริหารงานขององค์การจะต้องเป็นที่แน่ชัด เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานได้ถูกต้อง

2) **วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical quality of supervision)** หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการ

บริหารงาน รวมทั้งความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3) *ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relation)*

หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะเป็นด้วยกิริยา หรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

4) *สภาพการทำงาน (Physical working conditions)* หมายถึง

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ ชั่วโมงการทำงาน ปริมาณงาน อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ด้วย

5) *ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Job security)* หมายถึง ความรู้สึกของ

บุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีความยั่งยืนของอาชีพ และองค์กรมีความมั่นคง

6) *ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits)* หมายถึง สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ

ตอบแทนในการปฏิบัติงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลาในการทำงาน วันหยุดชดเชยการปฏิบัติงาน ที่พักอาศัย

7) *เงินเดือน (Salary)* หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน

เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติและความรู้ความสามารถ

**2.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland's acquired- needs theory** อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ 2539: 245)

ทฤษฎีนี้มีรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ

**2.3.1 ความต้องการอำนาจ (Need for power)** Mc Clelland และทีมงานวิจัย

พบว่า บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเหล่านี้ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น จะแสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบแข่งขันให้สถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

**2.3.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation)** บุคคลที่ต้องการ

ในด้านนี้สูงจะพอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่มสังคม จะพยายามรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้อื่น

**2.3.3 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)** บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากสำหรับตนเอง ชอบเสี่ยง มีความรับผิดชอบเพื่อให้ งานสำเร็จ วิเคราะห์ ประเมินปัญหา และมีการป้อนกลับในการทำงาน

## 2.4 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG Theory)

Alderfer (อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ 2539: 242) แบ่งความต้องการ ออกเป็น 3 ประเภทประกอบด้วย ERG ดังต่อไปนี้

### 2.4.1 ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs (E) )

เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการของ ร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

**2.4.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Related need (R) )** มีความเป็นรูปธรรม น้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการ ได้รับการยกย่อง

**2.4.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth (G) )** เป็นความต้องการ ในระดับสูงสุดและเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการยกย่อง และความต้องการ ประสบความสำเร็จ

Alderfer กล่าวว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่า หนึ่งระดับ อย่างเช่น ต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการการอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกัน จะเกิดความต้องการการยอมรับ (ความต้องการด้านความผูกพัน) และ เกิดความต้องการสร้างสรรค์ความก้าวหน้า (ความต้องการการเจริญเติบโต) ขึ้นได้

## 2.5 ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ : ทฤษฎีความหวังในการจูงใจของ Porter และ Lawler

Porter และ Lawler (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539: 250) กล่าวว่า การทำงานหรือการบรรลุเป้าหมาย เป็นการพิจารณาโดยใช้หลักความพยายาม โดยได้รับ อำนาจจากความสามารถเฉพาะตัว เป็นขอบเขตซึ่งบุคคลเข้าใจเป้าหมายกิจกรรมที่ต้องการและ ส่วนต่างๆของงาน การทำงานจะนำไปสู่รางวัล เช่น ความรู้สึกประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต และรางวัลที่มีตัวตน รางวัลเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลมองเห็นความเป็นไปได้ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจ แต่การทำงานจะมีผลต่อความรู้สึกได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เป็นที่เข้าใจว่าแต่ละบุคคลมองเห็น รางวัลที่เหมาะสมกับความพยายามจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ตลอดจนมูลค่าของรางวัล ที่แท้จริง จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจด้วย



จากทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็คือความรู้สึกที่ดี โดยรวมของบุคคลที่มีต่องาน เป็นทัศนคติทางบวกเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามความต้องการของตนและของหน่วยงาน เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติ เต็มใจอุทิศเวลา แรงกาย และความคิด เพื่อสนองตอบความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงย่อมนำไปสู่ผลสำเร็จของงานสูง และในทางตรงข้าม ผลสำเร็จของงานสูงก็ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจสูงด้วยเช่นกัน ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลนครปฐมในครั้งนี ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (อ้างถึงใน John B. Miner, 1972: 86) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด เนื่องจากทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญครอบคลุมทั้งตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ผลประโยชน์เกื้อกูลและเงินเดือน นอกจากนี้สองปัจจัยดังกล่าวแล้วยังมีปัจจัยด้านลักษณะประชากรบางประการเข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับชั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครอบคลุมองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 3. พฤติกรรมของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีขวัญและกำลังใจดีซึ่งจะมีการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมให้สามารถเห็นได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 134-135) กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีการแสดงออกของพฤติกรรม ดังนี้

- 3.1 มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมงาน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุผล
- 3.2 มีความผูกพันต่อองค์การ
- 3.3 อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ

3.4 แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไรก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้นๆให้ลุล่วงไป

3.5 มีแรงจูงใจและสนใจงานอย่างมาก

3.6 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.7 มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

วิจิตร อวระกุล (2528: 258 – 260) กล่าวว่า อาการต่างๆที่แสดงให้เห็นว่าคนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือมีขวัญและกำลังใจดี ได้แก่

- 1) การแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงาน แจ่มใส ร่าเริง
- 2) การดำเนินงานราบรื่น เรียบร้อย ไม่ผิดพลาด มีความถูกต้องแม่นยำสูง เชื่อถือได้
- 3) บุคคลสนุก เพลิดเพลินกับงาน ตั้งใจและสนใจทำงาน
- 4) สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยกันเสนอแนะ ช่วยกันแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ
- 5) การวิพากวิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่างๆเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 6) สมาชิกในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อ เสียสละ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือหน่วยงาน

นอกเหนือจากงานประจำ หรือในยามฉุกเฉินเร่งด่วน

7) ยอมรับการมอบหมายหน้าที่พิเศษด้วยความเต็มใจ ภูมิใจ และด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส

8) แม้จะมีเหตุการณ์บางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในหน่วยงานก็ยังดำรงสภาพความเป็นปกติสุขอยู่เช่นเดิม

นอกจากนี้แล้ว วิจิตร อวระกุล (2528: 258 – 260) และเสนาะ ตีเยาว์ (2535: 302 - 303) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ดังนี้

- 1) เกิดกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะให้ความร่วมมือในงานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 2) ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่น ซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์การ
- 3) การทำงานมีระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนคำสั่งกฎเกณฑ์ และข้อบังคับ
- 4) อุทิศสติปัญญาและกำลังความสามารถให้แก่องค์การในยามประสบความคับขัน
- 5) มีความพอใจในงานและกิจกรรมต่างๆขององค์การ
- 6) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน
- 7) มีความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

8) เสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม (group effort) ในอันที่จะต่อสู้อุปสรรคต่างๆ ได้อย่างเข้มแข็งและอดทน

9) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ รวมทั้งความเข้าใจในนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ

จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานบุคคล เพราะจะทำให้บุคคลสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์การดีขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์การ และพร้อมที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน เพื่อให้้องค์การมีความแข็งแกร่ง ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจากพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลตามแนวคิดของวิจิตร อวาระกุล เสนาะ ดิยาวาร์ และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ สรุปเป็นตัวแปรศึกษาได้ 5 ตัวแปร คือ

- 1) *ความเชื่อมั่น ศรัทธา ซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์การ* หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการดำเนินงานขององค์การ เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ เต็มใจปฏิบัติงานอยู่กับองค์การตลอดไป มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และพร้อมที่จะปกป้องเมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับองค์การ
- 2) *ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน* หมายถึง มีความตั้งใจและสนใจงาน ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง เชื่อถือได้ ยินดีเสียสละ เอื้อเฟื้อ พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ หรือในยามฉุกเฉินเร่งด่วน
- 3) *ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน* หมายถึง การที่บุคลากรมุ่งทำงานของตนอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มและสนใจปัญหาต่าง ๆ ของงานนั้น และมีการเสนอแนะวิธีปรับปรุงงาน หรือวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า
- 4) *การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของวิชาชีพ* หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร และข้อกำหนดของวิชาชีพ การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน
- 5) *ความสามัคคีในหมู่คณะ* หมายถึง การรวมกลุ่มอันจะเป็นพลังขององค์กรในการต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็งและมั่นคง มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

#### 4. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539: 235-236) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ และสิ่งจูงใจ (Motivators) จะเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์คือความพึงพอใจ ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจขึ้นแล้ว สามารถตอบสนองแรงจูงใจนั้น ผลลัพธ์ก็คือความพึงพอใจ ปรัชญา เวสารัชช์ (อ้างถึงในอรุณ รักธรรม 2537: 443) กล่าวว่า การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องพึงเพราะมีผลในการผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ได้ตามที่เป้าหมายกำหนดไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 123-129) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the jobs) และปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by Management) นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย มีหลาย ๆ ท่านกล่าวสนับสนุนไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

##### 4.1 ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล คือ คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

**4.1.1 ประสบการณ์** ฮาลโลเรนและเบนตัน (Halloran and Benton, 1987: 97-100) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล บุคคลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก มีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติ

**4.1.2 เพศ** มีงานวิจัยหลายชิ้นแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงิน ฮาลโลเรนและเบนตัน (Halloran and Benton, 1987: 97-100) กล่าวว่า ในอดีตผู้ชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้หญิง แต่ในปัจจุบันผู้หญิง มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ชาย

#### 4.1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ

ในการทำงานต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และมีความปรองดองกันในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในงาน

#### 4.1.4 อายุ

อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 112-113) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจต่อการทำงานน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมาก กลุ่มอายุมีความแตกต่างของความพึงพอใจอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีอายุสูงกว่าคือ กลุ่มอายุ 16-29 ปี ฮาลโลแรนและเบนตัน (Halloran and Benton, 1987: 97-100) พบว่า ผู้ที่ทำงานใหม่ๆจะมีระดับความพึงพอใจสูงและค่อยๆลดลงจนกระทั่งอายุถึง 30 ปี แล้วจึงค่อยๆสูงขึ้นอีก ซึ่งเชดเดอร์ (Karen Shader, 2001: 221) พบว่า ผู้ที่มีอายุ 38-59 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง มารริเนอร์ (Marriner, 1982: 246-252) พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยจะมีความสนใจในรายได้ ส่วนผู้ที่มีอายุมากจะสนใจความมั่นคงปลอดภัยในงาน

#### 4.1.5 เวลาในการทำงาน

งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติ ฮาลโลแรนและเบนตัน (Halloran and Benton, 1987: 97-100) กล่าวว่า ผู้ที่เริ่มทำงานใหม่ในช่วงปีแรกจะมีความพึงพอใจในระดับสูง และค่อยๆลดลง และจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 15 ปี ขึ้นไป

#### 4.1.6 เชาว์ปัญญา

ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบุคคลที่มีเชาว์ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่ทำเป็นงานประจำ มักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

#### 4.1.7 การศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก ฮาลโลแรนและเบนตัน (Halloran and Benton, 1987: 97-100) กล่าวว่า ขึ้นอยู่กับงานที่ทำนั้นเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ซึ่งมารริเนอร์ (Marriner, 1982: 246-252) กล่าวว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังในปัจจุบันใจมากกว่าปัจจัยภายนอก

#### 4.1.8 บุคลิก

คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้เพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 112-113) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะด้านบุคลิก มีอิทธิพลมาจากความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป ความต้องการประสบความสำเร็จและความแตกต่างของบุคคลในระหว่างความต้องการรางวัลจากภายในเปรียบเทียบกับรางวัลจากภายนอก

**4.1.9 ระดับเงินเดือน** ล็อกค (Locke, 1976: 1302) มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนเอง กิลเมอร์ (Gilmer, 1967: 380-384) กล่าวว่า เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนไปทำงานนอกเวลาเพิ่ม การได้รับค่าจ้างที่สมเหตุสมผลจะทำให้รู้สึกพึงพอใจ ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

**4.1.10 แรงจูงใจในการทำงาน** แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

**4.1.11 ความสนใจในงาน** ล็อกค (Locke, 1976: 1302) กล่าวว่า การที่บุคคลมีความชอบและสนใจในงานรวมอยู่ด้วย จะมีความพึงพอใจในงานสูง นอกจากนี้ลักษณะของงานที่ทำหาย ก็จะทำให้เกิดความสนใจ และถ้าต้องการที่จะได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ก็จะทำให้คนอยากทำงานมากขึ้น จึงเห็นได้ว่าการที่บุคคลได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้สนใจในงานนั้น

## 4.2 ปัจจัยด้านงาน

ปัจจัยด้านงาน คือ ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการดังนี้

**4.2.1 ลักษณะงาน** ได้แก่ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน การมีโอกาสได้เรียนรู้และศึกษา และมีโอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และท้าทาย สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของฮอลล์โลแรนและเบนตัน (Halloran and Benton, 1987: 97-100) กิลเมอร์ (Gilmer, 1976: 380-384) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าได้ทำงานตรงกับความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

**4.2.2 ทักษะในการทำงาน** ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

**4.2.3 ฐานะทางอาชีพ** ชลาวิทท์และคณะ (Slavitt et. al อ้างถึงในอัชรี จิตต์ภักดี 2536: 13) กล่าวว่า ฐานะทางอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำคัญของวิชาชีพ โดยตนเองและจากการมองของผู้อื่น การเห็นคุณค่าของงาน มาร์ริเนอร์ (Marriner, 1982: 246-252) กล่าวว่า ผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมสูง เช่น ผู้บริหารจะมีความพึงพอใจในงาน แตกต่าง

จากผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับงานที่น่าสนใจ นโยบายและความก้าวหน้าขององค์กร ส่วนผู้ปฏิบัติจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความปลอดภัย ค่าตอบแทน การนิเทศและบรรยากาศการทำงาน ซึ่งในแต่ละหน่วยงานก็ให้ความสำคัญกับฐานะทางอาชีพแตกต่างกัน เมื่อระยะเวลาเปลี่ยนไปฐานะทางอาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

**4.2.4 ขนาดของหน่วยงาน** ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เพราะพนักงานมีโอกาสรู้จัก และทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่า หน่วยงานใหญ่ ทำให้รู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ฮอลล์โลเรนและเบนตัน (Halloran and Benton, 1987: 97-100) กล่าวว่า ขนาดหน่วยงานเล็กบุคคลกรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเร็ว ทำให้เกิดความพึงพอใจสูง

**4.2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน** การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน ถ้าต้องไปทำงานต่างท้องที่จะมีปัญหาความไม่คุ้นเคยทางภาษา ทำให้ไม่คุ้นเคยในการทำงาน ต้องใช้เวลาในการปรับตัวและสร้างความคุ้นเคย ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

**4.2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์** คนในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนในเมืองเล็ก เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนทำงานในเมืองเล็กมากกว่าคนทำงานในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กันดี

**4.2.7 โครงสร้างของงาน** หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โครงสร้างของงานที่ชัดเจน จะช่วยให้ปฏิบัติงานได้สะดวก ป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน

### 4.3 ปัจจัยด้านการจัดการ

ปัจจัยด้านการจัดการ คือ ปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยดังต่อไปนี้

**4.3.1 ความมั่นคงในงาน** จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงในงาน ร้อยละ 80 ต้องการงานที่มั่นคง ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว ซึ่งกิลเมอร์ (Gilmer, 1976: 380-384) รวมความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาเป็นความมั่นคงปลอดภัย

**4.3.2 รายรับ** รายรับที่ดีของพนักงานจะช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานได้ จากการสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงาน

และความก้าวหน้าในงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันรายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก

**4.3.3 ผลประโยชน์** ล็อกค (Locke, 1976: 1302) กล่าวว่า ผลประโยชน์ได้แก่ การจ่ายค่ารักษา ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ บำเหน็จบำนาญและวันหยุด สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่ในบางครั้งสิ่งเหล่านี้ก็ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

**4.3.4 โอกาสก้าวหน้า** โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลาย ๆ อาชีพ โดยเฉพาะอาชีพการขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญ ส่วนบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญในการทำงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจะมีความสำคัญน้อย คนสูงวัยมีความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยกว่า อาจจะเป็นเพราะคนสูงวัยผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

**4.3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่** หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางงานอาจจะมีอำนาจตามตำแหน่งชัดเจน บางงานอาจจะไม่ชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

**4.3.6 สภาพการทำงาน** พนักงานมีความเห็นแตกต่างกัน ล็อกค (Locke, 1976: 1302) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่ดีหมายถึง ชั่วโมงการทำงาน และเวลาพักที่เหมาะสม เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่พร้อม อากาศถ่ายเทดี อุณหภูมิพอเหมาะ ทำเลที่ตั้งดี รวมการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง หนองน้ำ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรำคาญ ออยากทำงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ กิลเมอร์ (Gilmer, 1976: 380-384) พบว่า มีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

**4.3.7 เพื่อนร่วมงาน** บาร์นาร์ด (อ้างถึงใน เกียรติขจร ไพศาลนันท์ 2542: 39) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน และถ้าผู้ร่วมงานมีความรู้ความสามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความอยากที่จะทำงานได้

**4.3.8 ความรับผิดชอบงาน** พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่ง



**4.3.9 การนิเทศ** การนิเทศงานก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน มารริเนอร์ (Marriner, 1982: 246-252) กล่าวว่า การนิเทศงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมสูง การนิเทศมีความสำคัญสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานได้ ซึ่งกิลเมอร์ (Gilmer, 1976: 380-384) กล่าวว่า อาจจะเป็นสาเหตุของการย้ายงาน หรือลาออกจากงานได้

**4.3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา** จากการศึกษาหลายแห่งพบว่าพนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร นอกจากนี้แล้วการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูง การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงานและการประเมินผล ซึ่งทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม กิลเมอร์ (Gilmer, 1976: 380-384) กล่าวว่า การขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

**4.3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร** ล็อกค (Locke, 1976: 1302) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีทักษะในการบริหารงานมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักเทคนิคในการนิเทศ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**4.3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน** ความเข้าใจที่ดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

#### 4.4 ปัจจัยอื่นๆ

ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

**4.4.1 การได้รับการยอมรับนับถือ** ล็อกค (Locke, 1976: 1302) กล่าวว่า การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จ เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ให้แสดงความสามารถและทำให้เกิดความสำเร็จ

**4.4.2 องค์การและการจัดการ** ล็อกคและชลาวิทท์และคณะ (Locke, 1976: 1302, Slavitt et.al อ้างถึงใน อัชรี จิตต์ภักดี 2536: 13) มีความเห็นตรงกันว่านโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์การ การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน ทั้งที่โรงพยาบาลและ

กลุ่มงานการพยาบาลให้อยู่และจะดำเนินต่อไป เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจได้

**4.4.3 ความเป็นอิสระ** ชลาวิทท์และคณะ (Slavitt et.al อ้างถึงใน อัครี จิตต์ภักดี 2536: 13) กล่าวว่า ความเป็นอิสระ หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่ขึ้นกับใคร ด้วยความคิดริเริ่มของตนเอง ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำ และได้รับการยอมรับผลงานที่ทำ มารริเนอร์ (Marriner, 1982: 246-252) พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับปริมาณการควบคุมที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับในการทำงาน และระดับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจขององค์การด้วย นอกจากนี้แล้วยังมีผู้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้อีกหลายท่าน ได้แก่ ดอนนา เค (Donna K. Mc Neese – Smith, 1997: 74) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจคือ การติดต่อสื่อสาร การนิเทศงาน ความมีอิสระในการทำงาน การยอมรับนับถือ การติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม ความยุติธรรม อายุ ประสบการณ์ทำงาน และการทำงานแบบมืออาชีพ ซึ่งมอริสัน โจนส์ และฟูลเลอร์ (Morrison, Jones & Fuller, 1997: 29) กล่าวเพิ่มเติมว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติของแต่ละบุคคล และมีความสัมพันธ์กับค่านิยม ส่วนประกอบพื้นฐานของความพึงพอใจคือความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอก เซดเดอร์ (Karen Shader, 2001: 221) มีความเห็นสอดคล้องกับมอริสัน โจนส์ และฟูลเลอร์ กล่าวถึง ความพึงพอใจภายในประกอบด้วย ความสำเร็จของบุคคล ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ชื่อเสียงเกียรติยศ ส่วนความพึงพอใจภายนอกประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพการทำงานและทรัพยากร นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ การได้รับผลประโยชน์ การมองเห็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระบบการให้รางวัล ความมีอิสระ และสถานะในการทำงาน ฟอลโคลน (Falclon อ้างถึงในอัครี จิตต์ภักดี 2536: 13) ศึกษาวิจัยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประกอบด้วย

1. สัมพันธภาพ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพกับผู้นิเทศงาน
2. สิ่งจูงใจภายใน ได้แก่ สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ
3. สิ่งจูงใจภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน และผลประโยชน์
4. นโยบาย เกี่ยวกับการบริหาร ได้แก่ นโยบายของโรงพยาบาล การยอมรับนับถือ

เกื้อกูล

## 5. สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (Barnard อ้างถึงใน เกียรติขจร ไพศาลนันท์ 2542 : 39) กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารของหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ ดังนี้

5.1 สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกาย ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน หรือเป็นรางวัลที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นอย่างดี

5.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งบุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การมีอำนาจ เป็นต้น

5.3 สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

5.4 สมรรถภาพของหน่วยงาน

5.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

5.6 การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสม ปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล

5.7 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน

5.8 ความมั่นคงในการทำงาน

## 6. การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังได้กล่าวแล้วว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของทัศนคติและสภาวะทางอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะการณ์ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรติดตามวัดระดับความพึงพอใจเป็นระยะ ๆ เพื่อประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ยังใช้เป็นตัวชี้บ่งผลของระบบการจูงใจในองค์กร เพื่อนำสิ่งเหล่านี้มาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น เสนาะ ตีเขียว (2535: 300 – 302) ใช้วิธีวัดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญ 4 วิธี คือ

**6.1 การสังเกต** การสังเกตเป็นวิธีที่ง่ายและใช้ได้ผลดีที่สุด ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจและใช้อย่างถูกต้อง โดยอาศัยการเห็นจากการแสดงออก การฟังจากการพูด และการสังเกตจากการกระทำ วิธีนี้จะต้องระวัง คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคน อาจไม่แสดงออกมาจากใจจริง แต่เป็นการแสร้งทำ และเหตุการณ์บางอย่างเกิดขึ้นโดยไม่มี ความสัมพันธ์กับขวัญหรือความพึงพอใจของคนงานเลย

**6.2 การสัมภาษณ์** เป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่จะให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเองได้มาก องค์การประกาศนโยบายโดยเปิดเผยให้คนงานที่เข้ารับการสัมภาษณ์เปิดเผยความรู้สึกหรือ ความไม่พอใจบางอย่าง ซึ่งวิธีนี้ผู้สัมภาษณ์ควรดำเนินการติดต่อกันเรื่อย ๆ

**6.3 การออกแบบสอบถาม** หรืออาจจะเรียกว่าการสำรวจความคิดเห็น ของพนักงาน โดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาล่วงหน้า เพื่อให้รู้ถึงท่าทีและขวัญของคนงาน คำตอบจะต้องแสดงระดับของความรู้สึก เช่น พอใจมาก พอใจพอสมควร ได้รับความพอใจ บางครั้งมักไม่ค่อยพอใจ และไม่พอใจ ซึ่งเป็นการสะดวกต่อผู้ตอบคำถาม

**6.4 การเก็บบันทึก** ได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนงาน แต่ละคน ในเรื่องเกี่ยวกับผลผลิต คุณภาพ และต้นทุน บันทึกเกี่ยวกับการขาดงาน การมาทำงาน สาย การร้องทุกข์ การฝ่าฝืนระเบียบวินัย และอื่น ๆ ซึ่งบันทึกดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงท่าทีและ ความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์การ

ปรียาพร วงศ์อุตรโรจน์ (2544: 130-131) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้สร้าง แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามนิยามและจุดมุ่งหมายของการวัด แบบวัด จึงมีหลายลักษณะ แบ่งการวัดที่สำคัญออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. แบ่งตามลักษณะข้อความที่ถาม มี 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

1.1 แบบสำรวจปรนัย (Objective Survey) เป็นแบบวัดที่เป็นคำถามและคำตอบ ที่ให้เลือกตอบโดยผู้ตอบตอบได้ตามความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเอง ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูล เชิงปริมาณ

1.2 แบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Survey) เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบ ตอบด้วยคำพูด และข้อเขียนของตนเอง ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบ ตอบโดยอิสระ ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. แบ่งตามคุณลักษณะของงาน มี 2 ลักษณะ คือ

2.1 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เป็นแบบวัดที่ วัดความพึงพอใจบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงานโดยส่วนรวม

2.2 แบบสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกชอบพอและความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน เช่น รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า เป็นต้น

## 7. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล

### 7.1 ความหมายของคำว่ากรพยาบาล

ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2540 กล่าวไว้ว่า การพยาบาล คือ การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

### 7.2 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล

กัลยา พัฒนศิริ (2542: 6) กล่าวว่า พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ได้กล่าวถึงการประกอบวิชาชีพการพยาบาลไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินสภาพ การวินิจฉัยปัญหา การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล โดยการกระทำต่อไปนี้

7.2.1 การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษา และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

7.2.2 การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการแก้ปัญหาความเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การดูแลของโรค และการฟื้นฟูสภาพ

7.2.3 การกระทำกรรมวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้น และการให้ภูมิคุ้มกันโรค

7.2.4 ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539: 12-27) กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลระดับต่าง ๆ ดังนี้

**พยาบาลวิชาชีพระดับ 3-4-5**

**ทำหน้าที่** ให้การพยาบาลขั้นพื้นฐาน

**ความรับผิดชอบ** คือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ที่ปฏิบัติการให้การพยาบาลขั้นพื้นฐานโดยตรงแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ที่ต้องการการดูแลที่ไม่ซับซ้อน รวมถึง

การปฏิบัติงานร่วมกับทีมการพยาบาลและบุคลากรอื่นๆ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การนิเทศติดตาม ให้การช่วยเหลือแนะนำอย่างใกล้ชิดในระดับ 3-4 และติดตามช่วยเหลือ ให้คำแนะนำบ้างเป็นครั้งคราวในระดับ 5 จากผู้บังคับบัญชา หรือผู้นิเทศ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่ได้รับมอบหมาย

### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. **ด้านการปฏิบัติการพยาบาล** ใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหอผู้ป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อการวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม
  - 1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหา ให้การวินิจฉัย วางแผน ให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่เกิดปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย
  - 1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
  - 1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ ตรวจสอบเยี่ยมผู้ป่วยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ
  - 1.4 เฝ้าสังเกต วิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย ดำเนินการพยาบาลพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทัน่วงทีก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา
  - 1.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการดูแลผู้ป่วย
  - 1.6 ร่วมประชุมปรึกษาร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อประเมินปัญหา และร่วมหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแลอย่างต่อเนื่อง
  - 1.7 จัดเตรียมและตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาล ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้ตลอดเวลา
  - 1.8 สอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี
  - 1.9 ปฏิบัติตามแผนจำหน่าย หรือปฏิบัติตามกิจกรรมที่หัวหน้าทีมมอบหมาย
  - 1.10 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วย
  - 1.11 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบ ในการแก้ปัญหาเพื่อควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหน่วยงาน

1.12 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

## 2. ด้านการบริหารจัดการ

มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน เพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ

## 3. ด้านวิชาการ

มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

### พยาบาลวิชาชีพระดับ 6

**ทำหน้าที่** เป็นผู้ชำนาญงานการพยาบาล

**ความรับผิดชอบ** คือ ให้การพยาบาลผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการที่มีปัญหาไม่ซับซ้อน ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ในสาขาที่ชำนาญแก่ บุคคล และครอบครัว ดูแลจัดสิ่งแวดล้อมของผู้ป่วยให้เหมาะสมถูกสุขลักษณะ จัดทำรายงานการให้บริการพยาบาลภายใต้แนวทางที่ปฏิบัติอยู่ โดยมีแนวทางที่กำหนดไว้เป็นนโยบาย และมีมาตรฐานการให้บริการของหน่วยงานเป็นกรอบดำเนินการ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการให้การพยาบาลและแก้ไขปัญหาในระบบงานค่อนข้างมาก แต่ก็ไม่เพียงพอที่จะจัดการกับการตอบสนองทั้งในทางบวกและทางลบของผู้ใช้บริการ

### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. **ด้านการปฏิบัติการพยาบาล** ให้ความรู้และความชำนาญทางคลินิก ในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน โดยการใช้ทักษะการประเมิน เพื่อนำไปสู่การวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการสร้างและใช้มาตรฐานในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประสานความร่วมมือ เพื่อสนับสนุนให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาล ในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

2. **ด้านการบริหารจัดการ** มีส่วนร่วมในการจัดการระบบการดูแลสุขภาพอนามัย เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

3. **ด้านวิชาการ** มีส่วนร่วมในการสร้างและส่งเสริมการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งศึกษาวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพของการพยาบาล

## พยาบาลวิชาชีพระดับ 7

**ทำหน้าที่** เป็นผู้ชำนาญงานการพยาบาล

**ความรับผิดชอบ** ปฏิบัติงานในฐานะผู้ชำนาญงานการพยาบาล

หรือผู้ชำนาญงานที่มีประสบการณ์ทางการพยาบาลสูงมาก สามารถประยุกต์หลักการ แนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับเนื้อหาทางการพยาบาลมาใช้ในการแก้ปัญหาในงานประจำได้เหมาะสม ให้การพยาบาลครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ในผู้ป่วยทั่วไปและผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนในสาขาที่ชำนาญ แก่บุคคล ครอบครัว ควบคุมดูแลการจัดสิ่งแวดล้อมของผู้ป่วยให้เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ ควบคุมและพัฒนาการจัดทำรายงานการให้บริการพยาบาล นอกจากนี้ยังต้องเป็นที่ปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับการพยาบาลและงานในหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติในระดับรองลงมา ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่รับผิดชอบ รวมทั้งต้องมีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาควบคุมคุณภาพ และมาตรฐาน การพยาบาลในสาขาที่ชำนาญ

### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

#### 1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ใช้ความรู้และความชำนาญทางคลินิก

ในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน ทั้งผู้ป่วยทั่วไปและกลุ่มที่มีปัญหาซับซ้อน โดยการใช้ทักษะการประเมินเพื่อนำไปสู่การวางแผนและให้การพยาบาล แบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการสร้างและใช้มาตรฐานในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประสานความร่วมมือเพื่อสนับสนุนให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาลในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

#### 2. ด้านการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการดูแล

สุขภาพอนามัย เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

#### 3. ด้านวิชาการ มีส่วนร่วมในการสร้างและส่งเสริมการพัฒนาวิชาการให้แก่

บุคลากรทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งศึกษาวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

## พยาบาลวิชาชีพ 8

**ทำหน้าที่** เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล

**ความรับผิดชอบ** ปฏิบัติงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล หรือผู้ที่มี

ประสบการณ์ในสาขาที่เชี่ยวชาญชั้นสูงมาก ความรับผิดชอบหลัก คือ ให้การพยาบาลในสาขา ที่เชี่ยวชาญโดยตรงแก่บุคคล ครอบครัว โดยสามารถประยุกต์หลักการและแนวคิดใหม่ๆ ใช้เทคนิค วิชาชีพการพยาบาลที่มีความยุ่งยาก มีขอบเขตกว้างขวางเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของการพยาบาล รวมทั้งพิจารณาแนวคิดและข้อเท็จจริงที่มีประเด็นการพิจารณาหลากหลาย เพื่อแก้ไขปัญหาที่มี



ขอบเขตกว้างขวาง และต้องศึกษาแนวทางปฏิบัติหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ รวมทั้งมีการสำรวจ วิเคราะห์หาปริมาณความต้องการทางการแพทย์พยาบาลในสาขาที่รับผิดชอบ เป็นประจำเสมอ นอกจากนี้ยังต้องติดตามสถานการณ์ทางการแพทย์พยาบาลในสาขาที่รับผิดชอบ เพื่อให้ทราบแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง สำหรับใช้ประกอบในการวางแผนติดตาม ควบคุม กำกับ และประเมินผลการให้บริการพยาบาลในสาขานั้น ๆ รวมทั้งปฏิบัติงานในฐานะผู้นิเทศ และพัฒนางานวิชาการพยาบาลสาขาที่รับผิดชอบ สามารถสอน ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับ งานในหน้าที่ และเนื้อหาเกี่ยวกับการพยาบาลในสาขานั้น ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับรองลงมา ร่วมหรือทำวิจัยและบริหารจัดการทางการแพทย์พยาบาลที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ และรายงาน ผลงานสาขานั้น ๆ ขึ้นสุดท้ายต่อผู้บังคับบัญชา

### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. **ด้านการปฏิบัติการพยาบาล** ใช้ความรู้และความชำนาญทางคลินิก ขั้นสูง ในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยเฉพาะกลุ่มที่มีปัญหาและความต้องการที่ยุงยาก ซับซ้อนมาก และ/หรือกลุ่มผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤต โดยใช้ทักษะการประเมินและการสังเคราะห์ สิ่งที่ได้จากการประเมิน เพื่อนำไปสู่การวางแผนให้การพยาบาลแบบองค์รวม สร้างและ/หรือใช้ มาตรฐานในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลให้บรรลุเป้าหมาย ประสานความร่วมมือ เพื่อ สนับสนุนให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาลในการปฏิบัติ เชิงวิชาชีพ
2. **ด้านการบริหารจัดการ** เป็นผู้นำและแสดงพฤติกรรมของการบริหารจัดการ โดยผสมผสานประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถทางการบริหารการพยาบาล กับความชำนาญ ทางคลินิก เพื่อให้เกิดการประสานงาน ประสานแหล่งประโยชน์ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลให้ระบบงานบริการในสาขาที่รับผิดชอบมีคุณภาพ รวมทั้งผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการดูแลที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า
3. **ด้านการให้ความรู้** วางแผนและดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความรู้ให้แก่บุคลากร ทางพยาบาลในสาขาที่เชี่ยวชาญหรือรับผิดชอบ ประสานงานและให้ความช่วยเหลือในการจัด โครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง พัฒนาประสิทธิภาพในการสอนผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งให้ความร่วมมือในการสอนนักศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ เป็นพี่เลี้ยงให้แก่พยาบาล และนักศึกษาพยาบาลในสาขาที่เชี่ยวชาญ
4. **ด้านการเป็นที่ปรึกษา** เป็นแหล่งประโยชน์ด้านการเป็นที่ปรึกษา แก่พยาบาล บุคลากรที่มีสุขภาพอื่น ๆ และผู้ใช้บริการ โดยใช้ความชำนาญทางคลินิกในการ

ร่วมมือแก้ไขปัญหาลงมือให้บรรลุเป้าหมายของการให้บริการสุขภาพ โดยเฉพาะเป็นที่ปรึกษา  
แก่เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

**5. ด้านการวิจัย** ตระหนักถึงความจำเป็นในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ  
พยาบาล ติดตามงานวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบ และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
วิเคราะห์ เผยแพร่ และประยุกต์ผลการวิจัยเพื่อใช้ปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาล

#### **หัวหน้างาน**

**ทำหน้าที่** เป็นผู้บริหารระดับต้น

**ความรับผิดชอบ** ปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น  
ดำเนินการพยาบาลในระดับหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มงานการพยาบาล  
และโรงพยาบาล ทำหน้าที่บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ทุกระดับในหน่วยงาน  
ที่รับผิดชอบ รวมทั้งเสมียนและพนักงานทำความสะอาด โดยมีภาระกิจหลัก คือ การบริหาร  
การพยาบาลในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคล่องตัวในการปฏิบัติการพยาบาล  
ที่แต่ละบุคคลต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่ เป็นผู้เชื่อมโยงงานระดับ  
นโยบายกลุ่มงานการพยาบาลสู่การปฏิบัติระดับหน่วยงาน รวมทั้งเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติ  
การพยาบาล ให้คำปรึกษาและวินิจฉัยสั่งการโดยเฉพาะกรณี que ผู้ปฏิบัติไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้

#### **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ**

##### **1. ด้านบริหารบริการพยาบาล**

1.1 บริหารงานบริการเพื่อสร้างเสริมคุณภาพการบริการพยาบาล  
ในหน่วยงาน

1.2 บริหารบุคลากรในหน่วยงาน จัดตารางการปฏิบัติงานให้เหมาะสม  
กับปริมาณงาน จัดระเบียบการลาต่าง ๆ พัฒนาฟื้นฟูความรู้บุคลากรทุกระดับ และตรวจสอบ  
นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน

1.3 การบริหารงานนโยบายทั่วไป ควบคุมกำกับ ดูแล จัดหาเสื้อผ้า วัสดุ  
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ให้มีเพียงพอและพร้อมใช้งาน ดูแลความสะอาดอาคารสถานที่  
สร้างเสริมสัมพันธภาพและการประสานงานที่ดีในระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ในทีม  
สุขภาพ ผู้ป่วย และญาติ/ผู้มาติดต่อ

**2. ด้านวิชาการ** ประชุมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ทุกระดับในหน่วยงาน  
ร่วมดำเนินการฝึกอบรมฟื้นฟูวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์และศึกษาปัญหาต่างๆ เพื่อปรับปรุง  
แก้ไขงานด้านบริการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติการพยาบาล

สำหรับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเป็นพี่ปรึกษาด้านวิชาการและการปฏิบัติการพยาบาลแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

**3. ด้านบริการพยาบาล** ลักษณะปฏิบัติงานด้านบริการพยาบาล จะขึ้นอยู่กับระดับพี.ซี. ที่หัวหน้างานที่ดำรงอยู่ เช่น หัวหน้างานดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 ลักษณะการปฏิบัติงานด้านบริการตามขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 เพียงแต่สัดส่วนการปฏิบัติงานด้านบริการจะน้อยกว่าผู้ปฏิบัติอื่น หน้าที่หลักส่วนใหญ่จะเน้นไปในด้านบริหารบริการพยาบาลในหน่วยงาน

จะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพแต่ละระดับมีความแตกต่างกัน เมื่อระดับซี/ตำแหน่งเพิ่มมากขึ้นความรับผิดชอบและความมีอิสระในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย กลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลนครปฐม มีพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการตั้งแต่ระดับ 3-8 และพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานในระดับ 7-8 การได้รับอิสระตามขอบเขตของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละระดับ จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

### 7.3 โครงสร้างกลุ่มงานการพยาบาล

กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐม ประกอบด้วยหน่วยผู้ป่วยจำนวน 23 หอ และงานบริการ จำนวน 6 งาน ดังแสดงในภาพที่ 2.3

กลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลนครปฐม
----------------------------------

<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยนรีเวช</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยอายุรกรรมรวมเมฆ</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ชาย</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์หญิง</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยหู ตา คอ จมูก</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยหนักศัลยกรรม</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยหนักกุมารเวชกรรม</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยพิเศษ 1</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยพิเศษ 2</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม 1</td></tr> </table>	หอผู้ป่วยนรีเวช	หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย	หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง	หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย	หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง	หอผู้ป่วยอายุรกรรมรวมเมฆ	หอผู้ป่วยศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ชาย	หอผู้ป่วยศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์หญิง	หอผู้ป่วยหู ตา คอ จมูก	หอผู้ป่วยหนักศัลยกรรม	หอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม	หอผู้ป่วยหนักกุมารเวชกรรม	หอผู้ป่วยพิเศษ 1	หอผู้ป่วยพิเศษ 2	หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม 1	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยสูติกรรม</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยพิเศษ 3</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยพิเศษ 4</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยพิเศษรวม</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยพิเศษประกันสังคม</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยพิเศษหลวงพ่อแช่ม 1</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยพิเศษหลวงพ่อแช่ม 2</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">งานบริการวิสัญญี</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">งานบริการศูนย์เครื่องช่วยหายใจ</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">งานบริการสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">งานบริการผู้ป่วยนอก</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">งานบริการจ่ายกลาง</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม 2</td></tr> </table>	หอผู้ป่วยสูติกรรม	หอผู้ป่วยพิเศษ 3	หอผู้ป่วยพิเศษ 4	หอผู้ป่วยพิเศษรวม	หอผู้ป่วยพิเศษประกันสังคม	หอผู้ป่วยพิเศษหลวงพ่อแช่ม 1	หอผู้ป่วยพิเศษหลวงพ่อแช่ม 2	งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	งานบริการวิสัญญี	งานบริการศูนย์เครื่องช่วยหายใจ	งานบริการสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน	งานบริการผู้ป่วยนอก	งานบริการจ่ายกลาง	หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม 2
หอผู้ป่วยนรีเวช																														
หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย																														
หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง																														
หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย																														
หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง																														
หอผู้ป่วยอายุรกรรมรวมเมฆ																														
หอผู้ป่วยศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ชาย																														
หอผู้ป่วยศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์หญิง																														
หอผู้ป่วยหู ตา คอ จมูก																														
หอผู้ป่วยหนักศัลยกรรม																														
หอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม																														
หอผู้ป่วยหนักกุมารเวชกรรม																														
หอผู้ป่วยพิเศษ 1																														
หอผู้ป่วยพิเศษ 2																														
หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม 1																														
หอผู้ป่วยสูติกรรม																														
หอผู้ป่วยพิเศษ 3																														
หอผู้ป่วยพิเศษ 4																														
หอผู้ป่วยพิเศษรวม																														
หอผู้ป่วยพิเศษประกันสังคม																														
หอผู้ป่วยพิเศษหลวงพ่อแช่ม 1																														
หอผู้ป่วยพิเศษหลวงพ่อแช่ม 2																														
งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน																														
งานบริการวิสัญญี																														
งานบริการศูนย์เครื่องช่วยหายใจ																														
งานบริการสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน																														
งานบริการผู้ป่วยนอก																														
งานบริการจ่ายกลาง																														
หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม 2																														

ภาพที่ 2.3 โครงสร้างกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐม  
 ที่มา: ศูนย์คุณภาพ, โรงพยาบาลนครปฐม “ผังโครงสร้างองค์กร” นครปฐม ศูนย์คุณภาพ  
 โรงพยาบาลนครปฐม 2543 (อัตสำเนา)

ในแต่ละหอผู้ป่วยและงานบริการ จะมีหัวหน้างานเป็นผู้ควบคุมดูแล การปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งแต่ละหอผู้ป่วย และงานบริการ จะมีบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในจำนวนที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีหอผู้ป่วยและงานบริการที่อยู่นอกขอบเขตการวิจัย 5 หน่วยงาน คือ หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม 1 และงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน เนื่องจากหัวหน้างานขอลาออกก่อนครบอายุ เกษียณราชการ หอผู้ป่วยหนักศัลยกรรม เนื่องจากหัวหน้างานครบเกษียณอายุราชการ หอผู้ป่วยหนักกุมารเวชกรรม เนื่องจากหัวหน้างานอยู่ระหว่างลาศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหาร การพยาบาล และงานบริการจ่ายกลางมีหัวหน้างานเป็นพยาบาลเทคนิค และผู้ปฏิบัติงานไม่ได้อยู่ในสายวิชาชีพพยาบาล

กลุ่มงานการพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาล ที่มีโครงสร้าง การบริหารงานเป็นไปตามลำดับขั้น ตามสายการบังคับบัญชาแบบระบบราชการ ผู้ปฏิบัติงาน ที่อยู่ในองค์กร จะมีข้อจำกัดมากมาย วีระวัฒน์ ปันดินานัย (อ้างถึงใน เรมวอล นันทศุภวัฒน์ 2542: 83 ) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้จากช่วงระยะเวลาหนึ่ง ก็ยังคงใช้ความรู้ความสามารถ เดิม ในการปฏิบัติงานไปตลอดเป็นระยะเวลายาวจนกระทั่งออกจากองค์กรไป ในสภาวะ เศรษฐกิจที่ถดถอยเช่นในปัจจุบันนี้การสร้างองค์กรแนวใหม่ให้เป็นระบบบริหารสุขภาพ ในเชิงธุรกิจ ซึ่งเป็นการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดขององค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง กิลมาร์ติน (Gilmartin อ้างถึงใน เรมวอล นันทศุภวัฒน์ 2545: 84) กล่าวว่า ผู้นำต้องกระตุ้นให้ผู้ตาม ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมีส่วนร่วมและเรียนรู้ที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง อย่างเต็มความสามารถ องค์กรต้องมีความโดดเด่นไม่เหมือนกับองค์กรอื่น มีการกำหนด บทบาทและความรับผิดชอบขององค์กรไว้ชัดเจน ตั้งอยู่บนพื้นฐานรูปแบบ 4 ประการ ขององค์กร คือ เป้าหมาย พันธกิจ ค่านิยม และความคาดหวังของผู้รับบริการ ทั้งนี้ผู้นำจะต้อง เป็นผู้ที่บริหารเก่ง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสร้างค่านิยมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง และที่สำคัญคือทุกคนในองค์กรจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันคือ ความเป็นเลิศขององค์กร ความคล่องตัวขององค์กรต้องอาศัยสัมพันธภาพและการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร การวางผังโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และช่วยให้เข้าใจในการมอบหมายงาน การสื่อสารอย่างเป็นทางการ โครงสร้างอำนาจภายในองค์กรก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ เกิดการประสานงานภายในองค์กร ซึ่งอำนาจจะรวมถึงสิทธิที่สมาชิกทุกคนครอบครองด้วย อำนาจในตำแหน่งจะสัมพันธ์กับความเชื่อที่ว่าผู้บริหารมีสิทธิ์ออกคำสั่งซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคม อำนาจจากความรู้ความชำนาญเป็นความเชื่อของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บริหารในด้านความรู้

ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ อำนาจส่วนตนจะเป็นการกำหนดพฤติกรรมที่น่าพึงพอใจของผู้บริหารในมุมมองของผู้ปฏิบัติงาน อำนาจทั้งหมดที่กล่าวมามีส่วนส่งเสริมความสามารถในการปกครองคน โดยทั่วไปคนจะให้คุณค่าในการกระจายอำนาจมากกว่าการรวมอำนาจ เพราะเชื่อว่าทำให้มีอิสระในการตัดสินใจ คล่องตัวในการทำงาน ซึ่งสิ่งดังกล่าวมาข้างต้นนี้มีส่วนทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานได้ และมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การด้วย

## 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาติชาย สุวรรณนิตย์ (2534: ก) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดมุกดาหาร ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 6 เดือน จำนวน 159 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ และเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดมุกดาหาร

ทองประกาย เผ่าวัฒนา และคณะ (อ้างถึงในโฆษณา วิสัชชา 2544: 33) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากกับองค์ประกอบด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยกับองค์ประกอบด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

อัครี จิตต์ภักดี (2536 : ค) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจต่อสถานภาพของวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นอิสระ ค่าตอบแทน การมีปฏิสัมพันธ์ เจื่อนใจของงาน และนโยบายขององค์การตามลำดับ ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ มีความพึงพอใจต่อความเป็นอิสระมากที่สุด รองลงมาคือสถานภาพวิชาชีพ ค่าตอบแทน การมีปฏิสัมพันธ์ เจื่อนใจของงาน และนโยบายขององค์การตามลำดับ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 41ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาโท และมีตำแหน่งหัวหน้าหรือรองหัวหน้ากลุ่มงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น

จิระพันธ์ จันทรเทพ (2537: ก-ข) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียง กลุ่มตัวอย่าง 256 คน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับน้อย อายุและเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส การมีส่วนร่วมในนโยบายและการบริหารของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2538: 94-103) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่อายุและประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือได้รับความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาเป็นสัมพันธภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย เงินเดือน และสวัสดิการ

สมลักษณ์ สุวรรณมาลี (2539: 57-58) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชากรที่ศึกษามีความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ

นพรัตน์ อารยพัฒนกุล (2540: ก-ข) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 224 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับซี และเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประภาพร เมืองแก้ว (2542: 92) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชนในเขต 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 97 คน พบว่า วุฒิการศึกษาสูงสุด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรสและระดับซี ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ชานานันท์ รอดงาม (2542: ง) ศึกษาเรื่องแบบผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 ผลการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในส่วนปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จของงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านลักษณะงาน ในส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สุวรรณา ลีละเศรษฐกุล (2542: ง) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อายุและอายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจโดยรวม วุฒิการศึกษาและตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน แรงจูงใจในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และปัจจัยที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ แรงจูงใจในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลได้ร้อยละ 42.30

เอียดศิริ เรืองภักดี (2543: 79-83) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับซี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจสูงสุดในลักษณะของงาน และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องของความก้าวหน้าในงาน

โอษธา วิสัยนา (2544: 56-57) ศึกษาความพึงพอใจในงาน ความคาดหวัง ความเป็นจริง และความต้องการ ตามการรับรู้ของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลชุมพร



จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 299 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก บุคลากรยังไม่ได้รับการตอบสนองของความต้องการทั้งรายด้านและโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 องค์ประกอบของงานที่บุคลากรต้องการการตอบสนองมากที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชาและการนิเทศ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ลี ฟุง คัม (Lee Fung Kam อ้างถึงในสุวรรณมา ลีละเศรษฐกุล 2542: 27) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความเป็นอิสระในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศฮ่องกง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 190 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการทำงาน สถานภาพของวิชาชีพ และรายได้ มากกว่าสัมพันธ์กับสภาพระหว่างบุคคล ข้อกำหนดของงาน และนโยบายการบริหาร

สมิทซ์ เคนดอล และฮิวลิน (Smith, Kendal and Hulin อ้างถึงใน Donna, 1997: 47-49) ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ผลผลิตและความยืดหยุ่นผูกพัน จำนวน 30 คน ในเมืองลอสแอนเจลิส พบว่า พฤติกรรมของผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในองค์ประกอบเรื่องการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย ทักทายของผู้นำ การพบปะและการช่วยเหลือในทีม รวมทั้งความต้องการส่วนบุคคลที่ต้องการจากหัวหน้างานและครอบครัวด้วย

ไกเนนดร้า (Gyanendra อ้างถึงในสุวรรณมา ลีละเศรษฐกุล 2542: 27) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทริบูลู แวน เมืองกาทमानดู ประเทศเนปาล จำนวน 190 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจคือ เงินเดือน ความมีอิสระในการทำงาน สถานภาพของวิชาชีพ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สถานภาพของวิชาชีพ ข้อกำหนดของงานและรายได้

เชดเดอร์ และคณะ (Shader et al, 2001: 210) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและคาดการณ์การลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย 908 เตียง เมืองอลาบามา จำนวน 12 หน่วย พบว่า มีความพึงพอใจในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมภายในกลุ่ม นอกจากนี้แล้วความเครียดในงาน ความสัมพันธ์ในกลุ่มต่ำ ความพึงพอใจในงานต่ำ เป็นสาเหตุทำให้เกิดการลาออกจากงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายๆด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับซี และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาแต่ละครั้งจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจแตกต่างกัน บางการศึกษาอาจจะไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน และส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ผลประโยชน์เกื้อกูล และเงินเดือน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มประชากรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้งานวิจัยเหล่านี้เป็นแนวทางในการศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับของพยาบาลวิชาชีพ หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลนครปฐม

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) ศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional Study) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม ในช่วงวันที่ 11-21 มีนาคม 2545

### 1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างาน และพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โดยในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 24 คน ส่วนกลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ทำการเลือกตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากหอผู้ป่วย/งานบริการ 24 หน่วย โดยคำนวณหาขนาดตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (ยุทธพงษ์ กัวยวรรณ์ 2543 : 75) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน และจากนั้นได้สุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสัดส่วนประชากร ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ขนาดตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ทำการศึกษา

ลำดับ ที่	หอผู้ป่วย/งานบริการ	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการทั้งหมด	จำนวนพยาบาลวิชา ชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
1	หอผู้ป่วยสูติกรรม	6	4
2	หอผู้ป่วยนรีเวช	7	5
3	หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง	6	4
4	หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย	9	6
5	หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย	9	6
6	หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง	9	6
7	หอผู้ป่วยอายุรกรรมรวมเมฆ	5	3
8	หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม 2	5	3
9	หอผู้ป่วยศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ชาย	7	5
10	หอผู้ป่วยศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์หญิง	6	4
11	หอผู้ป่วย หู ตา คอ จมูก	6	4
12	หอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม	18	12
13	หอผู้ป่วยพิเศษ 1	5	3
14	หอผู้ป่วยพิเศษ 2	7	5
15	หอผู้ป่วยพิเศษ 3	6	4
16	หอผู้ป่วยพิเศษ 4	6	4
17	หอผู้ป่วยพิเศษรวม	6	4
18	หอผู้ป่วยพิเศษประกันสังคม	6	4
19	หอผู้ป่วยพิเศษหลวงพ่อแช่ม 1	8	6
20	หอผู้ป่วยพิเศษหลวงพ่อแช่ม 2	7	5
21	งานบริการวิสัญญี	18	12
22	งานบริการศูนย์เครื่องช่วยหายใจ	2	1
23	งานบริการผู้ป่วยนอก	24	16
24	งานบริการสุขภาพดีเริ่มที่บ้าน	2	1
	รวม	190	127

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม โดยใช้แนวความคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการพยาบาล เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่ผ่านมา โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป** เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้น และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

**ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับ** ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก (อ้างถึงใน John B. Miner, 1972: 86) โดยแบบสอบถามนี้ ได้ดัดแปลงและปรับปรุงจากแบบสอบถามของ สุวรรณา ลีละเศรษฐกุล (2542) และเอียดสิริ เรืองภักดี (2543) มีทั้งหมด 48 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบ่งเป็น

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ
  - 1.1 ความสำเร็จของงาน ใต้แก่ ข้อ 1 - 4
  - 1.2 การยอมรับนับถือ ใต้แก่ ข้อ 5 - 9
  - 1.3 ลักษณะของงาน ใต้แก่ ข้อ 10 - 12
  - 1.4 ความรับผิดชอบในงาน ใต้แก่ ข้อ 13 - 15
  - 1.5 ความก้าวหน้าในงาน ใต้แก่ ข้อ 16 - 19
2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ
  - 2.1 นโยบายและการบริหาร ใต้แก่ ข้อ 20 - 24
  - 2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา ใต้แก่ ข้อ 25 - 25
  - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ใต้แก่ ข้อ 30 - 34
  - 2.4 สภาพการทำงาน ใต้แก่ ข้อ 35 - 38
  - 2.5 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ใต้แก่ ข้อ 39 - 41
  - 2.6 ผลประโยชน์เกื้อกูล ใต้แก่ ข้อ 42 - 45
  - 2.7 เงินเดือน ใต้แก่ ข้อ 46 - 48

### เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

คำถามจะมีข้อความเป็นไปในทางบวกในข้อที่ 1 - 39 และข้อ 41 - 48 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในประโยค (76-100%)	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมากกับข้อความในประโยค (51-75%)	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลางกับข้อความในประโยค (26-50%)	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อยกับข้อความในประโยค (1-25%)	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในประโยค (0%)	ให้ 1 คะแนน

### การแปลผล มีดังนี้

การแปลผลจะแบ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนนตามกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977: 174) ใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนในชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

ดังนั้น จะได้เกณฑ์คะแนนดังต่อไปนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
3.68-5.00	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับอยู่ในระดับมาก
2.34-3.67	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง
1.00-2.33	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับอยู่ในระดับต่ำ

ยกเว้นคำถามข้อที่ 40 มีข้อความเป็นไปในทางลบการแปลผล ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
3.68-5.0	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับอยู่ในระดับต่ำ

**ช่วงคะแนน****ความหมาย**

- 2.34-3.67 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.00-2.33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับอยู่ในระดับมาก

**ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ** ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออก สร้างแบบสอบถามโดยนำแนวคิดทฤษฎีของวิจิตร อวระกุล (2528) เสนาะ ดิยาวี (2535) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) มาประยุกต์

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ ประกอบด้วย

- |  |                    |
|--|--------------------|
| 3.1 ความเชื่อมั่น ศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กร    | ได้แก่ ข้อ 1 - 6   |
| 3.2 ความร่วมมือในการทำงาน                          | ได้แก่ ข้อ 7 - 11  |
| 3.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน             | ได้แก่ ข้อ 12 - 17 |
| 3.4 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของวิชาชีพ | ได้แก่ ข้อ 18 - 24 |
| 3.5 ความสามัคคีในหมู่คณะ                           | ได้แก่ ข้อ 25 - 29 |

**เกณฑ์การให้คะแนน** มีดังนี้

คำถามจะมีข้อความเป็นไปในทางบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- |   |             |
|---|-------------|
| พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ (76-100%) | ให้ 5 คะแนน |
| พฤติกรรมที่แสดงออกบ่อยครั้ง (51-75%)      | ให้ 4 คะแนน |
| พฤติกรรมที่แสดงออกบางครั้ง (26-50%)       | ให้ 3 คะแนน |
| พฤติกรรมที่แสดงออกนานๆครั้ง (1-25%)       | ให้ 2 คะแนน |
| พฤติกรรมที่ไม่เคยแสดงออก (0%)             | ให้ 1 คะแนน |

**การแปรผล** มีดังนี้

การแปรผลจะแบ่งระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนนตามกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977: 174) ใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนในชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

ดังนั้น จะได้เกณฑ์คะแนนดังต่อไปนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
3.68-5.00	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง
2.34-3.67	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.00-2.33	มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ

### 3. การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

3.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาตรวจแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลจำนวน 5 คน ดังรายชื่อในภาคผนวก ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมและความสอดคล้องของเนื้อหา และผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา โดยทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานและพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลนครปฐมที่ไม่ได้เป็นตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try – out) มาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 แยกแต่ละส่วน ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ ปัจจัยจูงใจ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และ ปัจจัยค้ำจุน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

4.1 ทำหนังสือเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครปฐมเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษา



4.2 ซึ่แจงวัตถุประสงค์และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้หัวหน้างานรับทราบ  
ในที่ประชุมกลุ่มงานการพยาบาลประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2545

4.3 นำแบบสอบถามจำนวน 151 ฉบับ ไปแจกกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา  
และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง

4.4 เก็บข้อมูลวันที่ 11-21 มีนาคม 2545 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด  
จำนวน 151 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## 5. การประมวลผลข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน  
มาแล้ว นำแบบสอบถามไปลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป  
SPSS for windows

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ในตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาล  
วิชาชีพ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับซี และ  
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

6.2 หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในตัวแปรต่อไปนี้

### 6.2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลนครปฐม ได้แก่ ความเชื่อมั่น ศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กร ความร่วมมือในการ  
ทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของ  
วิชาชีพ และความสามัคคีในหมู่คณะ

6.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ที่ได้รับ ในตัวแปรต่อไปนี้

1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ

ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครอง

บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย  
ในงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล และเงินเดือน

**6.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลนครปฐม โดยใช้สถิติทดสอบที (t – test)**

**6.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในตัวแปรต่อไปนี้**

**6.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับซี และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

**6.4.2 ปัจจัยงาน** ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

**6.4.3 ปัจจัยค่าจ้าง** ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล และเงินเดือน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

**6.5 วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม จากปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับซี และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ปัจจัยงาน และปัจจัยค่าจ้าง โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพระดับ หัวหน้างานและพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 151 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาครบ ทั้ง 151 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลนครปฐม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ที่ได้รับ

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลนครปฐม ระดับหัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน  
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลนครปฐม

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาปัจจัยที่มีผล  
ต่อการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลนครปฐม

## ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

พยาบาลวิชาชีพที่ศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 84.1 ซึ่งพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 35 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมา คือ อายุ 25 - 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.4 และน้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.3 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมา คือ ระดับประกาศนียบัตร คิดเป็นร้อยละ 45.7 และระดับปริญญาโทน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดซึ่งใกล้เคียงกับสถานภาพคู่ คือ ร้อยละ 47.7 และ 47 ตามลำดับ สถานภาพหม้ายหย่า แยก มีเพียงร้อยละ 5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 16 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา คือ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 และต่ำสุด คือ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.2 ระดับที่ 7 มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 51 รองลงมา คือ ระดับที่ 6 ร้อยละ 14.6 และระดับที่ 8 น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 4.6

พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน และอายุ 35 - 44 ปี จำนวน 11 คน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 22 คน และ 11 - 15 ปี จำนวน 2 คน อยู่ในระดับที่ 7 มากที่สุด จำนวน 13 คน และระดับที่ 8 จำนวน 7 คน สถานภาพคู่มากที่สุด จำนวน 13 คน และสถานภาพโสด จำนวน 8 คน วุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรมากที่สุด จำนวน 7 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 7 คน และระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมา คือ อายุ 35 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.9 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.0 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา คือ ระดับประกาศนียบัตร คิดเป็นร้อยละ 44.1 น้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 3.9 สถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมา คือ สถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 45.7 ระดับที่ 7 มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 47.2 รองลงมา คือ ระดับที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 17.3 ระดับที่ 4 และที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 14.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด 16 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมา คือ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1 และ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.3 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล (N= 151)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน</b>		
พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างาน	24	15.9
พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ	127	84.1
<b>อายุ (ปี)</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	8	5.3
25 - 34 ปี	55	36.4
35 - 44 ปี	63	41.7
45 ปี ขึ้นไป	25	16.6
$\bar{x} = 36.45$	S.D.= 8.17	Min =23.00      Max = 56.00
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ประกาศนียบัตร	69	45.7
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	73	48.3
ปริญญาโท	9	6.0
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	72	47.7
คู่	71	47.0
หม้าย หย่า แยก	8	5.3
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)</b>		
1 - 5 ปี	37	24.5
6 - 10 ปี	23	15.2
11 - 15 ปี	29	19.2
16 ปี ขึ้นไป	62	41.1
$\bar{x} = 13.36$	S.D.= 8.11	Min =1.00      Max = 32.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล(N =151)	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>ระดับชั้น</b>		
ชั้น 3	9	6.0
ชั้น 4	18	11.9
ชั้น 5	18	11.9
ชั้น 6	22	14.6
ชั้น 7	77	51.0
ชั้น 8	7	4.6
<b>พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างาน (N = 24)</b>		
<b>อายุ (ปี)</b>		
35 - 44 ปี	11	45.8
45 ปี ขึ้นไป	13	54.2
$\bar{x}$ = 46.54	S.D.= 5.08	Min =36.00      Max = 56.00
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ประกาศนียบัตร	13	54.2
ปริญญาตรี	7	29.2
ปริญญาโท	4	16.7
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	8	33.3
คู่	13	54.2
หม้าย หย่า แยก	3	12.5
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)</b>		
11 - 15 ปี	2	8.3
16 ปี ขึ้นไป	22	91.7
$\bar{x}$ = 23.50	S.D.= 5.11	Min =14.00      Max = 32.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล (N= 127)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ</b>		
<b>ระดับชั้น</b>		
ชั้น 3	9	7.1
ชั้น 4	18	14.2
ชั้น 5	18	14.2
ชั้น 6	22	17.3
ชั้น 7	60	47.2
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	64	50.4
คู่	58	45.7
หม้าย หย่า แยก	5	3.9
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ประกาศนียบัตร	56	44.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	66	52.0
ปริญญาโท	5	3.9
<b>อายุ (ปี)</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	8	6.3
25 - 34 ปี	55	43.3
35 - 44 ปี	52	40.9
45 ปี ขึ้นไป	12	9.4
$\bar{x}$ = 23.50	S.D.= 5.11	Min =14.00      Max = 32.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล (N= 127)		จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ (ต่อ)</b>			
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)</b>			
1 - 5 ปี		37	29.1
6 - 10 ปี		23	18.1
11 - 15 ปี		27	21.3
16 ปี ขึ้นไป		40	31.5
$\bar{x} = 11.44$	S.D.= 7.08	Min =1.00	Max = 29.00

## ส่วนที่2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

จากการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.351 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.425 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของวิชาชีพ ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคีในหมู่คณะ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.569 - 4.118 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.437 - 0.555 ตามลำดับ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.2 แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน เป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อการวางแผนที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลนครปฐมจนเกษียณอายุราชการ และด้านความสามัคคีในหมู่คณะในข้อ การเข้าร่วมกิจกรรมของสมาคมวิชาชีพตามที่สมาคมวิชาชีพจัดขึ้น มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.245 และ 3.589 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.270 และ 1.138 ตามลำดับ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.3 (ภาคผนวก)



ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน			
1. ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ซื่อสัตย์และจงรักภักดีฯ	4.118	0.555	สูง
2. ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.548	0.437	สูง
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.216	0.642	สูง
4. ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดฯ	4.569	0.442	สูง
5. ด้านความสามัคคีในหมู่คณะ	4.304	0.536	สูง
รวมทุกด้าน	4.351	0.425	สูง

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ที่ได้รับ

ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.031 และ 3.962 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.453 และ 0.468 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.223 - 3.869 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.461 - 0.731 และมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.276 - 3.728 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.625 - 0.903 ยกเว้นในด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.662 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.607 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.4

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับในส่วนของปัจจัยมุ่งใจในแต่ละด้านเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ และพบว่าในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นในข้อความสามารถในการปฏิบัติงานโดยอิสระมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.622 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.950 ในส่วนของปัจจัยค่าจ้างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ในข้อหัวหน้างานใจกว้างยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ในข้อตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่เป็นตำแหน่งที่ต้องไปช่วยงานที่หน่วยงานอื่น แทนตำแหน่งงานประจำเป็นบางครั้ง และในข้อถึงแม้โรงพยาบาลจะปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นองค์กรมหาชนก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของตนเองอย่างแน่นอน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ในข้อหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้เพื่อช่วยเหลือตน และเพื่อนร่วมงานเมื่อมีความจำเป็นอย่างเหมาะสม และในด้านเงินเดือนในข้อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำงวดมีความเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.662, 3.629, 3.251, 3.534 และ 3.576 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.972, 1.329, 1.034, 1.037 และ 1.042 ตามลำดับ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.5(ภาคผนวก)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล  
ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม  
ที่ได้รับ โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ (N=151)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน</b>			
<b>ปัจจัยเชิงบวก</b>			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.223	0.461	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.064	0.531	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.984	0.611	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.015	0.607	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.869	0.731	มาก
<b>รวมทุกด้าน</b>	4.031	0.453	มาก
<b>ปัจจัยเชิงลบ</b>			
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.237	0.620	มาก
2. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.276	0.625	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.874	0.602	มาก
4. ด้านสภาพการทำงาน	4.137	0.623	มาก
5. ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	3.662	0.607	ปานกลาง
6. ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	3.821	0.707	มาก
7. ด้านเงินเดือน	3.728	0.903	มาก
<b>รวมทุกด้าน</b>	3.962	0.486	มาก

#### ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับหัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ  
ระดับหัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โดยการใช้สถิติทดสอบที (t-test) พบว่า  
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01  
โดยพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพ  
ระดับปฏิบัติการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.733 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.220 ดังรายละเอียดแสดง  
ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ  
ระดับหัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	N	$\bar{x}$	S.D.	t	P-value
พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างาน	24	4.733	0.220	-5.193	0.000
พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ	127	4.279	0.417		

\*\* P < 0.01

## ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยคำจูน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับซี และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.424, 0.405, 0.359$  และ  $0.391$  ตามลำดับ) สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = -0.223$ ) ส่วนวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยส่วนบุคคล	r	P-value
อายุ	0.424**	0.000
วุฒิการศึกษา	-0.072	0.383
สถานภาพสมรส	-0.223**	0.006
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.405**	0.000
ระดับซี	0.359**	0.000
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	0.391**	0.000

\*\*  $P < 0.01$

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.554, 0.587, 0.524$  และ  $0.558$  ตามลำดับ) ส่วนในด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.176$ ) ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยจูงใจ	r	P-value
ด้านความสำเร็จของงาน	0.554**	0.000
ด้านการยอมรับนับถือ	0.587**	0.000
ด้านลักษณะของงาน	0.524**	0.000
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.558**	0.000
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.176*	0.030

\*\*  $P < 0.01$

\*  $P < 0.05$

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล และเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.343, 0.325, 0.297, 0.388, 0.394$  และ  $0.250$  ตามลำดับ) ในปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.194$ ) ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยคำจูน	r	P-value
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.343**	0.000
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.325**	0.000
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	0.297**	0.000
ด้านสภาพการทำงาน	0.388**	0.000
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	0.194*	0.017
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล	0.394**	0.000
ด้านเงินเดือน	0.250**	0.002

\*\*  $P < 0.01$

\*  $P < 0.05$







## ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระดับซี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.598, 0.429, 0.424, 0.391, 0.359$  ตามลำดับ) ยกเว้น สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = -0.223$ ) และพบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระด้วยกัน คือ อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับซี ( $r = 0.808$ ) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $r = 0.948$ ) และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ( $r = 0.539$ ) และอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับวุฒิการศึกษา ( $r = -0.139$ ) และสถานภาพสมรส ( $r = -0.285$ ) ระดับซีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพสมรส ( $r = 0.184$ ) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับวุฒิการศึกษา ( $r = -0.163$ ) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับซี ( $r = .782$ ) ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ( $r = 0.359$ ) และปัจจัยค่าจูน ( $r = 0.143$ ) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับสถานภาพสมรส ( $r = -0.327$ ) ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $r = 0.545$ ) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับสถานภาพสมรส ( $r = -0.209$ ) ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ( $r = 0.165$ ) และปัจจัยจูงใจ ( $r = 0.629$ ) ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.10 และจากการศึกษา ยังพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษามีค่าเกิน 0.75 คือ อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับซี ( $r = 0.808$ ) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $r = 0.948$ ) ระดับซีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $r = 0.782$ ) ซึ่งถือว่าตัวแปรอิสระคู่หนึ่ง ๆ มีความสัมพันธ์กันมากทำให้เกิดปรากฏการณ์ Multicollinearity (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม 2536: 45) แต่เมื่อนำตัวแปรอิสระเข้าสมการเพื่อทำนายผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยวิธีขั้นตอน (stepwise) ตัวแปรอิสระดังกล่าวจะถูกตัดออกจากสมการ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 เมตริกซ์สัมพันธระหว่างตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	1.00								
2. อายุ	0.424**	1.00							
3. วุฒิการศึกษา	-0.072	-0.139*	1.00						
4. ระดับที่	0.359**	0.808**	-0.163*	1.00					
5. ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน	0.405**	0.948**	-0.094	0.782**	1.00				
6. ตำแหน่งใน การปฏิบัติงาน	0.391**	0.539**	-0.009	0.395**	0.545**	1.00			
7. สถานภาพ สมรส	-0.223*	-0.285**	0.184*	-0.327*	-0.209*	-0.062	1.00		
8. ปัจจัยจูงใจ	0.598**	0.188	-0.091	0.121	0.134	0.060	-0.123	1.00	
9. ปัจจัยค้ำจุน	0.429**	0.118	-0.030	0.141*	0.130	0.165**	-0.045	0.629**	1.00

1 – tailed significant \* < 0.05 \*\* < 0.01

ตัวแปรทำนายที่ใช้ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมมีทั้งหมด 8 ตัวแปร มีตัวแปรที่สามารถอธิบายการผันแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ได้ทั้งหมด 3 ตัวแปร ซึ่งสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 52.2 ( $R^2 = 0.522$ ) จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยจูงใจถูกเลือกเข้าสมการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นอันดับแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.358 สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 35.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.589$   $R^2 = 0.358$   $F = 82.922$ ) ตำแหน่งในการปฏิบัติงานถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 2 สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้เพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.696$   $R^2 = 0.484$   $F = 36.369$ ) และอายุ ถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 3 สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ได้เพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 52.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.723$   $R^2 = 0.522$   $F = 11.659$ ) ดังนั้น ปัจจัยจูงใจ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และอายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 52.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p < 0.05$ ) ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	F	p-value
ปัจจัยจูงใจ	0.598	0.358	0.358	82.922	0.000
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	0.696	0.484	0.127	36.369	0.000
อายุ	0.723	0.522	0.038	11.659	0.001

จากการวิเคราะห์การถดถอยและสหสัมพันธ์ในขั้นที่ 3 ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายจะได้เส้นของสมการถดถอยที่ดีที่สุด เพื่อทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม สามารถนำมาสร้างเป็นเส้นสมการเพื่อทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ} = 1.491(\text{ค่าคงที่}) + 0.522(\text{ปัจจัยจูงใจ}) + 0.270(\text{ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน}) + 1.211(\text{อายุ})$$

นั่นคือพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับปัจจัยจูงใจ มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และมีอายุเพิ่มมากขึ้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าทำนายที่ใช้ในสมการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

ตัวแปร	B	Beta	t	P-value
ปัจจัยจูงใจ	0.522	0.556	9.690	0.000
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	0.270	0.233	3.438	0.001
อายุ	1.211E-02	0.232	3.415	0.001

ค่าคงที่ = 1.491

Overall F = 53.548

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) ศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

1.1.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ที่ได้รับ

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับหัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลนครปฐม

1.1.4 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

1.1.5 เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐม จำนวน 151 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานจำนวนทั้งหมด 24 คน และพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากหอผู้ป่วย/งานบริการ 24 หน่วย จำนวน 127 คน โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie&Morgan (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ์ 2543: 75)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานที่ได้รับของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 48 ข้อ

**ส่วนที่ 3** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวัดจาก  
พฤติกรรมที่แสดงออกจำนวน 29 ข้อ

**1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปให้  
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาระดับปริญญาตรีและด้านบริการพยาบาล จำนวน 5 คน ตรวจสอบ  
ความตรงตามเนื้อหา และนำเครื่องมือไปทดสอบกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม  
ในกลุ่มที่ไม่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิธีการ  
ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ  
ส่วนปัจจัยจูงใจ เท่ากับ 0.90 ส่วนปัจจัยค้ำจุนเท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ 0.96

**1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 2 สัปดาห์  
ระหว่างวันที่ 11-21 มีนาคม 2545 โดยทำหนังสือเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครปฐม  
เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย ชี้แจงวัตถุประสงค์  
และวิธีการเก็บข้อมูลให้หัวหน้างานทราบ ดำเนินการแจกแบบสอบถามและรับกลับคืนมา  
ด้วยตนเอง ทั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 151 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

**1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล**

- 1) แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละในตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
- 2) หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในตัวแปรวัดระดับ  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และตัวแปรวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับ
- 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ  
ระดับหัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โดยใช้ สถิติทดสอบที
- 4) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5) วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน

### 1.3 ผลการวิจัย

**1.3.1 ข้อมูลทั่วไป** พยาบาลวิชาชีพที่ศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.1 และพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.9 พยาบาลวิชาชีพกลุ่มศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 35 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 และ อายุ 25 - 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.4 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 48.3 และระดับประกาศนียบัตร คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีสถานภาพโสดและคู่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 44.7 และ 47.0 ตามลำดับ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.2 อยู่ในระดับที่ 7 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาเป็นระดับที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 14.6 และระดับ ที่ 3 น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.0 พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีอายุ 25 - 34 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.3 และรองลงมา มีอายุ 35 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.9 สถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.4 และรองลงมา คือ สถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.0 และรองลงมา คือ ระดับประกาศนียบัตร คิดเป็นร้อยละ 44.1 อยู่ในระดับที่ 7 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมา คือ ระดับที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 17.3 และระดับที่ 3 และที่ 4 เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด 16 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมา คือ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1 และน้อยที่สุด คือ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.1 พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน และ 35 - 44 ปี จำนวน 11 คน มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรมากที่สุด จำนวน 13 คน และรองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 7 คน มีระดับที่ 7 มากที่สุด จำนวน 17 คนและระดับที่ 8 จำนวน 7 คน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 22 คน และ 11 - 15 ปี จำนวน 2 คน

#### 1.3.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

**โรงพยาบาลนครปฐม** พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.351 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.425 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของวิชาชีพ ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคีในหมู่คณะ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ชื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร



มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.569 – 4.118 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.437 - 0.555 แต่เมื่อพิจารณา รายละเอียดแต่ละด้านเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้ออยู่ในระดับสูง ยกเว้น ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ชื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อการวางแผนที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐม จนเกษียณอายุราชการ และด้านความสามัคคีในหมู่คณะในข้อการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาคม วิชาชีพ ตามที่สมาคมวิชาชีพจัดขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.245 และ 3.589 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.270 และ 1.138 ตามลำดับ

### 1.3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ที่ได้รับ พบว่า

- 1) พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้าง ที่ได้รับโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.031 และ 3.962 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.4583 และ 0.486 ตามลำดับ
- 2) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับ ปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.223 - 3.869 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.461 - 0.731 ในปัจจัยค่าจ้างได้รับอยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการ ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.276 - 3.728 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.602 - 0.903 ส่วนในด้าน ความมั่นคงและปลอดภัยในงานได้รับอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.662 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.607
- 3) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับ ปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อ ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยอิสระได้รับอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.622 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.950 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปัจจัยค่าจ้าง พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพ การทำงาน ยกเว้นในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ในข้อหัวหน้างานใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ในข้อ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นตำแหน่งที่ต้องไปช่วยงานที่หน่วยงานอื่นแทนตำแหน่งประจำ

เป็นบางครั้ง และข้อ ถึงแม้โรงพยาบาลจะมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นองค์กรมหาชนก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของตนอย่างแน่นอน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ในข้อ หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้เพื่อช่วยเหลือตนและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีความจำเป็นอย่างเหมาะสม และด้านเงินเดือน ในข้อ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีความเหมาะสม ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.251 - 3.662 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.972 - 1.329

### 1.3.4 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**ของพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ** พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 4.733 และ 4.279

**1.3.5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม** พบว่า

#### 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน ระดับซี และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนวุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

#### 2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะ

ของงาน และความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 3) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครอง

บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพการทำงาน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความมั่นคงปลอดภัยในงาน และเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 1.3.6 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่สามารถ

**ทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม** พบว่ามีตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ทั้งหมด 3 ตัวแปรคือ ปัจจัยจูงใจ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และอายุ ซึ่งสามารถอธิบาย การผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 52.2 สามารถนำมาเขียนเป็นสมการความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ =  $1.491 + 0.522$  (ปัจจัยจูงใจ) +  $0.270$  (ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน) +  $1.211$  (อายุ)

## 2. อภิปรายผล

### 2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล นครปฐม

จากการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาล นครปฐม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับสูง ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร อวระกุล (2528: 259) เสนาหะ ตีเยาว์ (2535: 302 - 303) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 134 - 135) ที่ว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะแสดงพฤติกรรมออก ในด้านมีความเชื่อมั่น ศรัทธา ซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อองค์กร ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน ยินดีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของวิชาชีพ และมีความสามัคคีในหมู่ คณะ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคคลเหล่านี้ได้รับการตอบสนองของความต้องการในทางบวก จึงทำให้ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงเกือบทุกรายข้อยกเว้น

**2.1.1 ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อองค์กร** ในข้อ การวางแผนที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐมจนเกษียณอายุราชการ มีระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.245 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.270 ซึ่งกุลยา ตันติผลาชีวะและสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล (2541: 1) กล่าวว่า จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเศรษฐกิจในปัจจุบันนี้ ทำให้ไม่สามารถมั่นใจได้ว่าจะปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้ไปได้จนครบ เกษียณอายุราชการหรือไม่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบบริหารจัดการทำให้ภาระงาน เพิ่มมากขึ้น แต่ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ก็ยังคงเดิม หรืออาจลดลง กอปรกับอายุ ที่เพิ่มมากขึ้น บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบก็ยังคงเดิม ยังต้องขึ้นเวรป่วย – ดึก และนอกเวลา ราชการ ซึ่งกิจกรรมการพยาบาลบางกิจกรรมไม่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมาก ผลการปฏิบัติงาน

ที่ออกมาจึงไม่ดีเท่ากับผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย นอกจากนี้แล้ว ระบบการทำงาน ยังเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ยากขึ้น จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในรายชื่อนี้ อยู่ ในระดับปานกลาง

**2.1.2 ด้านความสามัคคีในหมู่คณะ** ในข้อการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาคมวิชาชีพ ตามที่สมาคมวิชาชีพพยาบาลจัดขึ้น มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.589 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.138 ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสมาคมวิชาชีพพยาบาลยังไม่ทั่วถึง และแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดความอยากที่จะเข้าร่วมสมาคมยังไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ระบบการมีส่วนร่วมยังมีน้อยมาก จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในรายชื่อนี้ อยู่ในระดับปานกลาง

## 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ที่ได้รับ

จากการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ได้รับอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.031 และ 3.962 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.453 และ 0.486 ตามลำดับ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นว่าการพยาบาลวิชาชีพได้รับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.223 - 3.869 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.461 - 0.731 และได้รับปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และด้านเงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.726 - 3.728 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.620 - 0.903 ส่วนในด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.662 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.607 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม รู้สึกว่ายังมีความมั่นคงและปลอดภัยในงานไม่เพียงพอ ซึ่งเฮอริชเบอร์ก (อ้างถึงใน John B. Miner, 1976: 86) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้เกิดความรักและความพยายามที่จะทำให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยแวดล้อมที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรดำรงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านที่

ได้รับมากอยู่แล้วให้คงอยู่ในระดับมากต่อไป และควรรหาแนวทางปรับปรุงปัจจัยค่าจุน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ให้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ พยาบาลวิชาชีพ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่าได้รับอยู่ใน ระดับมากเกือบทุกรายข้อ มีค่าเฉลี่ย 4.351 - 3.682 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.694 - 1.002 ยกเว้นในด้านต่อไปนี้

**2.2.1 ด้านความรับผิดชอบในงาน** ในข้อ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สามารถ ปฏิบัติได้โดยอิสระ พยาบาลวิชาชีพได้รับอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.622 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.950 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพยังขาดอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งตามพระราชบัญญัติ วิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2540 กล่าวว่า พยาบาลมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการประเมินสภาพ การวินิจฉัยปัญหา การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมิน ผล ซึ่งพยาบาลสามารถพิจารณาตัดสินใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยอาศัยการศึกษาและ ประสบการณ์ที่ได้จากทฤษฎีพื้นฐานมาช่วยพิจารณาในการตัดสินใจให้การพยาบาล ชลวาทิตและ คณะ (อ้างถึงในอัครี จิตต์ภักดี 2536: 13) กล่าวว่า ความเป็นอิสระหมายถึง การปฏิบัติงาน ได้อย่างอิสระไม่ขึ้นกับใคร ด้วยความคิดริเริ่มของตนเอง ซึ่งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำ และ ได้รับการยอมรับผลงานที่ทำ นอกจากนี้แล้ว มารริเนอร์ (Marriner, 1982: 246-252) พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับปริมาณการควบคุมที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับในการทำงาน ซึ่งจาก บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลระดับต่าง ๆ ที่กองการ พยาบาล (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2539: 12-27) กำหนดไว้ พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 - 4 เท่านั้นที่ต้องได้รับการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เนื่องจากประสบ การณ์ในการปฏิบัติงานยังน้อย พยาบาลวิชาชีพระดับ 5 ได้รับการดูแลใกล้ชิดบางครั้ง พยาบาล วิชาชีพระดับ 6 และ 7 ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ชำนาญงานการพยาบาลเฉพาะสาขา ซึ่งพยาบาล วิชาชีพระดับ 7 สามารถประยุกต์หลักการและแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับเนื้อหาทางการพยาบาล มาใช้ในการแก้ปัญหาในงาน ได้มากกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับ 6 เนื่องจากมีประสบการณ์ในการ ทำงานมากกว่า ส่วนพยาบาลวิชาชีพระดับ 8 ถือว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลขั้นสูงมาก สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความยุ่งยาก รวมทั้งสามารถพิจารณาแนวคิดและข้อเท็จจริง เพื่อแก้ปัญหาที่มีขอบเขตกว้างขวาง เป็นผู้นิเทศและพัฒนางานวิชาการพยาบาลสาขาที่ รับผิดชอบ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพกลุ่มศึกษาส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 คิดเป็นร้อยละ 51.0 และพยาบาลวิชาชีพระดับ 6 คิดเป็นร้อยละ 14.6 ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้พยาบาล

วิชาชีพกลุ่มนี้มีอิสระในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ โดยมีผู้บริหารคอยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**2.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน** ในข้อหัวหน้างานใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา พยาบาลวิชาชีพได้รับอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.662 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.972 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่ตึงเครียด บาร์นาร์ด (อ้างถึงใน เกียรติขจร ไพศาลนันท์ 2542: 39) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานจะทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันพอใจทำงานกับหน่วยงาน ล็อกก์ (Locke, 1976: 1302) กล่าวสนับสนุนว่า ผู้บริหารที่มีทักษะในการบริหารงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอยากที่จะทำงาน มีผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ

**2.2.3 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน** พยาบาลวิชาชีพได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นตำแหน่งที่ต้องไปช่วยงานที่หน่วยงานอื่น แทนตำแหน่งงานประจำเป็นบางครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.629 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.329 และในข้อ ถึงแม้โรงพยาบาลจะมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นองค์กรมหาชน ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของตน มีค่าเฉลี่ย 3.251 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.034 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ รู้สึกว่างานของตนยังไม่มั่นคง การที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ถึงจะเป็นบางครั้ง แต่ก็ก่อให้เกิดความรู้สึกกังวลใจได้ กิลเมอร์ (Gilmer, 1976: 380 - 384) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การไปปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งเป็นสถานที่ใหม่ ต้องใช้เวลาในการปรับตัวเข้ากับบุคคล สถานที่ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งงานใหม่ อาจจะเป็นงานที่ไม่ชำนาญ ไม่ชอบ หรือไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความกังวลใจ เครียด และท้อแท้ได้ นอกจากนี้ เฮอริชเบิร์ก (อ้างถึงใน John B. Miner, 1972: 86) กล่าวว่า การมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนจะเป็นปัจจัยจำแนก ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชนก็ยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องนโยบายและแนวทางปฏิบัติ จึงไม่สามารถยืนยันความมั่นคงและปลอดภัยในงานได้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่ายังไม่มีความมั่นคงและปลอดภัยในรายข้อเหล่านี้

**2.2.4 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล** พยาบาลวิชาชีพได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อ หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้ เพื่อช่วยเหลือบุคลากร

เมื่อมีความจำเป็นอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.543 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.037 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับสวัสดิการในด้านนี้ยังไม่เพียงพอ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ด้วย เพราะล็อกค์ (Locke, 1976: 1302) กล่าวว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลจะเป็นส่วนชดเชย และเป็นส่วนสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**2.2.5 ด้านเงินเดือน** พยาบาลวิชาชีพได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.567 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.042 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ยังไม่มีความเหมาะสม ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องจาก แนวทางและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ให้เห็นเป็นรูปธรรม และรับรู้ทั่วกันของผู้ปฏิบัติงาน ล็อกค์ (Locke, 1976: 1302) กล่าวว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนเอง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหมายถึงการได้รับเงินที่เพิ่มมากขึ้น อาจจะเป็นเพียงพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ โดยไม่ต้องดิ้นรนไปทำงานนอกเวลาเพิ่ม การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใส และยุติธรรมจึงเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ

### 2.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับหัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

จากการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานกับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของอัคริ จิตต์ภักดี (2536: ค) พบว่า ตำแหน่งหัวหน้าหรือรองหัวหน้ากลุ่มงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้างานมีอายุ ระดับซี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 112 - 113) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุมาก และฮาลโลแรนด์และเบนตัน (Halloran and Benton, 1987: 97 - 100) กล่าวว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความรู้ความชำนาญในงาน ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นตามไปด้วย จากทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (ชาญชัย อัจฉินสมาจาร 2535: 138) กล่าวว่า ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ก็คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ซึ่งการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานถือเป็นความสำเร็จในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ ถึงแม้จะไม่ใช่ว่าความสำเร็จที่สูงสุดก็ตาม แต่ก็ได้รับการตอบสนอง

ความต้องการด้านนี้ในระดับหนึ่งแล้ว จึงทำให้หัวหน้างานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มากกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

## 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

### 2.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1) *อายุ* จากการศึกษา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2538: 94 - 103) นพรัตน์ อารยพัฒนกุล(2540: ก - ข) และสุวรรณนา ลีละเศรษฐกุล (2542: ง) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากการศึกษาของ ชาติชาย สุวรรณินต์ย์ (2534: ก) จิระพันธ์ จันทรเทพ (2537: ก - ข) ประภาพร เมืองแก้ว (2542: 92) และเอียดศิริ เรืองภักดี (2543: 79 - 83) ซึ่งพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ฮาลโลแรนและเบนตัน (Halloran&Benton ,1987: 97-100) กล่าวว่า ผู้ที่ทำงานใหม่ ๆ คืออายุยังน้อยอยู่ จะมีความพึงพอใจสูง และค่อย ๆ ลดลงจนกระทั่งอายุ 30 ปี แล้วจึงค่อย ๆ เพิ่มขึ้นอีก ซึ่งเซดเดอร์ (Karen Shader,2001: 221) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุ 38 - 59 ปี จะมีความพึงพอใจในงานสูง และดอนนาเค (Donna K.Mc. Neese Smith,1997: 74 ) กล่าวว่า อายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น อายุจึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 35 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 อภิปรายได้ว่า ผู้ที่มีอายุน้อย เริ่มปฏิบัติงานใหม่ ๆ ยังไม่มีการระมัดระวังสามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย จึงรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ต่อมาเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นจะเริ่มรู้สึกเบื่อเพราะทำงานอยู่ในหน้าที่เดิม ๆ เมื่ออายุเกิน 30 ปีขึ้นไป เริ่มมีประสบการณ์ทำงานมากขึ้น มีความก้าวหน้าในงาน ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนมากขึ้น ก็ารู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก ( อ้างถึงใน John B. Miner,1972: 86)

2) *วุฒิการศึกษา* จากการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2538: 94 - 103) และเอียดศิริ เรืองภักดี (2543: 79 - 83) ที่พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากการศึกษาของ นพรัตน์ อารยพัฒนกุล (2540: ก - ข) ที่พบว่า วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งฮาลโลแรนและเบนตัน (Halloran&Benton,1987: 97 - 100) กล่าวว่า วุฒิการศึกษามีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก ขึ้นอยู่กับงานที่ทำนั้นมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ซึ่งจากพรบ.วิชาชีพ



การพยาบาลและผดุงครรภ์ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2540 กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติงาน ในหน้าที่หลักตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล คือการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาล ต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมิน สภาพ การวินิจฉัยปัญหา การวางแผนปฏิบัติการ และการประเมินผล พยาบาลวิชาชีพทุกคนได้รับการ เรียนรู้และฝึกอบรมเท่าเทียมกัน และได้ปฏิบัติงานตรงสายงานการพยาบาล จึงเป็นงานที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ กอปรกับการศึกษาครั้งนี้ พยาบาลวิชาชีพที่ศึกษา มีวุฒิ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรและปริญญาตรีและเทียบเท่าใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 45.7 และ 48.3 ซึ่งทั้งสองวุฒิการศึกษานี้มีบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติการพยาบาลเหมือนกัน จึงทำให้ วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) *สถานภาพสมรส* จากการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของจิระพันธ์ จันทร์เทพ (2537: ก - ข) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากการศึกษา ของยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2538: 94 - 103) ประภาพร เมืองแก้ว (2542: 92) และเอียดสิริ เรืองภักดี (2543: 79 - 83) พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากบุคคลที่โสดส่วนมากจะอยู่ในช่วงอายุน้อย ประสบการณ์ในการทำงาน น้อย ความรับผิดชอบในงานยังไม่ชัดเจน ส่วนในบุคคลที่แต่งงานแล้วส่วนมากจะมีอายุมาก ประสบการณ์ในการทำงานมากมีความรับผิดชอบในงานชัดเจน มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานสูง เงินเดือนสูง ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงมี ความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4) *ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน* จากการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสุวรรณา ลีละเศรษฐกุล (2542: ง) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากการศึกษาของ ซาติชาย สุวรรณนิตย์ (2534: ก) ประภาพร เมืองแก้ว (2542: 92) และเอียดสิริ เรืองภักดี (2543: 79 - 83) ซึ่งพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ฮาลโลแรนและเบนตัน (Halloran&Benton, 1987: 97-100) กล่าวว่า ผู้ที่เริ่มทำงานใหม่ในช่วงปีแรกจะมีความพึงพอใจในระดับสูงและค่อย ๆ ลดลง และจะเริ่มขึ้นอีกเมื่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 15 ปีขึ้นไป ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ครั้งนี้ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไปมากที่สุดร้อยละ 41.1 อภิปรายได้ว่า พยาบาล วิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในช่วงปีแรกยังไม่มีความเครียดมากนัก สามารถปรับตัวได้

จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง หลังจากนั้นจะเริ่มมีความเครียดมีแรงกดดันเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากภาระงานมากขึ้น การปฏิบัติงานซ้ำซากจำเจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงลดลง ช่วงเลย 15 ปี ขึ้นไป จะมีความพึงพอใจสูงขึ้นอีก เนื่องจากได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หลายครั้ง ได้รับเงินเดือนที่สูงมากขึ้น มีหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้รู้สึกว่าตัวเอง ประสบความสำเร็จในงาน มีความก้าวหน้าในงาน และได้รับผลตอบแทนที่พอใจ เกิดทัศนคติที่ดี ต่องาน จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงได้

5) *ระดับซี* จากการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากการศึกษาของ ประภาพร เมืองแก้ว (2542: 92) และเจียดสิริ เรืองภักดี (2543: 79 - 83) พบว่า ระดับซีไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนมากดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับซี 7 มากถึงร้อยละ 51 ซึ่งพยาบาลวิชาชีพระดับซี 7 ถือว่ามีความสำเร็จในงาน มีความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ ยังได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่สูง ซึ่งนับว่าเป็นความมั่นคงในงาน เฮอร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน John B. Miner, 1972: 84) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงานถือเป็นปัจจัยจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงานคือสิ่งค้ำจุนไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ระดับซีจึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6) *ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน* จากการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุวรรณ ลีละเศรษฐกุล (2542: ง) ซึ่งมารริเนอร์ (Marriner, 1982: 246 - 252) กล่าวว่า ผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมสูง จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพทางสังคมต่ำกว่า ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานมี อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ เงินเดือน ค่าตอบแทนมากกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังมีความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในงาน จึงทำให้ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยิ่งตำแหน่งสูงขึ้นจะเพิ่มระดับความพึงพอใจให้สูงมากขึ้นตามไปด้วย

7) *ปัจจัยจูงใจ* จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมลักษณ์ สุวรรณมาลี (2539: 57 - 58) และสุพรรณ ลีละเศรษฐกุล (2542: ง) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เฮอร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน John B. Miner, 1972: 86) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับปัจจัยจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำทนายความสามารถ มีความรับผิดชอบในงานที่สำคัญ

และมีความก้าวหน้าในงาน จะทำให้บุคคลเกิดทัศนคติในทางบวก เกิดความรักและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น เมื่อบุคคลได้รับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

8) **ปัจจัยค้ำจุน** จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมลักษณ์ สุวรรณมาลี (2539: 57 - 58) และสุวรรณ ลีละเศรษฐกุล (2542: ง) เฮอร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน John B. Miner, 1972: 86) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหารที่ชัดเจน วิธีการปกครองบังคับบัญชาที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานดี สภาพการทำงานดี มีความมั่นคงปลอดภัยในงาน ได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลและเงินเดือนเหมาะสม จะช่วยสนับสนุนให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

## 2.5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลนครปฐมได้ดีที่สุด มี 3 ตัวแปรคือ ปัจจัยจูงใจ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และอายุ ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 52.2 อธิบายได้ดังนี้

**2.5.1 ปัจจัยจูงใจ** เป็นตัวแปรแรกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เฮอร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน John B. Miner, 1972: 86) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้เกิดความรักและพยายามที่จะทำให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ประกอบไปด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ก็จะได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้ปฏิบัติ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการตัดสินใจในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ นั้นหมายถึงว่า บุคคลนั้นได้รับการยอมรับนับถือ ยิ่งถ้าได้รับการยอมรับนับถือครบทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ป่วยและญาติด้วยแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจมาก กอปรกับถ้าได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ศึกษา

หาความรู้หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

**2.5.2 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน** เป็นตัวแปรที่สอง ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 123 - 129 ) กล่าวว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่มีฐานะทางวิชาชีพต่ำ จากการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ทั้งนี้ เพราะว่าตำแหน่งจะเป็นตัวชี้บ่งฐานะทางวิชาชีพ แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบในงานสูงขึ้น มีอิสระทางความคิด สามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้มากขึ้น มีเงินเดือนและค่าตอบแทนสูง ซึ่งถือเป็นความสำเร็จในชีวิต ตำแหน่งในการปฏิบัติงานจึงเป็นตัวแปรที่มีผลในการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**2.5.3 อายุ** เป็นตัวแปรที่สามที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 112 - 113) กล่าวว่า อายุ จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และมักจะมี ความก้าวหน้าในงาน มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนสูง ดังนั้นอายุจึงเป็นตัวแปรที่มีผลในการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมยังได้รับ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนบางส่วนอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อการทำ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุและตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงาน เพราะสิ่งนี้เป็นหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ดังนี้

**3.1.1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ** ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานที่ปฏิบัติ (Road Map) สำหรับพยาบาลวิชาชีพทุกคน เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับการจัดการด้านความก้าวหน้าให้ได้ตามเส้นทางที่วางไว้ และแจ้งให้ทุกคนรับทราบ

**3.1.2 ให้การสนับสนุนส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร** ในเรื่องการได้รับการอบรมต่าง ๆ สนับสนุนทั้งเวลา ค่าใช้จ่าย และการมีส่วนร่วมของพยาบาลในการเป็นผู้จัดอบรมหรือวิทยากร เพื่อแสดงถึงความมีศักยภาพ

**3.1.3 การกระจายอำนาจ** ในด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน โดยมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้อำนาจในการตัดสินใจและบริหารจัดการได้ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**3.1.4 การปรับปรุงพัฒนางานและรูปแบบการปฏิบัติงาน** เพื่อให้งานช่วยเสริมสร้างความท้าทายและลดความน่าเบื่อจำเจของงาน โดยให้พยาบาลได้มีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างมาตรฐานการดูแลผู้ป่วย การวางแผนติดตามผู้ป่วย การดูแลผู้ป่วยระบบเจ้าของไข้ และการวัดคุณภาพการดูแลผู้ป่วยเป็นระยะ ๆ เป็นต้น ซึ่งผลงงานที่ออกมาจะทำให้พยาบาลรู้สึกว่าได้ทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความรู้ความสามารถ เกิดความตั้งใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

**3.1.5 ส่งเสริมการสร้างทีมงานการพยาบาล** ให้มีอิสระในความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการสร้างความสำเร็จของทีมงาน ให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล เพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ โดยจัดเวลาให้มีการพบปะเพื่อสังสรรค์แลกเปลี่ยนทรรศนะกัน ช่วยให้เกิดบรรยากาศความเป็นกันเองในหมู่วิชาชีพ โดยผู้บริหารคอยให้กำลังใจ ให้คำแนะนำปรึกษาเมื่อมีข้อขัดข้องให้การยกย่องชมเชย และให้รางวัล เมื่อผลงานประสบความสำเร็จ และจัดเวทีให้เผยแพร่ผลงาน

**3.1.6 จัดทำนโยบายการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน** ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลและกลุ่มงานการพยาบาล และแจ้งให้บุคลากรรับทราบทั่วถึงกัน

**3.1.7 จัดทำหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ/การเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ** อย่างชัดเจน แจ้งให้บุคลากรทุกคนรับทราบ มีการพิจารณาความดีความชอบ/การเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ อย่างโปร่งใส และยุติธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่จัดทำไว้

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล ที่นอกเหนือจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ได้แก่ พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่พยาบาล และ ผู้ช่วยเหลือคนไข้

3.2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

3.2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจุบันที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืน เช่น นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และความมั่นคงปลอดภัยในงาน ที่ส่งผลต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และการสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

3.2.4 ศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เช่น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนก ศัลยกรรม แผนกสูติกรรม แผนกอายุรกรรม แผนกกุมารเวชกรรมและหน่วยงานพิเศษ เป็นต้น

## ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

## ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. นางนิทรา ศชรักษ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา  
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครุเทพ
2. นางสาวสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการพยาบาลในชุมชน  
กระทรวงสาธารณสุข
3. นางสาวปิยนุช ประทีปทัศน์ ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมพร
4. รองศาสตราจารย์วารี ระกิติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



**ภาคผนวก ข**  
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม 

## ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามจริงในส่วนตัวท่าน

- |   |   |
|---|---|
|   | สำหรับผู้วิจัย                                |
| 1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (นับปีเต็ม)  | 1-2 <input type="text"/> <input type="text"/> |
| 2. สถานภาพสมรส  | 3 <input type="text"/>                        |
| <input type="checkbox"/> 1. โสด   |   |
| <input type="checkbox"/> 2. คู่   |   |
| <input type="checkbox"/> 3. หม้าย หย่า แยก  |   |
| 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด   | 4 <input type="text"/>                        |
| <input type="checkbox"/> 4. ประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่าปริญญาตรี   |   |
| <input type="checkbox"/> 5. ปริญญาตรี   |   |
| <input type="checkbox"/> 6. ปริญญาโท  |   |
| 4. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งในระดับ(ซี)   | 5 <input type="text"/>                        |
| <input type="checkbox"/> 1. ระดับ 3 <input type="checkbox"/> 2. ระดับ 4 <input type="checkbox"/> 3. ระดับ 5 |   |
| <input type="checkbox"/> 4. ระดับ 6 <input type="checkbox"/> 5. ระดับ 7 <input type="checkbox"/> 6. ระดับ 8 |   |
| 5. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลนครปฐม.....ปี (เต็ม)   | 6-7 <input type="text"/>                      |
| 6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง  | 8 <input type="text"/>                        |
| <input type="checkbox"/> พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างาน   |   |
| <input type="checkbox"/> พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ   |   |

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ

**คำชี้แจง** ข้อความในรายการจะเป็นการสำรวจระดับความคิดเห็นที่แสดงถึงการได้รับสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในประโยค (76-100%)

คะแนน 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากกับข้อความในประโยค (51-75%)

คะแนน 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลางกับข้อความในประโยค (26-50%)

คะแนน 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยกับข้อความในประโยค (1-25%)

คะแนน 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในประโยค (0%)

โปรดเลือกข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ผู้ป่วยและครอบครัวของผู้ป่วยแสดงท่าที่ชื่นชมในการให้การพยาบาลของท่าน						9 <input type="checkbox"/>
2	ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ						10 <input type="checkbox"/>
3	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้						11 <input type="checkbox"/>
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานในแต่ละวันได้เสร็จทันเวลา						12 <input type="checkbox"/>
5	ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน						13 <input type="checkbox"/>
6	ผู้ป่วยและญาติของผู้ป่วยยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน						14 <input type="checkbox"/>
7	ผู้ร่วมงานของท่านเคยแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน						15 <input type="checkbox"/>

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8	เมื่อมีงานที่ยุ่งยากซับซ้อนกว่าปกติ ท่านมักได้รับเลือกให้เป็นผู้ปฏิบัติ						16 <input type="checkbox"/>
9	หัวหน้างานของท่านให้ความไว้วางใจท่าน ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย						17 <input type="checkbox"/>
11	งานที่ท่านปฏิบัติส่วนหนึ่งเป็นงานที่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินอกเหนือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่าน						19 <input type="checkbox"/>
12	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						20 <input type="checkbox"/>
13	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านสามารถ ปฏิบัติได้โดยอิสระ						21 <input type="checkbox"/>
14	ท่านได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน						22 <input type="checkbox"/>
15	ท่านได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบงาน ที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน และส่วนรวม						23 <input type="checkbox"/>
16	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง ด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ						24 <input type="checkbox"/>
17	หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่าน เข้ารับการอบรมด้านการพยาบาล ที่ท่านรับผิดชอบ						25 <input type="checkbox"/>
18	หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่าน ได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น						26 <input type="checkbox"/>
19	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการ การศึกษาเฉพาะทาง ปริญญาโท หรือปริญญาเอก						27 <input type="checkbox"/>

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
20	หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามเป้าหมาย						28 <input type="checkbox"/>
21	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดขอบเขต ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ไว้อย่างชัดเจน						29 <input type="checkbox"/>
22	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดขอบเขต ความรับผิดชอบโดยคำนึงถึง ความเหมาะสมด้านความรู้และ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ						30 <input type="checkbox"/>
23	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุง ระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						31 <input type="checkbox"/>
24	หน่วยงานของท่านมีการวางแผน และ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ไว้อย่างชัดเจน						32 <input type="checkbox"/>
25	หัวหน้างานของท่านสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที						33 <input type="checkbox"/>
26	หัวหน้างานของท่านมอบหมายงานให้ท่าน ปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถ						34 <input type="checkbox"/>
27	ท่านสามารถปรึกษาหารือหรือขอ คำแนะนำในการปฏิบัติงานจาก หัวหน้างานได้ตลอดเวลา						35 <input type="checkbox"/>
28	หัวหน้างานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา						36 <input type="checkbox"/>
29	หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา						37 <input type="checkbox"/>

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
30	หัวหน้างานของท่านใจกว้างยอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา						38 <input type="checkbox"/>
31	ท่านได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจาก สมาชิกภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี						39 <input type="checkbox"/>
33	ท่านได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี						41 <input type="checkbox"/>
34	การทำงานในหน่วยงานของท่าน ทุกคน มีความรักใคร่กันดี ไม่มีการชิงดีชิงเด่นกัน						42 <input type="checkbox"/>
35	การจัดสถานที่ภายในหอผู้ป่วยมีส่วนช่วย ให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก และรวดเร็ว						43 <input type="checkbox"/>
36	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และเวชภัณฑ์ สำหรับให้บริการผู้ป่วย เพียงพอและพร้อมใช้งานได้ทันที						44 <input type="checkbox"/>
37	หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ และมีการระบายอากาศดี						45 <input type="checkbox"/>
38	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์การติดต่อ สื่อสารในการปฏิบัติงานเพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน						46 <input type="checkbox"/>
39	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง						47 <input type="checkbox"/>
40	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นตำแหน่ง ที่ต้องไปช่วยปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น แทนตำแหน่งงานประจำเป็นบางครั้ง						48 <input type="checkbox"/>

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
41	ถึงแม้ว่าโรงพยาบาลของท่านจะมีการ ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นองค์กรมหาชน ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ของท่านอย่างแน่นอน						49 <input type="checkbox"/>
42	หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการ ที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้ เพื่อช่วยเหลือท่านและผู้ร่วมงาน เมื่อมีความจำเป็นอย่างเหมาะสม						50 <input type="checkbox"/>
43	หัวหน้างานของท่านจัดให้ท่านได้รับสิทธิ ในการลาพักและลาพักผ่อนได้เต็มที่						51 <input type="checkbox"/>
44	ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน เวรป่วย-ดึกเหมาะสมกับ สภาพการทำงาน						52 <input type="checkbox"/>
45	ท่านได้รับค่าล่วงเวลาเหมาะสมกับ สภาพการทำงาน						53 <input type="checkbox"/>
46	เงินเดือนที่ท่านได้รับตอบแทนทุกเดือน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน						54 <input type="checkbox"/>
47	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ						55 <input type="checkbox"/>
48	การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำงวด มีความเหมาะสม						56 <input type="checkbox"/>

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** ข้อความในรายการจะเป็นการสำรวจการแสดงออกถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน โดยมีการแสดงออกของพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีการแสดงออกในพฤติกรรมนั้นอย่างสม่ำเสมอ(76-100%)  
ด้วยความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีการแสดงออกในพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้ง(51-75%)  
ด้วยความพึงพอใจมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีการแสดงออกในพฤติกรรมนั้นบางครั้ง (26-50%)  
ด้วยความพึงพอใจปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีการแสดงออกในพฤติกรรมนั้นนานๆครั้ง (1-25%)  
ด้วยความพึงพอใจน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เคยมีการแสดงออกในพฤติกรรมนั้นเลย (0%)  
ด้วยความไม่พึงพอใจ

ลำดับ ที่	ข้อความ	พฤติกรรมที่แสดงออก					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายของโรงพยาบาลเป็นหลัก						57 <input type="checkbox"/>
2	ท่านวางแผนที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐมจนเกษียณอายุราชการ						58 <input type="checkbox"/>
3	ท่านพูดกับใครๆเสมอว่าอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีส่วนช่วยให้สังคมอยู่ดีมีสุข						59 <input type="checkbox"/>
4	เมื่อมีผู้เข้าใจไม่ถูกต้องเกี่ยวกับโรงพยาบาล ท่านจะชี้แจงให้บุคคลเหล่านั้นเข้าใจในสิ่งที่ถูกต้องทันทีหรือเมื่อมีโอกาส						60 <input type="checkbox"/>
5	ท่านบอกใครๆว่าท่านเป็นพยาบาลของโรงพยาบาลนี้ด้วยความภาคภูมิใจ						61 <input type="checkbox"/>
6	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของวิชาชีพพยาบาล						62 <input type="checkbox"/>



ลำดับ ที่	ข้อความ	พฤติกรรมที่แสดงออก					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
7	ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจที่จะให้ผลงานออกมาด้วยดี						63 <input type="checkbox"/>
8	เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านลาป่วยกระทันหันด้วยสาเหตุการเจ็บป่วยที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ท่านยินดีที่จะขึ้นปฏิบัติงานแทนทันทีที่ได้รับการติดต่อประสานงานจากหัวหน้างาน/หัวหน้าเวร						64 <input type="checkbox"/>
9	ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยความทุ่มเท						65 <input type="checkbox"/>
10	ท่านให้ความร่วมมือกับทีมพยาบาลในหน่วยงานของท่านเมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือจากท่าน						66 <input type="checkbox"/>
11	ทุกครั้งที่มีการปฏิบัติกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาหน่วยงาน เช่นกิจกรรม 5 ส. ประชุมทบทวนการปฏิบัติงานประจำเดือน ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ โดยไม่ต้องการวันหยุดชดเชย						67 <input type="checkbox"/>
12	ท่านคิดหาวิธีการแก้ปัญหาทุกครั้งที่มีข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน						68 <input type="checkbox"/>
13	ท่านเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น						69 <input type="checkbox"/>
14	ท่านช่วยปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน						70 <input type="checkbox"/>
15	ท่านนำสิ่งที่ดีที่ได้จากการฝึกอบรม/ดูงานมาเสนอแนะให้เพื่อนร่วมงานทราบ						71 <input type="checkbox"/>

ลำดับ ที่	ข้อความ	พฤติกรรมที่แสดงออก					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
16	ท่านพยายามที่จะริเริ่มในการพัฒนาและปรับปรุงงานในหน่วยงานของท่านให้ก้าวหน้า						72 <input type="checkbox"/>
17	ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านเมื่อมีการประชุมกัน						73 <input type="checkbox"/>
19	ท่านปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ตามหลักการแห่งวิชาชีพพยาบาล						75 <input type="checkbox"/>
20	ท่านปฏิบัติงานด้วยความตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการ						76 <input type="checkbox"/>
21	ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ						77 <input type="checkbox"/>
22	ท่านปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพยาบาล						78 <input type="checkbox"/>
23	ท่านปฏิบัติตามการพยาบาลตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพพยาบาล						79 <input type="checkbox"/>
24	ท่านปฏิบัติตามการพยาบาลตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของวิชาชีพพยาบาล						80 <input type="checkbox"/>
25	ท่านเข้าร่วมทีมปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ						81 <input type="checkbox"/>
26	ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี						82 <input type="checkbox"/>
27	ท่านปฏิบัติงานกับทีมการพยาบาลด้วยความสบายใจ						83 <input type="checkbox"/>

ลำดับ ที่	ข้อความ	พฤติกรรมที่แสดงออก					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
28	ท่านเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆในการพัฒนา งาน ด้วยความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการ พัฒนางานที่ดี						84 <input type="checkbox"/>
29	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของสมาคมวิชาชีพตามที่ สมาคมวิชาชีพพยาบาลจัดขึ้น						85 <input type="checkbox"/>

## ภาคผนวก ค

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 (ตารางที่ 4.3 และตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของวิชาชีพ และด้านความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x} \therefore$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<b>1. ด้านความเชื่อมั่นฯ</b>			
1.1 ท่านปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายของโรงพยาบาลเป็นหลัก	4.397	0.622	สูง
1.2 ท่านวางแผนที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐมจนเกษียณอายุราชการ	3.245	1.270	ปานกลาง
1.3 ท่านพูดกับใครๆเสมอว่าอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีส่วนช่วยให้สังคมอยู่ดีมีสุข	3.854	1.109	สูง
1.4 เมื่อมีผู้เข้าใจไม่ถูกต้องเกี่ยวกับโรงพยาบาลท่านจะชี้แจงให้บุคคลเหล่านั้นเข้าใจในสิ่งที่ถูกต้องทันทีหรือเมื่อมีโอกาส	4.404	0.704	สูง
1.5 ท่านบอกใครๆว่าท่านเป็นพยาบาลของโรงพยาบาลนี้ด้วยความภาคภูมิใจ	4.099	0.885	สูง
1.6 ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของวิชาชีพพยาบาล	4.708	0.455	สูง
<b>2. ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน</b>			
2.1 ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจที่จะให้ผลงานออกมาด้วยดี	4.761	0.427	สูง
2.2 เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านลาป่วยกระทันหันด้วยสาเหตุการเจ็บป่วยที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ท่านยินดีที่จะขึ้นปฏิบัติงานแทนทันทีที่ได้รับการติดต่อประสานงานจากหัวหน้างาน/หัวหน้าเวร	4.476	0.641	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา เชื่อสัจย์และจงรักภักดี ต่อองค์กร ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของวิชาชีพ และด้านความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x} \therefore$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<b>2. (ต่อ) ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน</b>			
2.3 ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยความทุ่มเท	4.470	0.586	สูง
2.4 ท่านให้ความร่วมมือกับทีมพยาบาลในหน่วยงานของท่านเมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือจากท่าน	4.596	0.531	สูง
2.5 ทุกครั้งที่มีการปฏิบัติกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาหน่วยงาน เช่นกิจกรรม 5 ส.ประชุมทบทวนการปฏิบัติงานประจำเดือน ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องการวันหยุดชดเชย	4.437	0.770	สูง
<b>3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ฯ</b>			
3.1 ท่านคิดหาวิธีการแก้ปัญหาทุกครั้งที่มีข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน	4.344	0.673	สูง
3.2 ท่านเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	4.158	0.775	สูง
3.3 ท่านช่วยปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4.205	0.742	สูง
3.4 ท่านนำสิ่งที่ดีที่ได้จากการฝึกอบรม/ดูงานมาเสนอแนะให้เพื่อนร่วมงานทราบ	4.231	0.725	สูง
3.5 ท่านพยายามที่จะริเริ่มในการพัฒนาและปรับปรุงงานในหน่วยงานของท่านให้ก้าวหน้า	4.225	0.694	สูง
3.6 ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านเมื่อมีการประชุมกัน	4.132	0.813	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ชื่อสัตย์และจงรักภักดี ต่อองค์กร ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของวิชาชีพ และด้านความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<b>4. ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ฯ</b>			
4.1 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆของ โรงพยาบาลด้วยความยินดีและเต็มใจ	4.450	0.629	สูง
4.2 ท่านปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักการแห่งวิชาชีพพยาบาล	4.596	0.531	สูง
4.3 ท่านปฏิบัติงานด้วยความตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการ	4.702	0.473	สูง
4.4 ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนวิชาชีพ	4.370	0.649	สูง
4.5 ท่านปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพยาบาล	4.536	0.551	สูง
4.6 ท่านปฏิบัติตามการพยาบาลตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพพยาบาล	4.688	0.464	สูง
4.7 ท่านปฏิบัติตามการพยาบาลตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของวิชาชีพพยาบาล	4.642	0.494	สูง
<b>5. ด้านความสามัคคีในหมู่คณะ</b>			
5.1 ท่านเข้าร่วมทีมปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.642	0.507	สูง
5.2 ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในกาปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.569	0.522	สูง
5.3 ท่านปฏิบัติงานกับทีมการพยาบาลด้วยความสบายใจ	4.324	0.698	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา ซื่อสัตย์และจงรักภักดี ต่อองค์กร ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดของวิชาชีพ และด้านความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x} \therefore$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<b>5. (ต่อ) ด้านความสามัคคีในหมู่คณะ</b>			
5.4 ท่านเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆในการพัฒนางานด้วยความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการพัฒนางานที่ดี	4.397	0.664	สูง
5.5 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของสมาคมวิชาชีพตามที่สมาคมวิชาชีพพยาบาลจัดขึ้น	3.589	1.138	ปานกลาง



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมที่ได้รับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านเงินเดือน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>1. ด้านความสำเร็จของงาน</b>			
1.1 ผู้ป่วยและครอบครัวของผู้ป่วยแสดงท่าทีชื่นชมในการให้การพยาบาลของท่าน	4.139	0.600	มาก
1.2 ท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ	4.331	0.550	มาก
1.3 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้	4.225	0.590	มาก
1.4 ท่านสามารถปฏิบัติงานในแต่ละวันได้เสร็จทันเวลา	4.198	0.766	มาก
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>			
2.1 ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	4.152	0.619	มาก
2.2 ผู้ป่วยและญาติของผู้ป่วยยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน	4.278	0.567	มาก
2.2 ผู้ร่วมงานของท่านเคยแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	4.066	0.670	มาก
2.3 เมื่อมีงานที่ยุ่งยากซับซ้อนกว่าปกติท่านมักได้รับเลือกให้เป็นผู้ปฏิบัติ	3.794	0.802	มาก
2.4 หัวหน้างานของท่านให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.033	0.715	มาก

ตารางที่ 4.5(ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมที่ได้รับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ด้านผลประโยชน์ที่ก่อคุณ และด้านเงินเดือน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>3. ด้านลักษณะของงาน</b>			
3.1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนาย ความสามารถ	4.106	0.758	มาก
3.2 งานที่ท่านปฏิบัติส่วนหนึ่งเป็นงานที่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินอกเหนือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่าน	3.966	0.811	มาก
3.3 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.880	0.782	มาก
<b>4. ด้านความรับผิดชอบในงาน</b>			
4.1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านสามารถ ปฏิบัติได้โดยอิสระ	3.622	0.950	ปานกลาง
4.2 ท่านได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	4.152	0.680	มาก
4.3 ท่านได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่มี ประโยชน์ต่อหน่วยงาน และส่วนรวม	4.271	0.692	มาก
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในงาน</b>			
5.1 ท่านได้มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ	3.933	0.780	มาก

ตารางที่ 4.5(ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมที่ได้รับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ด้านผลประโยชน์ที่ก่อคุณ และด้านเงินเดือน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>5. (ต่อ) ด้านความก้าวหน้าในงาน</b>			
5.2 หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรมด้านการพยาบาลที่ท่านรับผิดชอบ	3.841	0.917	มาก
5.3 หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	3.847	0.854	มาก
5.3 หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรมการประชุมทางวิชาการ การศึกษาเฉพาะทางปริญญาโท หรือ ปริญญาเอก	3.854	0.955	มาก
<b>6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>			
6.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย	4.079	0.796	มาก
6.2 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.351	0.694	มาก

ตารางที่ 4.5(ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมที่ได้รับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านเงินเดือน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>6. (ต่อ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>			
6.3 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความเหมาะสมด้านความรู้และความสามารถของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	4.351	0.685	มาก
6.4 หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.152	0.728	มาก
6.5 หน่วยงานของท่านมีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.251	0.694	มาก
<b>7. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา</b>			
7.1 หัวหน้างานของท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและทันที่	4.000	0.864	มาก
7.2 หัวหน้างานของท่านมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถ	4.192	0.670	มาก
7.3 ท่านสามารถปรึกษาหารือหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานได้ตลอดเวลา	3.927	0.973	มาก
7.4 หัวหน้างานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.867	0.935	มาก

ตารางที่ 4.5(ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมที่ได้รับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ด้านผลประโยชน์ที่ก่อคุณ และด้านเงินเดือน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>7.(ต่อ) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา</b>			
7.5 หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.682	1.002	มาก
<b>8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฯ</b>			
8.1 หัวหน้างานของท่านใจกว้างยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.662	0.972	ปานกลาง
8.2 ท่านได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากสมาชิกภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี	4.245	0.663	มาก
8.3 หัวหน้างานของท่านให้ความเป็นกันเองสามารถปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัวได้ เป็นอย่างดี	3.742	1.048	มาก
8.4 ท่านได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	3.966	0.647	มาก
8.5 การทำงานในหน่วยงานของท่านทุกคนมีความรักใคร่กันดี ไม่มีการชิงดีชิงเด่นกัน	3.755	0.909	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมที่ได้รับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านเงินเดือน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>9. ด้านสภาพการทำงาน</b>			
9.1 การจัดสถานที่ภายในหอผู้ป่วยมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว	4.125	0.835	มาก
9.2 หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และเวชภัณฑ์ สำหรับให้บริการผู้ป่วยเพียงพอและพร้อมใช้งานได้ทันที	4.152	0.746	มาก
9.3 หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอและมีการระบายอากาศที่ดี	4.132	0.830	มาก
9.4 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	4.139	0.748	มาก
<b>10. ด้านความมั่นคงฯ</b>			
10.1 ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	4.106	0.758	มาก
10.2 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นตำแหน่งที่ต้องไปช่วยงานที่หน่วยงานอื่นแทนตำแหน่งงานประจำเป็นบางครั้ง	3.629	1.329	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล

ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม  
ที่ได้รับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน  
ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการ  
บริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
ในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ด้าน  
ผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านเงินเดือน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>10. (ต่อ) ด้านความมั่นคงฯ</b>			
10.3 ถึงแม้ว่าโรงพยาบาลของท่านจะมีการ ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นองค์กรมหาชน ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ของท่านอย่างแน่นอน	3.251	1.034	ปานกลาง
<b>11. ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล</b>			
11.1 หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการ ที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้ เพื่อช่วยเหลือท่านและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีความจำเป็นอย่างเหมาะสม	3.543	1.037	ปานกลาง
11.2 หัวหน้างานของท่านจัดให้ท่านได้รับ สิทธิในการลาพักและลาพักผ่อนได้เต็มที่	4.019	0.927	มาก
11.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เวรป่าย-ดึก เหมาะสม	3.874	0.995	มาก
11.4 ท่านได้รับค่าล่วงเวลาเหมาะสมกับ สภาพการปฏิบัติงาน	3.847	1.005	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล

ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม  
ที่ได้รับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน  
ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการ  
บริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
ในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ด้าน  
ผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านเงินเดือน เป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>12. ด้านเงินเดือน</b>			
12.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับตอบแทนทุกเดือน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.887	0.949	มาก
12.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ	3.721	1.053	มาก
12.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำงวด มีความเหมาะสม	3.576	1.042	ปานกลาง



## บรรณานุกรม

- กัลยา พัฒนศรี *เอกสารคำสอนวิชา 267406 แนวโน้มของวิชาชีพการพยาบาลเรื่องวิชาชีพการพยาบาล* ภาควิชาการศึกษาวิชาชีพและบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2542
- กัลยา วานิชย์บัญชา *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ 2543
- กุลยา ตันติผลาชีวะและสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล "วิชาชีพการพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย" *สารสภากาการพยาบาล* 13(มกราคม-มีนาคม 2541) หน้า 1-11
- กลุ่มงานจิตเวช, โรงพยาบาลนครปฐม "รายงานการสำรวจความเครียดในบุคลากรปี 2543" นครปฐม กลุ่มงานจิตเวช โรงพยาบาลนครปฐม 2543 (อัดสำเนา)
- เกียรติขจร ไพศาลนันท์ ๘ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ๙ *ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล* 2542
- กองการพยาบาล, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2539
- จิระพันธ์ จันท์เทพ ๘ การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ๙ *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล* 2537
- จุฬาลักษณ์ ณีรัตน์พันธุ์ *กลยุทธ์การบริหารการพยาบาล* ภาควิชาการศึกษาวิชาชีพและบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2540
- ชาญชัย อาจิสมาจาร *พฤติกรรมในองค์การ* กรุงเทพมหานคร สหมิตรออฟเซต 2534
- *บริหารอย่างไรให้ได้ผลดี* กรุงเทพมหานคร มิตรสยาม 2535
- ชาติชาย สุวรรณนิตย์ ๘ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดมุกดาหาร ๙ *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(ชีวสถิติ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล* 2534

ชานานันท์ รอดงาม **8** แบบผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2 **9** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุข) สาขาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2543

ทัศนาศ นุญทอง **ทิศทางการปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต** พิมพ์ครั้งที่ 2 สภาการพยาบาล ศิริยอดการพิมพ์ 2543

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ **พฤติกรรมองค์การ** กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2540

ทองหล่อ เดชไทย **หลักการดำเนินงานสาธารณสุข** นครปฐม โรงพิมพ์สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน 2540

นพรัตน์ อารยพัฒนกุล **8** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ กับความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชน **9** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาเอกพยาบาลสาธารณสุข) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2540

ประคิดน สุจฉายา และคณะ **8** ร่างรายงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหา ระบบบริการสุขภาพ และวิสัยทัศน์ของระบบสุขภาพไทย:มุมมองของพยาบาล **9** คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2543

ประภาพร เมืองแก้ว **8** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ

โรงพยาบาลชุมชนในเขต 1 **9** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2542

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล** กรุงเทพมหานคร บริษัทพิมพ์ดี 2544

ไพศาล อินทร์ผาย **8** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดสระบุรี วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2543

ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น **8** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา **9** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา

- มหาบัณฑิต วิชาเอกสุขศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร 2538
- เรมวอล นันทิสุภวัฒน์ *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร* ภาควิชาบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2542
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ *องค์กรและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร บริษัทวิดิทัศน์พัฒนา  
2539
- ศรีสุภา สีดากุล ธรรมาสัน กัญญา และ วราภรณ์ เขมโชติกูร “ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร และ  
ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์” *วารสารกองการพยาบาล*  
28(มกราคม-เมษายน 2544) หน้า86-94
- ศูนย์คุณภาพ, โรงพยาบาลนครปฐม “ผังโครงสร้างองค์กร” นครปฐม ศูนย์คุณภาพโรงพยาบาล  
นครปฐม 2543 (อัดสำเนา)
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม *การวิเคราะห์การถดถอย:แนวคิดวิธีการ  
และการประยุกต์ใช้ (Regression Analysis: Concepts, Method and Application)*  
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์เลี้ยงเชียง 2536
- สุวรรณ ลีละเศรษฐกุล ๘ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล  
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค ๙ วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2542
- สมลักษณ์ สุวรรณมาลี “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับ  
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์  
พระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี” ๑ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้  
ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2539
- สภาการพยาบาล *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 และที่  
แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์(ฉบับที่2  
พ.ศ.2540)* กรุงเทพมหานคร เดอะเบส กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นท์ 2540
- เสนาะ ตีเยาว์ *การบริหารงานบุคคล* พิมพ์ครั้งที่9 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์ 2535
- อรุณ รักธรรม *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สุนทร  
ออฟเซท 2537

อัฉรรา จรุงวรณณะ “พฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสงขลา” ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2542

อัชรี จิตต์ภักดี “ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2536

โอบธนา วิสัยนา “ความพึงพอใจในงาน: ความคาดหวัง ความเป็นจริง และความต้องการการตอบสนองตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลชุมพร” กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมพร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2544

เอียดสิริ เรืองภักดี “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร” ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2543

Best, John.W. *Research in Education*. 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliffs, NewJercy: Prentice-Hall, 1977.

Donna K. Mc Neese-Smith. “The Influence of Manager Behavior on Nurses Job Satisfaction Productivity, and Commitment.” *Journal of Nursing Administration* 27 (September 1977): 47-55.

Fincham, R. and Rodes, P.S. *The Individual, Work and Organization*. London: Weidenfeld and Nicolson, 1988.

Gilmer, V.H.B. *Applied Psychology*. New York: Mc Graw Hill, 1967.

Gordon, J.R. *Organization Behavior*. 3<sup>rd</sup> ed. Columbus, Ohio: Charles E. Meril, 1996.

Halloran, Jack. and Benton, Douglas. *Applied Human Relations*. 3<sup>rd</sup> ed. NewJercy: Prentice-Hall, 1987.

Karen Shader, et. al. “Factors Influencing satisfaction and Anticipated Turnover for Nurses in an Academic Medical Center”. *Journal of Nursing Administration*. 31(April 2001): 210-216.

- Locke,E.A. *The nature and courses of job satisfaction in M.D.Dunnette (Ed).*  
*Hand book of industrial and organization psychology.* Chicago: Rand  
Mc Nally, 1976.
- Marriner,A. *Contemporary nursing management:Issues and practice.* ST.Louis:  
TheC.V.Mosby, 1982.
- Robins,S.P. *Management.* 4<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall,1994.
- Ruby S. Morrison, La.Don Jones. And Bryan Fuller. "The Relation Between Leadership  
Styl and Empowerment on Job Satisfaction of Nurses". *Journal of Nursing  
Administration* 27 (May 1997): 27-34.
- Sallis,E. and Sallis, K. *People in Organization.* 2<sup>nd</sup> ed. London: Mcmillan, 1990.
- Schermeron. et. al. *Managing organization behavior.* 4<sup>th</sup> ed. New York:  
John Wiley&Sons, 1982.

**ประวัติผู้วิจัย**

ชื่อ	นางสาวสำลี คิมนาร์ักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	21 เมษายน 2505
สถานที่เกิด	อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ พ.ศ.2528
สถานที่ทำงาน	งานห้องผู้ป่วยหนักศัลยกรรม โรงพยาบาลนครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพ 8 หัวหน้างานห้องผู้ป่วยหนักศัลยกรรม