

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี

ปริญญานิพนธ์
ของ
นิภาพร ไชชนพงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี

บทคัดย่อ

ของ

นิภาพร ไชชนพงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2547

นิภาพร โชนพงศ์. (2547). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
 อาจารย์ ดร. สุพร เข้มเฮง, อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี และหาว่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค ที่ปฏิบัติงานให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงในหอผู้ป่วย/หน่วยงานต่าง ๆ อย่างน้อย 1 ปี จำนวน 232 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเจตคติต่องาน ประสิทธิภาพการทำงานและค่าตอบแทน พฤติกรรมผู้นำ การบริหารงาน และ ความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของเจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และการบริหารงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี มีค่าเท่ากับ .543 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรทั้งสามร่วมกันวัดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ได้ร้อยละ 29.5

2. เจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และการบริหารงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่การบริหารงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .296 รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และ เจตคติต่องาน โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .206 และ .169 ตามลำดับ

A STUDY OF PERSONNEL FACTORS, LEADER BEHAVIOR AND
ADMINISTRATION AFFECTED TO JOB SATISFACTION OF NURSES
AT RATCHABURI HOSPITAL

AN ABSTRACT
BY
NIPAPORN KHOTANAPONG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University
May 2004

NIPAPORN KHOTANAPONG. (2004). *A Study of Personnel Factors, Leader Behavior and Administration Affected to Job Satisfaction of Nurses at Ratchaburi Hospital*. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Dr. Suwaporn Semheng, Dr. Rachan Boonthima.

The purposes of this research were to study the relationship between personnel factors, leader behavior, administration and job satisfaction of nurses, and the score weight of personnel factors, leader behavior, administration contributed to job satisfaction of nurses. The sample were 232 nurses at Ratchaburi hospital selected by two-stage random sampling. The research instrument were the questionnaires on personnel factors, ie., attitude toward job, experience and income, leader behavior, administration and job satisfaction of nurses.

The results of research were as follows.

1. The correlation coefficients between attitude toward job, initiating-leader behavior, consideration-leader behavior, administration and job satisfaction of nurses at Ratchaburi hospital were statistically significant at .01 level. The multiple correlation coefficient between attitude toward job, consideration-leader behavior, administration and job satisfaction of nurses at Ratchaburi hospital was .543 with statistically significant at .01 level, these variables predicted job satisfaction of nurses at Ratchaburi hospital with 29.5 percentage

2. The attitude toward job, consideration-leader behavior and administration contributed to job satisfaction of nurses at Ratchaburi hospital which was statistically significant at .01 level, The beta weight of administration, consideration-leader behavior and attitude toward job significantly contributed to job satisfaction of nurses were .296, .206 and .169 respectively.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี

ของ
นางสาว นิภาพร โขชนพงศ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่ ๑๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. สุวพร เข้มเฮง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา)

..... กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิคม ดังคะพิภพ)

..... กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ชุติร์ วงศ์รัตนะ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร. สุวพร เข้มเฮง ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิคม ตั้งคะพิภพ และ รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตนะ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และได้ให้คำแนะนำจนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธุ์พานิช รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ และ อาจารย์ สุรินทร์ มีลาภสัน ที่ได้ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และ พยาบาลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณพี่ น้อง และเพื่อน ๆ พยาบาล โรงพยาบาลราชบุรีทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าที่ได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแต่ครอบครัวของผู้วิจัย ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนร่วมสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

นิภาพร ไชยพงษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล	9
ความหมายของการพยาบาล	9
บทบาทหน้าที่ของพยาบาลและลักษณะงานพยาบาล	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	14
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	14
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	15
การวัดความพึงพอใจในการทำงาน	23
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล	26
เจตคติต่องาน	26
ประสิทธิภาพการทำงาน	29
ค่าตอบแทน	30
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ	30
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
งานวิจัยต่างประเทศ	38
งานวิจัยในประเทศ	39
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	44
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	44

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	69
สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	69
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	70
อภิปรายผล	71
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก	84
ประวัติย่อผู้วิจัย	96

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการจำแนกตามงานและหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน.....	45
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งและแผนก/ งานที่สังกัด.....	64
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	65
4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	66
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	67
6	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี	68
7	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเจตคติต่องาน.....	86
8	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการบริหารงาน	87
9	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน.....	88

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2	แบบจำลองทฤษฎีความหวังในการจูงใจของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์	18
3	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย	49

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากกระแสสังคมที่มุ่งหวังบริการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพมาตรฐาน ทำให้โรงพยาบาลราชบุรีซึ่งเป็นโรงพยาบาลศูนย์ ระดับตติยภูมิ ได้มีการเร่งพัฒนาระบบบริการเพื่อให้ผ่านการรับรองคุณภาพ พยาบาลซึ่งเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุดและให้การดูแลต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง จึงนับว่าเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดบริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานใด ๆ หากพยาบาลมีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ผลงานย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจหรือทำงานตามหน้าที่ ดังที่กิตติมา ปริัติดิลก (2529 : 332) กล่าวว่า หากคนมีความพึงพอใจในงานแล้ว จะมีพฤติกรรมที่เอาใจใส่ต่องาน ขยัน ติดตามงาน ยอมเสียสละเวลา ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็นและเกิดความสามัคคีในหน่วยงาน ส่งผลให้หน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การบริหารงานในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการพัฒนา รักษาไว้ และเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันเกิดความพึงพอใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ก็คือ ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้คอยควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการนำองค์กรส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำ เพราะพฤติกรรมผู้นำเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถในการนำองค์กรและการจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ดังที่ แฟร์ริส และ ลิม (Farris and Lim. 1969 : 490) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำมีผลต่อการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชา แต่ในการแสดงพฤติกรรมผู้นำนั้น ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมออกมาในสองลักษณะควบคู่กันไป คือ ลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นสำคัญ หรือที่เรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และลักษณะที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ หรือที่เรียกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ ซึ่งโดยแท้จริงแล้วไม่อาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดดีที่สุด แต่ผู้บริหารที่ดีควรมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองลักษณะในระดับมากและแสดงออกมาได้สอดคล้องกับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและเวลา เพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และแบบของผู้นำที่แตกต่างกันทำให้ขวัญ และความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน (دننพงษ์ สาเชตร. 2531 : 55-59 และ โรจนา ศุภะพันธ์. 2538 : บทคัดย่อ)

สำหรับองค์กรพยาบาลนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงานจะเป็นผู้นำในการดำเนินงานพยาบาลในระดับหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มการพยาบาล และ

โรงพยาบาล และถือเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน จึงมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังที่ อาร์ยี่ ไชยมงคล (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่าพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ นอกจากพฤติกรรมผู้นำแล้วการบริหารงานยังก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายได้ จำต้องมีการวางแผนงาน การจัดองค์กร การจัดการเกี่ยวกับการบริหารบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงานจึงต้องรู้จักใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานที่ดีในหน่วยงาน และเกิดความพึงพอใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 132) กล่าวว่า การจัดการและการบริหารเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

แต่สิ่งหนึ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงานได้ ก็คือ เจตคติต่องาน เพราะเจตคติเป็นสภาวะของความพร้อมทางจิตใจและเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรม ดังที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2541 : 94) กล่าวว่า เจตคติเป็นปัจจัยหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา หากเป็นเจตคติทางบวก จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะของความพึงพอใจ คล้อยตามและชื่นชอบ ตรงกันข้าม เจตคติทางลบ จะทำให้บุคคลแสดงออกในทำนองไม่พอใจ ไม่เห็นด้วยหรือไม่ชอบ หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานมักมีความรู้สึกต่อแนวคิด บุคคล และสิ่งของต่าง ๆ ในทางบวกหรือลบเสมอ หากพยาบาลมีเจตคติทางบวกต่องานนั้นก็มักจะยินดีและทุ่มเทความพยายามให้กับงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ อย่างเต็มที่ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 112) แต่หากพยาบาลมีเจตคติต่องานไปในทางลบ ก็จะทำให้ขาดความสนใจในงาน เบื่อหน่าย รู้สึกไม่พึงพอใจในงาน เกิดการเลิ้งงาน และลาออกจากงานในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกิตติยา สมุทระประดิษฐ์ (เกษิณี ขาวยังยืน. 2546 : 74; อ้างอิงจาก กิตติยา สมุทระประดิษฐ์. 2538) ที่พบว่าเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการหนึ่ง ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122) กล่าวว่า ถ้าบุคคลพึงพอใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานก็คือ ประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่ทำงานมานานจนมีความรู้ความชำนาญ จะสามารถปรับตัวต่อความตึงเครียดในการทำงานได้ (Maslach. 1982 : 60) ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายน้อยลง เป็นผลให้มีความพึงพอใจในงาน ดังที่ จารุวรรณ เสวสุวรรณ

(วิลาวรัตน์ โปธิปัสสา. 2540 : 127; อ้างอิงจาก จารุวรรณ เสววรรณ. 2512 : 106) ศึกษาพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานพยาบาลมากกว่าที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี นอกจากนี้รายได้หรือค่าตอบแทนยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานได้ ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 125) กล่าวว่า ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ เนื่องจากเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้พยาบาลไม่ต้องดิ้นรนไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงานมากนัก

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จของงานและหน่วยงาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เจตคติต่องาน ประสิทธิภาพการทำงาน และค่าตอบแทน พฤติกรรมผู้นำ และ การบริหารงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงปัจจัยที่จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานสาธารณสุขของประเทศต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี
2. เพื่อหาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำและการบริหารงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการให้สูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง ในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี จำนวน 545 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง ในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี จำนวน 232 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เจตคติต่องาน

1.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

1.1.3 ค่าตอบแทน

1.2 พฤติกรรมผู้นำ ได้แก่

1.2.1 พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์

1.2.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ

1.3 การบริหารงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลที่มีต่องานในด้านผลที่ได้รับจากการทำงานสอดคล้องกับความคาดหวังที่พยาบาลได้ตั้งเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ

1.1 ด้านรางวัลภายใน หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลเกี่ยวกับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน, ผู้ป่วยและญาติ

1.2 ด้านรางวัลภายนอก หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง โอกาสความก้าวหน้า

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลแต่ละบุคคล ได้แก่ เจตคติต่องาน ประสิทธิภาพการทำงาน และ ค่าตอบแทน

2.1 เจตคติต่องาน หมายถึง ความรู้สึก ความศรัทธา และความพร้อมที่จะปฏิบัติของพยาบาลที่มีต่อลักษณะงานพยาบาล ครอบคลุมช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ผลกระทบต่อสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจ ความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในงาน และโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อ

2.2 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหอผู้ป่วย/ หน่วยงานนั้น ๆ โดยมีหน่วยเป็นจำนวนปี หากเกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี

2.3 ค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ทั้งหมดของพยาบาลที่ได้จาก เงินเดือน เงินค่าวิชาชีพ เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเวรผลัดบ่าย/ ดึก และเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา คิดเฉลี่ยต่อเดือน

3. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่มีต่อการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน ในด้านความสามารถการนำกลุ่ม การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ได้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ

3.1 พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ที่แสดงออกทางด้านมุ่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นในด้านความเข้าใจ การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การสร้างรูปแบบที่ดีขององค์กร

3.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ หมายถึง ลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ที่แสดงออกในลักษณะมุ่งสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นในเรื่องความต้องการและความพึงพอใจของบุคคล การยกย่องนับถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การบริหารงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน ในเรื่องความสามารถด้านการวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการควบคุม

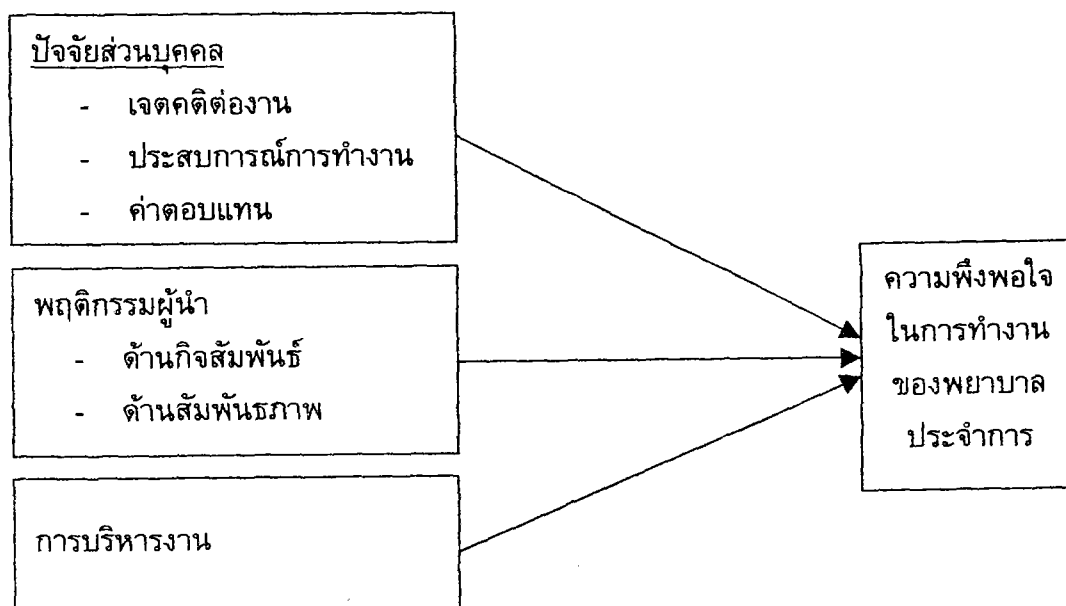
5. คำนำนักความสำคัญ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ซึ่งเป็นค่าที่บอกให้ทราบถึงน้ำหนักตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามว่ามีมากน้อยเพียงใด ในการศึกษาครั้งนี้จะคำนวณหาคำนำนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ (b)

6. พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค รวมถึงเจ้าหน้าที่พยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วย/ หน่วยงานต่าง ๆ อย่างน้อย 1 ปี โดยทำหน้าที่ให้การพยาบาล ดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยโดยตรง -

7. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิปัญญาโทขึ้นไปทางด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และ อาจารย์พยาบาลที่สอนทางด้านจิตวิทยา หรือสุขภาพจิต จำนวน 1 ท่าน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร และจากการศึกษาทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี โดยศึกษาความพึงพอใจในการทำงานตามแนวทฤษฎีของพอร์เตอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler) ในประเด็นของความสอดคล้องของผลที่ได้รับจากการทำงานกับความคาดหวังที่พยาบาลได้ตั้งเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ ด้านรางวัลภายใน และด้านรางวัลภายนอก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยของศิริพร จันทรปาน (2541), เพชรรัตน์ แยมแก้ว (2545) และ เกษิณี ขาวยังยืน (2546) และนำมาสร้างเป็นความสัมพันธ์ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่องาน ประสิทธิภาพการทำงาน และ ค่าตอบแทน พฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และ การบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี
2. มีน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อย 1 ประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปสาระสำคัญ และนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล
 - 1.1 ความหมายของการพยาบาล
 - 1.1 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลและลักษณะงานพยาบาล
1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.1 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน
1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล
 - 3.1 เจตคติต่องาน
 - 3.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - 3.2 ค่าตอบแทน
1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ
1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน
1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 1.1 งานวิจัยในประเทศ

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล

1.1 ความหมายของการพยาบาล

ได้มีผู้ให้ความหมายของการพยาบาลไว้เป็นจำนวนมากตามวิวัฒนาการของการพยาบาล ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ไนติงเกล (พนารัตน์ วิศวเทพนิมิตร. 2539 : 19; อ้างอิงจาก Nightingale. 1859 : 130) ให้ความหมายของ การพยาบาล ว่าหมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม โดยมีอากาศบริสุทธิ์ มีแสงสว่างเพียงพอ มีความอบอุ่น เยียบสงบ และมีการจัดการและเลือกอาหารที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ป่วยใช้พลังชีวิตให้น้อยที่สุด สิ่งที่ยาบาลกระทำคือ การช่วยเหลือผู้ป่วยให้อยู่อาศัยในสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุดตามธรรมชาติของผู้ป่วย

เฮนเดอร์สัน (รัตน ทงสวัสดิ์. 2534 : 16; อ้างอิงจาก Henderson. 1966 : 3) กล่าวถึง การพยาบาลว่า หน้าที่อันเป็นเอกลักษณ์ของพยาบาล คือ การดูแลบุคคลทุกวัยทั้งที่อยู่ในภาวะปกติ และในภาวะเจ็บป่วย ด้วยการช่วยทำกิจกรรมที่ทำให้เขาหายสู่ภาวะสุขภาพปกติ หรืออาจเป็นการเสียชีวิตอย่างสงบ ทำให้ผู้ป่วยสามารถดูแลสุขภาพของตนเองให้หาย และแข็งแรงเป็นปกติหรือมีกำลังใจดี และมีความรู้ในการดูแลตนเอง ด้วยวิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้ป่วยกลับเป็นตัวของตัวเองได้รวดเร็วแม้ในระยะพักฟื้นก็ตาม

สมาคมพยาบาลอเมริกัน (เมอร์เรย์. 2540 : 1; อ้างอิงจาก ANA, "Nursing-A Social Policy Statement," 1980) ได้ให้คำจำกัดความของการพยาบาลไว้ว่า เป็นการวินิจฉัย และรักษาตอบสนองของมนุษย์ต่อปัญหาด้านสุขภาพ ทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น

วัตสัน (Watson. 1988 : 97) กล่าวว่า การพยาบาล หมายถึงศาสตร์แห่งการดูแล ส่วนในประเทศไทย สภาการพยาบาล (2529 : 3) ให้ความหมายของการพยาบาล ว่าเป็นการกระทำในการช่วยเหลือ ดูแลผู้ป่วย เพื่อบรรเทาอาการของโรค การประเมินสุขภาพ การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพอนามัย และการป้องกันโรค รวมทั้งสนับสนุนแผนการรักษาของแพทย์ ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปการพยาบาล

นอกจากนี้ มยุรี ศิริบุญ-โสแซนสกี (2539 : 2) กล่าวถึง การพยาบาล ว่า หมายถึงกิจกรรมที่ปฏิบัติโดยพยาบาล ซึ่งเป็นกิจกรรมการบริการพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการโดยตรง หรือเป็นการสนับสนุนให้ผู้รับบริการได้ดูแลตนเอง เป็นการให้บริการด้านส่งเสริมสุขภาพ โดยมีจุดประสงค์ในการดำรงไว้หรือแก้ไขภาวะสุขภาพให้ดีขึ้น

ส่วนความหมายตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 มาตรา 4 ได้ระบุความหมายของการพยาบาลไว้ว่า เป็นการกระทำต่อมนุษย์ เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการ

ป้องกันโรครวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปการพยาบาล (กองการพยาบาล. 2542 : 4)

จากที่กล่าวมา จะเห็นว่าการพยาบาลมีความหมายกว้างขวาง ซึ่งพอสรุปได้ว่าการพยาบาล หมายถึง การกระทำเกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือผู้ป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปการพยาบาล ซึ่งการพยาบาลที่ดีนั้นต้องมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นที่พอใจแก่ผู้รับบริการโดยทั่วไป ดังนั้นการพยาบาลจึงเป็นหัวใจสำคัญของงานพยาบาล

1.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลและลักษณะงานพยาบาล

บทบาทหน้าที่ของพยาบาล

การพยาบาลเป็นศาสตร์ทางการปฏิบัติ และเป็นบทบาทเฉพาะที่แสดงออกถึงความเป็นเอกภาพของวิชาชีพ โดยอาศัยความรู้พื้นฐานจากศาสตร์ต่าง ๆ ความสามารถในการประยุกต์และมีทักษะในการปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการส่งเสริมและดำรงภาวะสุขอนามัยของประชาชน ดังที่ แฮนเดอร์สัน (Handerson. 1973 : 7) กล่าวไว้ว่า “หน้าที่เฉพาะของพยาบาล คือ การช่วยเหลือบุคคลซึ่งอาจเป็นผู้มีสุขภาพดี หรือเจ็บป่วยในการปฏิบัติกิจกรรมใดก็ตาม เพื่อที่จะให้บุคคลนั้นมีสุขภาพดีขึ้น หรือหายจากการเจ็บป่วยเร็วขึ้น เพื่อช่วยให้เขาเหล่านั้นมีกำลังใจ มีความรู้ และสามารถที่จะช่วยตัวเองได้เร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้” ผู้ที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล จึงมีบทบาทสำคัญ ดังนี้ (Orem. 1974 : 118-119)

1. กระทำการแทนผู้ป่วย โดยตอบสนองความต้องการการดูแลตนเองทั้งหมดหรือตามข้อจำกัดในการดูแลตนเองของผู้ป่วย
 1. ชี้แนะ หรือให้แนวทาง โดยให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวปรับความสามารถในการดูแลตนเองที่จำเป็นได้
 1. สนับสนุนทางด้านร่างกาย โดยร่วมมือกับผู้ป่วยในการปฏิบัติกิจกรรมการดูแลตนเอง เพื่อให้ผู้ป่วยเห็นคุณค่าของความสามารถในการดูแลตนเอง
 1. สนับสนุนทางด้านจิตสังคม โดยเข้าใจ รับฟังและให้กำลังใจผู้ป่วย
 1. ช่วยปรับสภาพแวดล้อมที่จำเป็น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาดตนเองของผู้ป่วย

เกศินี เห็นพิทักษ์ (2531 : 6) ได้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลได้ดังนี้

1. เป็นผู้ให้บริการแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยทำหน้าที่ 5 ด้าน คือ การดูแลผู้ป่วย การรักษา การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ

2. เป็นครูให้ความรู้แก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัยไปในทางที่ดี รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา ในฐานะผู้อำนวยการด้านสุขภาพอนามัย สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่อื่น และประชาชนทั่วไป

3. เป็นผู้พิทักษ์ผลประโยชน์ของประชาชน เพราะสุขภาพอนามัยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ควรได้รับบริการจากรัฐ พยาบาลจะต้องให้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการอนามัยต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยเฉพาะชุมชนในชนบทที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิข้อนี้

4. เป็นนักบริหารและจัดการ สามารถวางแผนงาน ทำโครงการ จัดวางระบบงาน และการนิเทศงาน

5. เป็นผู้นำ ผู้ร่วมงานและสมาชิกของคณะ แล้วแต่สถานการณ์

6. เป็นผู้ดำเนินการวิจัยหรือร่วมทำการวิจัย

นอกจากนี้ บุปผา อธิธิมณฑล (2538: 74-77) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวแทนของผู้ปกครอง มารดา ญาติพี่น้อง และเพื่อนหรือบุคคลอื่นที่ช่วยดูแล เอาใจใส่ผู้ป่วย

2. เป็นที่ปรึกษา โดยรับฟังปัญหา หรือให้คำแนะนำปรึกษาในบางครั้ง เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยได้ระบายความวิตกกังวลและความเครียด

3. ทำหน้าที่เป็นครู โดยให้คำแนะนำขณะให้การพยาบาล สอนสุขศึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติ ตลอดจนการสอนผู้ร่วมงาน นักศึกษาพยาบาล เพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

4. ทำหน้าที่ตรวจตราดูแลสิ่งแวดล้อม จัดสถานที่ให้สะอาด เรียบร้อย ปลอดภัย ลดภาวะเสี่ยงต่าง ๆ

5. ให้การดูแลพยาบาลผู้ป่วย เพื่อบรรเทาอาการแสดงความเจ็บป่วย หรือความวิตกกังวล และช่วยให้ผู้ป่วยมีความสุขสบาย

6. เป็นผู้ประสานงานกับบุคลากรอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ เพื่อเป้าหมายในการบริการเดียวกัน

ลักษณะงานพยาบาล

งานพยาบาลเป็นงานบริการด้านสุขภาพที่ต้องดำเนินต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับความสุขสบายหายจากการเจ็บป่วย และปลอดภัยจากภาวะแทรกซ้อน ทำให้พยาบาลต้องทำงานผลัดเปลี่ยนกันตลอด 24 ชั่วโมง โดยทั่วไปภาครัฐมักกำหนดให้เจ้าหน้าที่ประจำทำงานวันละ 8 ชั่วโมง แต่ในทางปฏิบัติจริง พยาบาลมีการทำงานเกินเวลา เนื่องจากต้อง

มารับ-ส่งรายงานอาการของผู้ป่วยและเหตุการณ์ในเวชผลัดที่ผ่านมา ซึ่งกิจกรรมนี้มักใช้เวลาอย่างน้อยประมาณ 1 ชั่วโมง/ ผลัด นอกจากนี้ในระยะเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมง พยาบาลต้องคอยรับรู้การเจ็บป่วย ทุกข์ทรมานของผู้ป่วยตลอดเวลา บางครั้งผู้ป่วยและญาติมักมีอาการหงุดหงิด ไม่เป็นมิตร ไม่ให้ความร่วมมือในการรักษาพยาบาล สิ่งเหล่านี้ล้วนกดดันให้พยาบาลเกิดความเครียด ความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยเฉพาะพยาบาลที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง สุปาณี วคินอมร (2531 : 5-9) ได้กล่าวถึง งานพยาบาลไว้ว่าเป็นงานบริการที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายแขนงอาชีพ เพื่อให้บริการด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ซึ่งลักษณะงานพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วยนั้นมีดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาพ เป็นการช่วยให้ประชาชนทั้งที่มีสุขภาพดีและเจ็บป่วยหรือพิการ มีสุขภาพดีขึ้น
2. การป้องกันโรคหรือการบาดเจ็บต่าง ๆ เป็นการช่วยให้ประชาชนทั้งที่มีสุขภาพดีและเจ็บป่วยหรือพิการ พ้นจากการเกิดโรค ความพิการหรือบาดเจ็บต่าง ๆ
3. การดูแลรักษาพยาบาล เป็นการดูแลรักษาพยาบาลประชาชนที่เจ็บป่วยให้บรรเทาความเจ็บปวดทุกข์ทรมาน ได้รับความสุขสบายและความปลอดภัยมากที่สุด
4. การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการดำรงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี เป็นการช่วยให้ประชาชนที่เจ็บป่วยมีความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม หรือกลับสู่สภาพดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ หรือให้ผู้ป่วยสามารถใช้อวัยวะที่เหลืออยู่ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด
5. การช่วยให้ผู้ป่วยได้สิ้นใจอย่างสงบ เป็นการช่วยให้ผู้ป่วยที่อยู่ในระยะสุดท้ายของโรค เสียชีวิตอย่างสงบ

นอกจากนี้ วิทยา นาควัชร (วิลาวัณย์ โพธิ์ปัสสา. 2540 : 35-36; อ้างอิงจาก วิทยา นาควัชร. 2528 : 7-10) ได้กล่าวถึงลักษณะงานโดยทั่วไปของงานพยาบาลไว้ดังนี้

1. งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง จึงต้องใช้ความรู้และการตัดสินใจที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย
2. งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องพบเห็นความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมาน ความตาย ความสูญเสีย การพลัดพรากจากครอบครัวและสิ่งแวดล้อมที่คุ้นเคย ในบางครั้งต้องพบกับปัญหาเศรษฐกิจของผู้ป่วยและครอบครัว ผู้ป่วยจะมีความทุกข์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อญาติ ทำให้เกิดความวิตกกังวล ความกลัว ความเศร้าโศกเสียใจตามมา
3. ปริมาณงานมีมาก เนื่องจากต้องให้การดูแลรักษาพยาบาลตามแผนการรักษาของแพทย์ และยังต้องดูแลวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล ตลอดจนการเก็บเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ของผู้ป่วยอีกด้วย

4. มีการร่วมงานกับบุคคลหลายฝ่ายในทีมสุขภาพ ซึ่งมีบุคลากรหลายสาขาวิชาชีพที่ร่วมดูแลผู้ป่วยโดยปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน โดยมีพยาบาลเป็นผู้ประสานงาน และในบางครั้งอาจประสบปัญหาด้านการประสานงานได้

5. เป็นงานที่ขาดการพักผ่อนตามรูปแบบเวลาปกติเช่นคนทั่วไป เนื่องจากต้องปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนกันในเวลาต่าง ๆ ทั้งเวรเช้า บ่ายและดึก การพักผ่อนจึงเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาที่ถูกจัดให้รับผิดชอบปฏิบัติงาน ทำให้ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบเวลาของการพักผ่อนอยู่เสมอ

6. เป็นงานที่ทำให้ขาดโอกาสในการติดต่อกับสังคมภายนอกตามสมควร จากการปฏิบัติงานที่ต้องให้บริการแก่สังคมตลอด 24 ชั่วโมง โดยไม่มีการหยุดในวันหยุดราชการเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ดังนั้นสังคมพยาบาลจึงค่อนข้างแคบ ส่วนใหญ่จะมีเพียงการสังสรรค์ในกลุ่มวิชาชีพเดียวกันหรือวิชาชีพใกล้เคียงเท่านั้น

7. เป็นงานที่สังคมให้ความคาดหวังค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในด้านความประพฤติและจริยธรรม ทำให้พยาบาลส่วนใหญ่ต้องสำรวมและระมัดระวัง ปฏิบัติตนตามความคาดหวังของสังคมอยู่เสมอ ทำให้พยาบาลบางคนรู้สึกฝืนลักษณะตามธรรมชาติของตน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง ความคับข้องใจและเก็บกดภายในจิตใจได้

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า งานพยาบาลมีลักษณะงาน พอสรุปเป็นสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ลักษณะงานพยาบาลเป็นงานที่มีต้องดำเนินต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง โดยไม่มีวันหยุดราชการ จึงทำให้พยาบาลไม่มีเวลาให้กับครอบครัว บุตรขาดความอบอุ่น อีกทั้งยังทำให้พยาบาลมีสังคมที่ค่อนข้างแคบ เนื่องจากขาดโอกาสติดต่อกับสังคมภายนอกพอสมควร

2. เป็นงานที่ต้องผลัดเปลี่ยนกันทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งเวรเช้า บ่ายและดึก ทำให้มีผลกระทบต่อวงจรการนอนหลับตามธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งปกติคนเราเคยชินต่อการนอนหลับในเวลากลางคืน และปฏิบัติภารกิจในเวลากลางวัน การเปลี่ยนแปลงเวลานอนหลับเช่นนี้ บุญเพียร จันทวัฒนา (2523 : 24) กล่าวว่า มีผลทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย เหนื่อยล้า อารมณ์หงุดหงิด เกิดความเครียดได้ง่าย และระบบย่อยอาหารทำงานไม่ปกติได้

3. เป็นงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมได้ เนื่องจากพยาบาลต้องปฏิบัติงานเวรผลัดบ่าย/ ดึก ทำให้เสี่ยงต่ออันตรายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างเดินทางมาทำงานได้

4. เป็นงานที่ต้องคอยรับรู้ความไม่สุขสบาย ทุกข์ทรมาน การพลัดพราก สูญเสียของผู้ป่วยและญาติ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อจิตใจและก่อให้เกิดความเครียดกดดันแก่พยาบาลได้

5. เป็นงานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อมากมายหลายชนิด ซึ่งลักษณะงานเช่นนี้ไม่จูงใจให้เกิดการทำงาน

6. เป็นงานที่ต้องทำหน้าที่เสมือนครูผู้ให้คำแนะนำ สอนสุขศึกษาแก่ผู้ป่วย และญาติ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่แทนบิดามารดาของเด็กในการดูแลผู้ป่วยเด็ก (เปลว สีน้าเงิน. 2534 : 5)

7. เป็นงานที่ต้องมีการประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย หลายระดับในทีมสุขภาพด้วยกัน ซึ่งอาจเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ระหว่างหน่วยงานได้

จากลักษณะงานข้างต้น ล้วนส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียดกดดันจากการทำงานได้ตลอดเวลา ความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นเวลานานจะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน สมรรถภาพในการทำงานลดลง ขาดความสนใจในงาน หากไม่ได้รับการแก้ไขจะทำให้พยาบาลมีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้มารับบริการหรือผู้ป่วย ต่อวิชาชีพ ต่อเพื่อนร่วมงาน และขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการพยาบาลได้

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้แตกต่างกันดังนี้

พอร์ทเตอร์ และ ลอว์เลอร์ (Porter & Lawler. 1968 : 151-179) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ว่าหมายถึง ระดับของความสอดคล้องระหว่างความหวังของบุคคลและสิ่งตอบแทนที่บุคคลนั้นได้รับจริง ๆ

สเตรสส์ และเชลเลสส์ (เกษิณี ขวัญยืน. 2546 : 30; อ้างอิงจาก Strauss & Sayless. 1960 : 119) กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงาน ว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และบุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และจิตใจ และสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

กู๊ด (Good. 1973 : 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น ๆ

กิตติมา ปรีดีดิลก (2529 : 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการสนองตามความต้องการของเขา

ปรีชาติ ตันติวัฒน์. (2538 : 17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลต่องานอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน

ชาตรี พัฒนเลิศพันธ์ (2546 : 9) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ว่าหมายถึง ผลรวมของความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ลักษณะงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความคาดหวังในใจของบุคคลที่ทำงานเหล่านั้น

จากความหมายข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลประจำการที่มีต่องาน เมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

มีนักวิชาการและนักจิตวิทยาหลายท่าน ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จนได้เสนอทฤษฎีและแนวคิดไว้ โดยมีสาระพอสังเขป ดังนี้

1) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 35-47) ได้สรุปว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นและเมื่ออยู่ตลอดเวลา บุคคลจะมีความต้องการในลำดับต่อไปเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว นอกจากนี้ เมื่อความต้องการลำดับใดได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจแล้ว ก็ยังคงมีอิทธิพลอยู่มิได้หมดสิ้นไปเลยทีเดียว ความต้องการของมนุษย์จึงมีความคาบเกี่ยวกันอยู่เสมอ (over-lapping) ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์นั้นมีดังนี้

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลในการดำรงชีวิต ได้แก่ ปัจจัย 4 การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นแรกแล้วจะเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ตลอดจนการหลีกเลี่ยงอันตรายหรือความเจ็บปวดต่าง ๆ

1.3 ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เนื่องจากบุคคลต้องเกี่ยวข้องกับสังคมจึงต้องการให้ตนเป็นที่รัก ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม

1.4 ความต้องการได้รับการยกย่อง (esteem needs) เมื่อบุคคลได้อยู่ในสังคมแล้ว จะมีความอยากเด่น อยากให้คนอื่นยกย่อง ความต้องการในลำดับนี้จึงเป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ความสำเร็จ ฐานะในสังคม

1.5 ความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตนอย่างแท้จริง (self-actualization needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากความตระหนักในความสามารถของตนเอง

2) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)

เฮิร์ซเบิร์ก ได้ศึกษาถึงปัจจัยพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคล อันเป็นสาเหตุของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พอใจในงาน คือปัจจัยต่ำจุน (Maintenance factors หรือ Hygiene factors) และ ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน คือปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) โดยปัจจัยสองกลุ่มนี้เป็นปัจจัยที่แยกจากกัน ไม่เหมือนกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory of Motivation) หรือมีชื่อเรียกที่ต่าง ๆ กันอีก คือ Dual Factor Theory, Motivation-Maintenance Theory หรือ Motivation-Hygiene Theory (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2530 : 56-59, ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 71-73 และ วิโรจน์ สารรัตน์. 2545 : 96-98)

ปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงานที่เรียกว่า ปัจจัยต่ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยด้านกายภาพ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ ประกอบด้วย

- นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบาย การบริหารงาน การจัดระบบงานของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ/ หน่วยงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในหรือผู้ปฎิบัติ/ หน่วยงาน
- การนิเทศ (Supervision) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชางานของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ/ หน่วยงานในการดำเนินงาน การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ติดตามและตรวจสอบ การใช้บทบาทความเป็นผู้นำในการนิเทศงาน รวมถึงความยุติธรรมในการบริหารงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น เช่น หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ/ หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ รวมถึงผู้ปฎิบัติและญาติ มีการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันดี
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition) หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่เหมาะสม เช่น แสง เสียง อากาศ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ รวมถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนพยาบาล

- เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนเวรผลัดบ่าย/ ดึก ค่าตอบแทนเวรนอกเวลาราชการ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่พอใจของพยาบาล

- สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของพยาบาลในสายตาคนอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าพยาบาลอยู่ในฐานะตำแหน่งใดของหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน

- ความมั่นคงของงาน (Security) เป็นความรู้สึกของพยาบาลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน ที่เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของพยาบาลและทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มสูงขึ้น ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วย

- ลักษณะงาน (Work itself) เป็นความรู้สึกของพยาบาลต่อลักษณะของงานว่างานนั้นเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถ เป็นงานที่ง่ายหรือยาก เป็นต้น

- การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้ป่วยและญาติ ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี หรือการแสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อพยาบาลปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

- ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่พยาบาลได้รับการพัฒนาให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะใหม่ ๆ รวมถึงได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

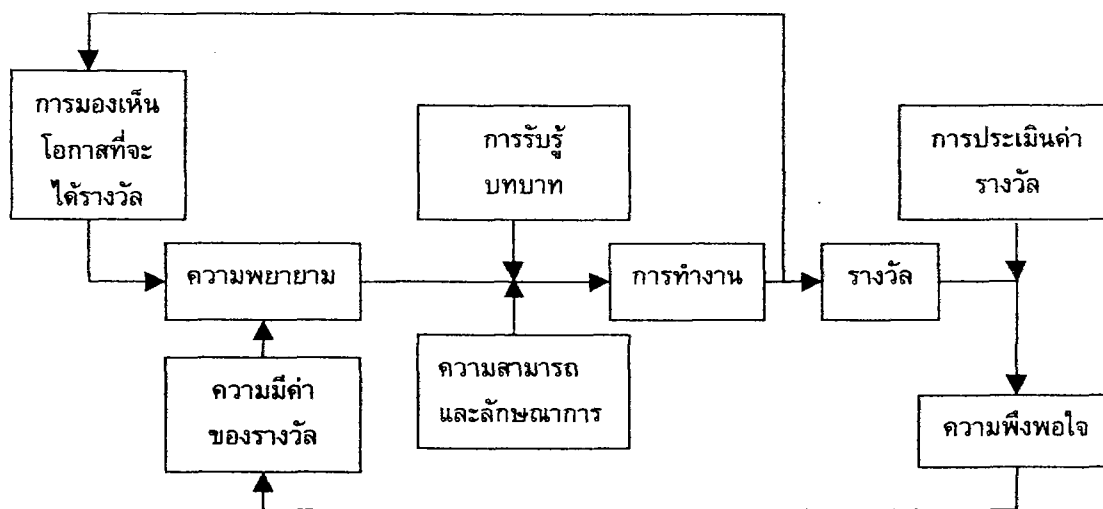
- ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อพยาบาลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน จะช่วยทำให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน รวมถึงความรู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจ

- ความสำเร็จ (Achievement) คือการที่พยาบาลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและบรรลุผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

3.) ทฤษฎีความหวังในการจูงใจของ Porter และ Lawler

ทฤษฎีนี้ได้ระบุถึงความพยายาม และการทำงานที่บรรลุผลเป็นที่มาของความพึงพอใจ ถ้าผลของความพยายามและการทำงานนั้นทำให้ได้รางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว ความพึงพอใจในงานนั้นก็จะมีผลต่อค่าของรางวัลในความรู้สึกของบุคคล ซึ่งมีอยู่ 2 ด้าน คือ รางวัลภายใน และ รางวัลภายนอก โดยรางวัลภายใน หมายถึง การที่ความสำเร็จผลของงานทำให้บุคคลได้รับการยอมรับว่าสามารถทำงานที่ท้าทายให้บรรลุผลได้ หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึง

หมายถึง ความชื่นชมในความสามารถส่วนตัวบุคคลเอง ส่วนรางวัลภายนอกนั้นเป็นรางวัลที่องค์กรจัดสรรให้ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการจัดสรรสัญลักษณ์ทางสถานภาพให้ ซึ่งเมื่อรวมเข้ากับการรับรู้ของพยาบาลว่ารางวัลนั้นคู่ควรกับความพยายามใด เขาก็จะตัดสินได้ว่า เขาควรจะพยายามทำงานในระดับใดสำหรับการทำงานนั้นต่อไป (ปภาวดี ดุลยจินดา. 2538 : 536)



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองทฤษฎีความหวังในการจูงใจของพอร์ทเตอร์และลอร์เลอร์

(ที่มา : ปภาวดี ดุลยจินดา. (2538). เอกสารการสอนชุดวิชา พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 8-15. หน้า 534)

4) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความยุติธรรมของรางวัล กล่าวคือ แรงจูงใจของบุคคลจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเขาได้เปรียบเทียบความสำเร็จจากความพยายามของตนเองกับบุคคลอื่น หากเขาพิจารณาเปรียบเทียบแล้วพบว่าตนเองไม่ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกับบุคคลอื่นแล้ว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เมื่อตนเองพยายามเท่าเพื่อนแล้วแต่ได้รับผลตอบแทนที่น้อยกว่า บุคคลนั้นก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ และอาจจะพยายามทำงานให้หนักขึ้น หรือทำงานด้อยประสิทธิภาพลงก็ได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 258-259, วิโรจน์ สารรัตน์. 2545 : 103)

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ปภาวดี ดุลยจินดา (2538 : 530-532) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ช่วยทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นชีวิตที่มีคุณภาพอีกทั้งยังช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน และช่วยป้องกันมิให้ผลผลิตขององค์กรลดปริมาณลง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพึงพอใจในการทำงาน ว่าช่วยทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ซึ่งทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความสำคัญดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ต่อตัวบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกเป็นสุขที่ได้ทำงาน และตั้งใจ เต็มใจที่จะทำงาน
2. ต่อองค์กร/หน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งช่วยป้องกันการขาดงาน การลาออกจากงานของบุคลากรได้อีกด้วย

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กิเซลลี และ บราวน์ (Ghiselli & Brown. 1955 : 430-433) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่ามีดังนี้

1. ระดับอาชีพ โดยอาชีพที่อยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ที่ประกอบอาชีพนั้น
2. สถานะทางสังคม สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องมีความเหมาะสม สะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ถ้าได้รับตำแหน่งดี ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ร่วมงาน ก็เกิดความพึงพอใจ
3. อายุ เนื่องจากบุคคลที่มีอายุมากขึ้น จะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตได้กว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษต้องมีความเป็นธรรม
5. คุณภาพของการบังคับบัญชา ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีของผู้บังคับบัญชา ความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน

เฟลตเชอร์ (วิลาวันย์ โพธิ์ปัสสา. 2540 : 64; อ้างอิงจาก Fletcher. 1957) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลสาธารณสุข พบว่ามีดังนี้

1. การบริหารในหน่วยงาน การประสานงานที่ดี การมีเจตคติที่ดี มีโอกาสก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน
2. สภาพการทำงาน ที่มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรอย่างทั่วถึง มีเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
3. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน สัมพันธภาพที่ดีต่อกันทำให้ทีมงานดี
4. กิจกรรมด้านการศึกษา มีการประชุมปรึกษาร่วมกัน มีการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่สนใจกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
5. การมีเวลาพักผ่อน

เฟรนช์ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2546 : 148; อ้างอิงจาก French. 1964) สรุปองค์ประกอบที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานว่า ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ความเป็นธรรม มนุษยสัมพันธ์ มีสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลสภาพการทำงานดี มีความก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ งานที่ทำเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

กิลเมอร์ และ คนอื่น ๆ (Gilmer & others. 1966 : 280-283) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะบุคคลที่มีอายุมากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งให้สูงขึ้น
3. ค่าจ้าง เป็นผลตอบแทนจากการทำงานที่องค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ
4. ลักษณะของงานที่ทำ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจหากได้ทำงานตรงกับความต้องการและความถนัด
5. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดการขาดงานหรือลาออกจากงานได้ โดยเฉพาะเพศหญิงซึ่งมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าเพศชาย
6. ลักษณะทางสังคม ลักษณะนี้เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นหนึ่งของบุคคลที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือให้สังคมยอมรับ หากบุคคลได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ แสง สี เสียง ความสว่าง อุณหภูมิ อากาศ และชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันได้

8. สถานที่ทำงานและการจัดการ เป็นความพึงพอใจของบุคคลต่อสถานที่ทำงาน ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง และการดำเนินงาน การจัดโครงสร้างภายในขององค์กร

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันได้

10. ผลตอบแทนที่เป็นประโยชน์เกื้อกูล เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน สวัสดิการต่าง ๆ วันหยุด ที่อยู่อาศัย การบริการและการรักษาพยาบาล เป็นต้น

เดสส์เลอร์ (เพชรรัตน์ แย้มแก้ว. 2545 : 26; อ้างอิงจาก Dessler. 1983 : 219) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ว่ามีดังนี้

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา
2. ปัจจัยด้านสภาพการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน แบบของผู้นำ ระบบการให้ค่าตอบแทน และนโยบายของหน่วยงาน และกลุ่มผู้ร่วมงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544 : 123-129) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้ ประสิทธิภาพการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชวณปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยด้านนี้จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไม่เด่นชัดนัก แต่ก็มีส่วนช่วยสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงานได้

2. ปัจจัยด้านงาน หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้อุบลากการเกิด ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ เป็น องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ตอบแทน ความรับผิดชอบงาน สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

การเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ภิญโญ สาร (เพชรรัตน์ แยมแก้ว. 2545 : 27; อ้างอิงจาก ภิญโญ สาร. 2523 : 360-361) กล่าวถึงแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานไว้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยสิ่งจูงใจดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจและตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพภาพของการทำงาน เช่น มีห้องทำงานที่เป็นส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่ง
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น ความเท่าเทียมกัน
5. สร้างความรู้สึกร่วมว่าเขามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียง หรือ ร่วมแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของหน่วยงาน

กิตติมา ปรีดีติลล (2529 : 331-332) ได้เสนอแนะหลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อ จัดงานได้ถูกต้องเหมาะสม
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้รับทราบถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดหางานที่ท้าทาย และริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ
7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน และมีระยะเวลานานพอสมควร เพื่อ เป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. บริหารงานด้วยความเที่ยงตรง ยุติธรรม
10. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในหน้าที่
ตำแหน่งงาน
12. ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
14. มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานให้แก่บุคลากร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 132-133) ได้เสนอวิธีการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้บริหารไว้ดังนี้

1. จัดสภาพการทำงานไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย เช่น มีการสับเปลี่ยนงาน ลดงานจำเจ
2. จัดบรรยากาศของหน่วยงาน และ สภาพแวดล้อมทั่วไป ให้เหมาะสม เกิดความรู้สึกสดชื่น แจ่มใส
3. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย
4. จัดให้มีอิสระในการทำงาน
5. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน มีความเป็นประชาธิปไตย
6. ให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน
7. มีการจัดสวัสดิการในการทำงาน และบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร
8. มีการพิจารณาค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ยุติธรรม

9. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในและภายนอก

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน พอสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่องาน ค่าตอบแทน
2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และการบริหารจัดการ เช่น พฤติกรรมผู้นำ การบริหารงาน ลักษณะงาน

2.3 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารควรมีการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เข้าใจแหล่งที่มาอันก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจที่มีผลลัพธ์ต่อผลผลิต และประสิทธิภาพของงาน (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2529 : 100-101) การวัดความพึงพอใจในการทำงาน ควรวัดเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อสำรวจระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
3. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน
4. เพื่อใช้เป็นเครื่องชี้วัดถึงประสิทธิผลของระบบรางวัลที่องค์กรมีต่อบุคลากร
5. เพื่อทราบถึงข้อเสนอแนะและการแก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การวัดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น แล้วแต่จุดมุ่งหมายของการวัด แอคแมน และ โอลด์แฮม (เพชรัตน์ แย้มแก้ว. 2545 : 28; อ้างอิงจาก Hackman & Oldham. 1975) ได้จำแนกแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป เป็นแบบวัดที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงานโดยรวม
2. การวัดความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน เป็นการวัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานในลักษณะที่เป็นองค์ประกอบย่อย เช่น รายได้ หัวหน้าหรือผู้ช่วย/ หน่วยงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงาน เป็นต้น

ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้ (พรรณราย อ่ำประชา. 2537 : 14-17; อ้างอิงจาก พงศ์ หรดาล. 2534 : 60-64, วิชัย แหวนเพชร. 2543 : 123-126 และ เพชรัตน์ แย้มแก้ว. 2545 : 26; อ้างอิงจาก Dessler. 1983 : 212-218)

1. แบบสอบถาม เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมที่สุด เนื่องจากสามารถเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณได้ ทำให้สามารถสรุปผลการวัดได้ง่าย โดยมีคำถามมาให้แล้วให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็น แต่ผู้ตอบอาจตอบไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือความต้องการของผู้วิจัยได้ วิธีการวัดโดยวิธีนี้มีหลายรูปแบบ เช่น แบบสอบถามโดยใช้วิธีของเทอร์สโตน, แบบสอบถามโดยใช้วิธีของลิเคิร์ท, แบบสอบถามโดยใช้วิธีบรรยายลักษณะงาน (JDI : Job Descriptive Index), แบบสอบถามแบบมินเนโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ), แบบสอบถามแบบซีแมนติคดิฟเฟอเรนเชียลสเกล (Semantic Differential Scale)

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดความพึงพอใจโดยใช้วิธีของเทอร์สโตน

(Thurstone)

1. ข้าพเจ้าคิดว่าหน่วยงานนี้ปฏิบัติต่อบุคลากรดีกว่าหน่วยงานอื่น ๆ

11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
พอใจมากที่สุด					ไม่พอใจมากที่สุด					

2. บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า เมื่อมีความสามารถ

11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
พอใจมากที่สุด					ไม่พอใจมากที่สุด					

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดความพึงพอใจโดยใช้วิธีของลิเคิร์ต (Likert)

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	บริษัทนี้ปฏิบัติต่อพนักงานดีกว่าบริษัท อื่น.....					
2	พนักงานไม่มีโอกาสก้าวหน้า แม้จะมี ความสามารถ.....					

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดความพึงพอใจโดยใช้วิธี JDI

โปรดนึกถึงงานในปัจจุบันของท่าน แล้วพิจารณาข้อความที่อธิบาย
ลักษณะการทำงานของท่านได้อย่างถูกต้อง โดยทำเครื่องหมายดังนี้
ทำเครื่องหมาย / เมื่อข้อความตรงกับงานของท่าน
ทำเครื่องหมาย X เมื่อข้อความไม่ตรงกับงานของท่าน
ทำเครื่องหมาย ? เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความตรงกับงานของท่าน

- | | |
|-------------------------|-------------------------------|
| 1. งานที่ท่านทำปัจจุบัน | 2. การเลื่อนตำแหน่ง |
| เป็นงานประจำ | เลื่อนตามความสามารถ |
| น่าพอใจ | เลื่อนตามวุฒิ/ โอกาส |
| ดี | มีโอกาสก้าวหน้า |
| ตรงกับสายงาน | ไม่ได้เลื่อนขึ้นบ่อยนัก |

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดความพึงพอใจแบบซีแมนติคดิฟเฟอเรนเชียล

สเกล (Semantic Differential Scale)

ลักษณะของงาน							
น่าสนุก							น่าเบื่อ
มั่นคง							ไม่มั่นคง
ก้าวหน้า							ล้าหลัง

2. การสัมภาษณ์ (Interview Technique) เป็นการพูดคุยสนทนาเพื่อให้
ทราบข้อมูลหลาย ๆ อย่าง และสามารถประเมินผู้ถูกสัมภาษณ์ได้จากบุคลิกลักษณะ ท่วงที
วาจา น้ำเสียง การแสดงตัว กิริยา ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตามวิธีการวัดวิธีนี้มักจะได้รับกรวิพากย์
วิจารณ์ว่าขาดความเชื่อมั่น เพราะในการวัดแต่ละครั้งอาจจะได้ข้อมูลที่แตกต่างกัน อารมณ์ของ

ผู้ตอบเองก็มีส่วนเกี่ยวข้องเช่นกัน บางคนอาจจะตอบเพื่อให้ตนเองดูดี ซึ่งเป็นกลไกการป้องกันทางจิต นอกจากนี้อารมณ์ของผู้สัมภาษณ์ก็มีส่วนเช่นกัน ทำให้ผลที่ได้ไม่มีความแน่นอน

3. เทคนิคการใช้ภาพ (Picture Technique) เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ลักษณะหนึ่งที่ใช้ภาพ รูปถ่ายหรือภาพไม่ชัด ให้ผู้ตอบบรรยายเรื่องตามความรู้สึก เพื่อศึกษาสิ่งที่ซ่อนเร้นในความคิดหรือจิตใต้สำนึก (Unconscious) แต่วิธีการนี้ก็มักได้รับการโต้แย้ง

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจมีอยู่หลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบล้วนมีข้อดี-ข้อจำกัดแตกต่างกัน หากผู้วิจัยเข้าใจวิธีเครื่องมือต่าง ๆ ก็จะสามารถเลือกใช้เครื่องมือได้อย่างเหมาะสม

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

3.1 เจตคติต่องาน

ความหมายของเจตคติ

คำว่า “เจตคติ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Attitude” มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Aptus” แปลว่า โน้มเอียง เหมาะสม ซึ่งมีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาให้คำจำกัดความไว้มากมาย พอสรุปได้ดังนี้

กู๊ด (Good. 1973 : 43) กล่าวว่า เจตคติ เป็นความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ ต่อสถานการณ์บางอย่างทั้งบุคคลหรือสิ่งของ

อัลบานีส (Albanese. 1981 : 218) ได้กล่าวถึง เจตคติ ว่าหมายถึงสภาวะภายในของคน ๆ หนึ่งที่สนใจเกี่ยวกับวัตถุ เหตุการณ์ หรือบุคคล

เมเยอร์ และ เมเยอร์ส (Mayer & Mayers. 1983 : 35) กล่าวว่า เจตคติ คือ จิตลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคล เป็นความโน้มเอียงที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมทั้งความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่มุ่งกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ

ปภาวดี ดุลยจินดา (2538 : 503) ได้สรุปความหมายของเจตคติ ไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึก และความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมได้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายนั้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 94) กล่าวว่า เจตคติ (Attitudes) เป็นท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2542 : 118) ได้ให้ความหมายของ เจตคติ ว่าหมายถึง กิริยาท่าทีรวม ๆ ของบุคคล ที่เกิดจากความโน้มเอียงของจิตใจและแสดงออกต่อสิ่งเร้า โดยแสดงออกทางสนับสนุนหรือต่อต้าน

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543 : 53) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง การได้สัมผัส รับรู้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยแสดงความโน้มเอียงอย่างใดอย่างหนึ่งในรูปของการประเมินว่าชื่นชอบหรือไม่

สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีอารมณ์ ความรู้สึกต่อสิ่งเร้านั้นเป็นส่วนประกอบ

องค์ประกอบของเจตคติ

ฟรีดแมน (ปภาวดี ดุลยจินดา. 2538 : 503; อ้างอิงจาก Freedman. 1970) ได้จำแนกองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ เป็นความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ
2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก เป็นองค์ประกอบทางอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งถูกเร้าจากการรู้นั้น ซึ่งความรู้สึกนี้จะทำให้เกิดเจตคติในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง
3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มในเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้น ๆ ในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 94) ได้จำแนกองค์ประกอบของเจตคติออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ความเข้าใจ (Cognitive Component) คือส่วนที่เป็นความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. ความรู้สึก (Affective Component) คือ ส่วนของอารมณ์ ความรู้สึก
3. พฤติกรรม (Behavioral Component) คือ ส่วนของความตั้งใจที่จะประพฤติต่อคนใดคนหนึ่ง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 58) กล่าวว่า โดยทั่วไป เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้และความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความ
2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ซึ่งเป็นผลจากการประเมินค่าสิ่งเร้าแล้ว

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นองค์ประกอบด้านความพร้อมหรือแนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองหรือแสดงออกต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่สนับสนุน หรือคัดค้าน โดยขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่าให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

จากองค์ประกอบของเจตคติข้างต้น สรุปได้ว่า เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความรู้ ความรู้สึก และ ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม โดยเจตคติต่องานจะมีองค์ประกอบด้านความรู้มากกว่าองค์ประกอบด้านความรู้สึก

ประโยชน์ของเจตคติ

เจตคติเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งต่อการแสดงพฤติกรรม ถ้าพยาบาลมีเจตคติที่ดีต่องาน ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้น ซึ่งรวมถึงบุคคลต่าง ๆ ที่จะต้องติดต่อสื่อสารด้วย (เบญจวรรณ เนตรชม. 2541 : 31)

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 4) กล่าวถึงประโยชน์ของเจตคติไว้ดังนี้

1. ช่วยให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัว
2. ช่วยให้มีภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) โดยปกติบุคคลจะหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดี หรือปกปิดความจริงบางอย่างซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวบุคคล
3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อน โดยปกติบุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบโต้หรือแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งซึ่งนำความพอใจมาให้
4. ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงถึงค่านิยมของตนเอง

ปภาวดี ดุลยจินดา (2538 : 504) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของเจตคติไว้ดังนี้

1. เจตคติเป็นฐานของปฏิสัมพันธ์ กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น จะทำให้เขาประเมินทัศนะของผู้อื่นว่าเหมือนหรือแตกต่างจากตนอย่างไร ซึ่งจะช่วยกำหนดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในอนาคต
2. เจตคติเป็นเครื่องมือพยากรณ์ จากการสำรวจเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ ทำให้ได้ผลที่ได้จากการสำรวจเป็นข้อมูลในการทำนายพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ของสิ่งนั้น ๆ ได้

เจตคติต่องานพยาบาล

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543 : 53) กล่าวว่าไว้ว่า เจตคติเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ความรู้สึก ซึ่งเป็นความรู้สึกที่พร้อมจะแสดงการตอบสนองออกไป แต่ยังไม่ได้แสดงออก จึงเป็นเพียงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความโน้มเอียงจนเกิดความศรัทธา และอีกสิ่งหนึ่งก็คือ เป้าเจตคติ หมายถึงเป้าหมายหลายที่รับความรู้สึก ได้แก่ สิ่งของ บุคคล สถานที่

ความคิด อาชีพ สถานการณ์ เป็นต้น เป้าที่กล่าวมาอาจเป็นเพียงสิ่งเดียวหรือหลายสิ่งก็ได้ เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้

งานพยาบาล เป็นงานที่ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ด้านสุขภาพเป็นหลัก และจากลักษณะของงานพยาบาลล้วนก่อให้เกิดความเครียด เบื่อหน่ายได้ เป็นต้นว่าเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ อีกทั้งต้องเผชิญกับความเจ็บป่วย และสภาพอารมณ์ที่ไม่คงที่ของผู้รับบริการ ล้วนทำให้พยาบาลเกิดความคับข้องใจ ความเครียด กดดันและเบื่อหน่ายในงาน และลาออกจากงานในที่สุด พยาบาลจึงควรมีเจตคติที่ดีต่องาน รัก ในวิชาชีพ มีความอดทนและเข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์ จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่อัจฉรา เดชขุน (2535 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เตือนใจ สินอำไพสิทธิ์ (2542 : 82) ที่กล่าวว่า เจตคติเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในหน้าที่การงานหรืออาชีพของตน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า เจตคติเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเจตคติต่องาน เป็นความรู้ ความรู้สึก ความชอบหรือไม่ชอบ และความพร้อมที่จะกระทำในทางบวกหรือทางลบที่มีต่องานพยาบาล แต่การที่จะเกิดเจตคติต่อสิ่งใด ๆ นั้นได้ ต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 2 สิ่ง คือ ความรู้สึก และเป้าเจตคติ ซึ่งความรู้สึกนั้นเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความโน้มเอียง ส่วนเป้าเจตคติ เป็นเป้าที่รับความรู้สึก ในการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาเจตคติต่องานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ในประเด็นช่วงเวลาของการปฏิบัติงาน ผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในงานและโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อ

3.2 ประสพการณ์การทำงาน

การที่พยาบาลจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่นั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากประสพการณ์การทำงาน เนื่องจากประสพการณ์การทำงานมีส่วนช่วยให้พยาบาลได้เรียนรู้จากปัญหาต่าง ๆ ที่ได้เผชิญมา ดังที่ ประภา เชื้อภักดี กล่าวว่า ผู้ที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่จะมีประสพการณ์ในการทำงานน้อย จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความมั่นใจ การตัดสินใจ และยังไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ยศวรรณ นิพนธ์ศิริผล. 2541 : 32; อ้างอิงจาก ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 47) นอกจากนี้ความแปลกใหม่ต่อสถานที่ทำงานและระบบการทำงาน ทำให้ผู้ที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่เกิดความเหนื่อยหน่ายได้มากกว่าพยาบาลที่มีประสพการณ์สูงขึ้น เพราะพยาบาลที่มีประสพการณ์สูงขึ้นสามารถปรับตัวต่อความตึงเครียดจากการทำงานได้ดีกว่า (วิลารัตน์ โพรธิสสา. 2540 : 50; อ้างอิงจาก maslach. 1982 : 60) ประสพการณ์การทำงานนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานทำให้พยาบาลมีโอกาสมองกับปัญหาต่าง ๆ ได้มาก ส่งผลให้พยาบาลเกิดการเรียนรู้มากขึ้น มีความ

ชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี และทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 124) กล่าวว่า บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หรืออาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทำให้พยาบาลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันได้

3.3 ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภทตั้งแต่ความต้องการด้านสรีระไปจนถึงความต้องการที่สูงขึ้นตามลำดับขั้น เพราะค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการให้ได้มาซึ่งความต้องการนั้น การที่บุคคลได้รับค่าตอบแทนเป็นที่พอใจ เหมาะสมกับค่าครองชีพก็จะทำให้มีความพึงพอใจและปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นตลอดไป นอกจากนี้ค่าตอบแทนยังเป็นสัญลักษณ์ของสัมฤทธิ์ผลและเป็นที่มาของบุคคลที่มีคุณค่าและได้รับการยอมรับ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2546 : 150) ค่าตอบแทนของพยาบาลสามารถวัดได้จากเงินเดือน และค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้ เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเวรผลัดบ่าย/ ดึก เป็นต้น ดังนั้นค่าตอบแทนที่มากพอ จะทำให้บุคคลสามารถหาปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพได้ตามสถานภาพ ไม่ต้องดิ้นรนที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ ในที่สุด แต่ถ้าค่าตอบแทนที่พยาบาลได้รับไม่มีความเหมาะสมต่อระดับการปฏิบัติงานของตน ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้ ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 125) กล่าวว่า ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ

ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

มีผู้ให้ความหมายของ พฤติกรรมผู้นำ ไว้ดังนี้

ฮอย และ มิสเคิล (ภารดี อนันต์นาวิ. 2538 : 32 ; อ้างอิงจาก Hoy & Miskel. 1991 : 252) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมผู้นำ ไว้ว่า เป็นการกระทำเฉพาะอย่างของผู้นำในการบังคับบัญชา การประสานงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือ และดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม

ธงชัย สันติวงศ์ (2535 : 204) ให้ความหมายของพฤติกรรมผู้นำว่าหมายถึง แบบพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างความเหมาะสม และเป็นแบบพฤติกรรมที่ผู้นำควรจะทำประพฤติเพื่อเอาชนะใจลูกน้อง

สะท้าน พันธุ์เพชร (บุญเรือน ชโลธร. 2541 : 21; อ้างอิงจาก สะท้าน พันธุ์เพชร. 2535 : 12) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือการปฏิบัติงานของผู้นำที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องชักชวน นำให้ผู้ร่วมงานมีความเห็นและยอมรับปฏิบัติตามความต้องการของตน โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อม

อัจฉรา จรูญวรรณะ (2542 : 32) ให้คำจำกัดความของ พฤติกรรมผู้นำ ไว้ว่า หมายถึงการแสดงออกของผู้นำในด้านความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารัตนะ. (2545 : 107) ได้กล่าวสรุปว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง แบบพฤติกรรมการแสดงออก หรือ สิ่งที่ผู้นำได้กระทำ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำ ในการชักชวนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามความต้องการของตน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ประเภทของพฤติกรรมผู้นำ

แบบของพฤติกรรมผู้นำนั้น จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงานนั้นมีความสามารถและมีลักษณะผู้นำที่เหมาะสมแก่ตำแหน่งเพียงใด (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์-วงศ์. 2530 : 5) การพิจารณาแบบของพฤติกรรมผู้นำได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

1. แบบของผู้นำตามการศึกษาของกลุ่มมหาวิทยาลัยแห่งมลรัฐโอไฮโอ (จุมพล หนีพานิข. 2532 : 100-102, ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 271-272 และ วิโรจน์ สารัตนะ. 2545 : 108-109) เป็นการศึกษาถึงมิติต่าง ๆ ของพฤติกรรมผู้นำ โดยแฮมฟิลล์ (Hamphill) และ กูนส์ (Coons) ได้เริ่มศึกษา และสร้างแบบสอบถามที่เรียกว่า LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) สอบถามผู้นำหลายอาชีพ ได้พฤติกรรมผู้นำ 9 มิติ ซึ่งต่อมา ฮาลปินและไวเนอร์ (Halpin & Winer) ได้รวบรวมใหม่เหลือเพียง 4 มิติ คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration), พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure), พฤติกรรมผู้นำด้านเพิ่มผลผลิต (Production Emphasis) และพฤติกรรมผู้นำด้านการรับรู้ (Sensitivity) ต่อมา ฟไลสซ์แมน (Fleishman) ได้ทำการศึกษาพบว่า พฤติกรรมสองมิติแรกนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างเด่นชัด จึงได้ตัดทอนแบบสอบถามของฮาลปินและไวเนอร์ลงเหลือเพียง 2 มิติ คือ

1.1 พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) เป็นแบบพฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะการกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความพิถีพิถันในการมอบหมายงานและความคาดหวังสูงต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีพฤติกรรมด้านนี้สูงจะเป็นผู้นำที่เน้นเรื่องงานเป็นหลัก

1.2 พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Structure) เป็นแบบ พฤติกรรมผู้นำที่แสดงความไว้วางใจ ยอมรับนับถือ เคารพในความคิดเห็น คำนึงถึงความรู้สึก ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการติดต่อสื่อสารสองทาง และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำที่มีพฤติกรรมด้านนี้สูงจะเป็นผู้นำที่เน้นเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก

2. การศึกษาของกลุ่มมหาวิทยาลัยแห่งมลรัฐมิชิแกน (จุมพล หินิมพานิช. 2532 : 102-104, ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 270-271 และ วิโรจน์ สารรัตน์. 2545 : 108) เป็นการศึกษาแบบของความเป็นผู้นำ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา กับประสิทธิผลในการทำงาน พบพฤติกรรมผู้นำแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

2.1 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงาน หรือมุ่งการผลิต (Job/ Production Centered) ผู้นำประเภทนี้จะมีพฤติกรรมที่เน้นงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการผลิตเป็นหลัก เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำจะให้คำแนะนำ ควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.2 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee Centered) ผู้นำประเภทนี้จะ เน้นเรื่องการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสนใจและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงคำนึงถึงวิธีการพัฒนาที่มงาน

3. การศึกษาของเบลคและมูตัน (Blake & Mouton) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 272-273, มัลลิกา ดันสอน. 2544 : 175-178) เป็นการศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำ โดยใช้ตารางซึ่งมีสองแกน จึงเรียกว่า “ตาข่ายการจัดการ” โดยเน้นเรื่องความเอาใจใส่คน (Concern for people) และความเอาใจใส่งาน (Concern for production) กล่าวคือ ความเอาใจ ใส่คน เป็นการเอาใจใส่ทุกขสข ช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนความเอาใจ ใส่งาน เป็นความสนใจและให้ความสำคัญต่องานมากกว่าคน ไม่ชอบการมอบหมายงานและการ กระจายอำนาจ ซึ่งแบบพฤติกรรมผู้นำของแนวคิดนี้ แบ่งเป็น 5 แบบ คือ

3.1 ตำแหน่ง 1,1 เป็นการจัดการแบบด้อยคุณภาพ คือ ผู้นำที่ไม่สนใจทั้งงานและ คน เป็นผู้นำที่ใช้ความพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จน้อยมาก บรรยาการองค์กรเฉื่อยชา

3.2 ตำแหน่ง 1,9 เป็นการจัดการแบบสโมสร ผู้นำประเภทนี้เน้นความสนใจที่คน แต่ไม่สนใจในเรื่องงานเท่าที่ควร

3.3 ตำแหน่ง 9,1 เป็นการจัดการแบบเผด็จการ เป็นลักษณะของผู้นำที่สนใจแต่ งานเพียงอย่างเดียว ไม่สนใจขวัญกำลังใจของบุคลากรว่าเป็นอย่างไร

3.4 ตำแหน่ง 9,9 เป็นการจัดการแบบที่มงาน ผู้นำประเภทนี้จะมีลักษณะที่เอาใจ ใส่ทั้งคนและงาน เป็นที่นับถือและมีความไว้วางใจกัน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ

3.5 ตำแหน่ง 5.5 เป็นการจัดการโดยยึดสายกลาง เป็นผู้นำที่มีความเอาใจใส่คน และงานในระดับปานกลาง งานอาจไม่มีประสิทธิภาพมาก แต่คนก็มีกำลังใจในการทำงานพอสมควร

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำในการบริหารงาน แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ (Initiating-leader behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำในลักษณะมุ่งงานเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญต่องานเป็นหลักในการปฏิบัติงาน (job centered) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเน้นในด้านความเข้าใจ ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการสร้างรูปแบบที่ดีของหน่วยงาน ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะมีลักษณะที่ให้ความสนใจหรือให้ความสำคัญต่องานที่ทำ ถือว่าคนงานเป็นเพียงเครื่องมือที่จะทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ไม่พยายามมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการควบคุมงานอย่างใกล้ชิด

2. พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ (Consideration-leader behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในลักษณะมุ่งสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นในเรื่องความต้องการและความพึงพอใจของบุคคล การยกย่องนับถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน เนื่องจากให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก (Employee Centered) โดยลักษณะของผู้นำประเภทนี้ จะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสและให้อิสระในการทำงาน ตามเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานและเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา สนใจในความสำเร็จและทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ในสภาพจริงของงานพยาบาล ผู้นำหรือหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงานจะไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพราะอาจเกิดผลเสียต่อการรักษาพยาบาล ซึ่งหมายถึงชีวิตของผู้ป่วยได้ ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงานจึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมในการแสดงพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและเวลา

ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

อนุชา ดำรงค์ศักดิ์ (ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545 : 68; อ้างอิงจาก อนุชา ดำรงค์ศักดิ์. 2539 : 44-45) ได้สรุปความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำไว้ดังนี้

1. สามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์
2. เป็นตัวการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

3. ทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. สามารถนำหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นจุดรวมพลังของสมาชิกในองค์กร บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน และ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานทั้งหมดของหน่วยงานก็คือพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน จึงต้องใช้พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล ดังนั้น พอสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน
2. ทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้
3. เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน

ความหมายของการบริหาร

เทอร์รี่ (คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล. 2533 : 7; อ้างอิงจาก Terry. 1972 : 8) กล่าวว่า การบริหาร คือกระบวนการของการวางแผน การจัดระบบ การกระตุ้นชักจูงและการควบคุมผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น

โบว์ และคนอื่น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2539 : 1; อ้างอิงจาก Bovee & others. 1993 : 5) ให้ความหมายของ การบริหาร ว่าหมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยการวางแผน การจัดองค์กร การชักนำและการควบคุมบุคคล การเงิน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ทรัพยากรข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดวงวดี สังข์บอล (2530 : 446) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการและองค์กรซึ่งรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย ให้องค์กรถือปฏิบัติ โดยจะกำหนดนโยบายอย่างกว้าง ๆ ตลอดจนกำหนดแนวทางประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

บุปผา อธิธมณฑล (2537 : 24) กล่าวถึง การบริหาร ว่าหมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

มัลลิกา ดันสอน (2544 : 9) ให้ความหมายของ การบริหาร ว่าหมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งงาน การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545 : 3) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร

ยงยุทธ เกษสาคร (2546 : 25) กล่าวถึง การบริหาร (Administration) ว่าเป็น กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้วยเทคนิควิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยใช้ ทรัพยากรบุคคล เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

กระบวนการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กระบวนการบริหารจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการ ดำเนินงานบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งกระบวนการบริหารมีอยู่หลายระบบและแตกต่างกันไป ที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ POSDCORB Model ของกูลิค และ เออร์วิค (Gulick & Urwick) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ (บุปผา อธิธิมณฑล. 2537 : 24-26)

1. การวางแผน (Planning = P) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน และ แนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นลำดับขั้น โดยสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้
2. การจัดองค์กร (Organization = O) หมายถึง การจัดโครงสร้างการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ และลักษณะงาน
3. การจัดบุคลากร (Staffing = S) เป็นการบริหารงานบุคคล เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ และการบำรุงรักษา สภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป
4. การอำนวยการ (Directing = D) เป็นการติดตาม ดูแล ควบคุม รวมถึงการ นิเทศงาน
5. การประสานงาน (Coordinating = C) หมายถึง การประสานงาน รวมถึงการ ติดต่อสื่อสารระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
6. การบันทึกรายงาน (Reporting = R) เป็นการเสนอรายงานให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานทราบถึงความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ
7. การงบประมาณ (Budgeting = B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การวางแผนใช้จ่ายเงิน ตลอดจนการควบคุมดูแลการใช้เงินอย่างรอบคอบรัดกุม

เมื่อนำไปประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารการพยาบาล มารีเนอร์ (Marriner) ได้ กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน คือ (ดวงวดี สังข์บอล. 2530 : 465-516)

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า และกำหนดวิธีการดำเนินงานเป็นลำดับขั้นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงนโยบายของหน่วยงานเป็นหลัก โดยครอบคลุมถึงด้านงบประมาณ ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้ สำหรับงานพยาบาลอันมีเป้าหมายอยู่ที่ชีวิตมนุษย์ การวางแผนจึงนับว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงความปลอดภัย ของผู้มารับบริการ

2. การจัดองค์กร คือ การจัดสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและอำนาจหน้าที่ การงานในการให้บริการพยาบาล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนด

3. การจัดบุคลากร เป็นการจัดการเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร เพื่อให้ได้พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างและคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลนั้นด้วย

4. การอำนวยการ หมายถึง การสั่งงาน การมอบหมายงาน การนิเทศงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการให้บริการพยาบาลบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การควบคุม หมายถึง การกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วน อาร์นัท และฮัคคาเบย์ (คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล. 2533 : 61; อ้างอิงจาก Arant & Huckabay) ได้กำหนดกระบวนการบริหารการพยาบาลไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน เป็นการเตรียมการล่วงหน้าว่าจะทำอะไร แก่ใคร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร การวางแผนทางการพยาบาลจะเกี่ยวกับนโยบาย จุดประสงค์การพยาบาล มาตรฐานการพยาบาล จำนวนและประเภทของบุคลากร งบประมาณ วิธีการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนที่กำหนดไว้

2. การจัดองค์กร เป็นการจัดรูปงานและการจัดบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยการจัดแบ่งงานและความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์กร การมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดอัตรากำลังตามความต้องการของผู้ป่วย การปฐมนิเทศ การจัดอัตรากำลัง (การจัดเวร) การพัฒนาบุคลากร

3. การอำนวยการ หมายถึงการตรวจตรา ชี้แนะการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การดำเนินการตัดสินใจ สั่งการ ดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

4. การควบคุม หมายถึงการติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่น เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย การประสานงาน การบันทึกรายงาน การจัดงบประมาณ และการประเมินผล

บุปผา อธิธิมณฑล (2537 : 28-49) ได้สรุปขั้นตอนของการบริหารการพยาบาลไว้ว่ามี 7 ขั้นตอน คือ

1. การจัดรูปองค์กร (Organizing) เป็นการจัดโครงสร้าง และรูปแบบการบริหารงาน
2. การวางแผนงาน (Planning)
3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การจัดทำทะเบียนประวัติบุคคล และการพัฒนาบุคคล
4. การอำนวยการ (Directing) เป็นการกำหนดการสั่งงาน ชี้แนะและสอนงานให้ผู้ร่วมงาน
5. การควบคุมคุณภาพงาน (Controlling) เป็นการควบคุมการปฏิบัติงานทางการพยาบาล เพื่อให้งานมีคุณภาพ
6. การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) เป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและผู้ป่วย/ ผู้รับบริการโดยส่วนรวม
7. การเป็นตัวแทนขององค์กร (Representative) หมายถึงการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับในสายตาของผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และทีมสุขภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า กระบวนการบริหารการพยาบาลนั้น ประกอบด้วยขั้นตอนเดียวกับการบริหารงานทั่วไป ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอใช้กระบวนการบริหารตามแนวคิดของมารีนเนอร์ ซึ่งแบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น 5 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น

ความสำคัญของการบริหารการพยาบาล

การบริหาร (Administration) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำหน่วยงานไปสู่จุดหมายที่หน่วยงานวางไว้ ดังที่ บุปผา อธิธิมณฑล (2538 : 1) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรที่สามารถใช้ทรัพยากรการบริหารต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้องค์กรและบุคลากรที่อยู่ในองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ถือว่าเป็นการบริหารของนักบริหารที่ดี ดังนั้นการบริหารจึงเป็นทักษะพิเศษที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำ เนื่องจากเป็นการทำงานร่วมกับบุคคล การบริหารทางการพยาบาลก็เช่นเดียวกับการบริหารทั่วไป ซึ่งต้องทำให้พยาบาลในหอผู้ป่วย/ หน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงการมีทักษะในการทำงานที่ดี

การบริหารการพยาบาลที่ดีย่อมมีผลต่อองค์กรและสังคมโดยรวม ดังนี้ (ดวงวดี สังข์โบล. 2530 : 448-449)

1. ทำให้การปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน มีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากสามารถให้การพยาบาลที่มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

ได้ เพราะการบริหารช่วยจัดความซ้ำซ้อนของงาน และความสับสนเปลี่ยนของทรัพยากรที่เกี่ยวข้องได้

2. ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากการบริหารงานที่ดีจะทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ

3. หน่วยงานและสังคมมีความเจริญก้าวหน้า จากการที่พยาบาลในหอผู้ป่วย/ หน่วยงานนั้นมีความรับผิดชอบในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ ให้บริการพยาบาลตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ย่อมทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1.1 งานวิจัยต่างประเทศ

คุก (บุญเรือน ชโลธร. 2541 : 54; อ้างอิงจาก Cook. 1970 : 5063-A) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา เมืองอินเนอร์ซิตี สหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของครูใหญ่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูด้านการสอน ความรับผิดชอบ อัตราเงินเดือน และสถานภาพของครู ส่วนพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานของครูใหญ่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

เบอร์เกอร์ (ภารดี อนันต์นาวิ. 2538 : 68; อ้างอิงจาก Bergeth. 1971 : 6293-A) ได้ศึกษาพบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสอนของครูมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีความสัมพันธ์กับครูใหญ่เป็นอย่างดี จะมีความพึงพอใจในการสอนมาก

บราวน์, สวิฟท์ และโอเบอร์แมน (พัฒน์วดี เสรินทวัฒน์. 2527 : 18 ; อ้างอิงจาก Brown, Swift & Oberman. 1974 : 53-59) ได้ศึกษาเจตคติของนักศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีที่มีต่องานพยาบาล ในมหาวิทยาลัยโอเรกอน เพื่อต้องการเปรียบเทียบกับการศึกษาเดิมของ เดวิส และโอเลเซน ในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ซึ่งทำการวิจัยในปี ค.ศ.1960 และ 1962 ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่าผลที่ได้จะมีความเหมือน หรือต่างกันอย่างไรบ้าง เนื่องจากค่านิยม แนวความคิดของนักศึกษาพยาบาลอาจได้รับผลกระทบ จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยโอเรกอน มีความเห็นสอดคล้องกับนักศึกษาในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียดังนี้ คือ งานพยาบาลเป็นงานหนัก ร้อยละ 91 เป็นงานซ้ำซากจำเจ ร้อยละ 89 เป็นงานที่ต้องเอาใจใส่ดูแล ร้อยละ 87 และเป็นงานที่ต้องให้บริการแก่สังคมร้อยละ 80 ตามลำดับ

จอห์นสตัน (เบญจวรรณ เนตรแซม. 2541 : 81; อ้างอิงจาก Johnston. 1991) ทำการศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเซาท์เวสเทิร์น สหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่พยาบาลให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ค่าตอบแทน รองลงมาคือ สถานภาพวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การมีปฏิสัมพันธ์ เจื่อนไขของงาน นโยบายขององค์กร พยาบาลมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในระดับต่ำ โดยมีความพึงพอใจในสถานภาพวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นอิสระ การมีปฏิสัมพันธ์ นโยบายขององค์กร และค่าตอบแทน ตามลำดับ

เครูเวม (Nkereuwem. 1992 : abstract) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน เจตคติต่องาน และพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในงาน เจตคติต่องาน พฤติกรรมการทำงานและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กัน

ซินเทีย, ชาร์ล และ เจมส์ (ภัทรภรณ์ สุกาญจนภรณ์. 2546 : 21; อ้างอิงจาก Cynthia, Chales & James. 1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลกับความพึงพอใจในงาน พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เซย์ (Shieh. 1997 : abstract) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาลในหลักสูตรพยาบาลประเทศไต้หวัน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับด้วยสมการพหุการถดถอย (Hierarchical Multilevel Regression) ANCOVA และ Content Analysis ผลการศึกษาพบว่า คณบดีและผู้อำนวยการมีทั้งรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยน และรูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อ Intellectual Stimulation (Contingent Reward Leadership Style) รูปแบบภาวะผู้นำที่ให้อำนาจตามความเหมาะสมสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาล อาจารย์พยาบาลที่มีผู้นำหรือคณบดีที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบสบาย

5.1.2 งานวิจัยในประเทศ

มานีย์ อัยเจริญพงษ์ (2527 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส เกียรติภูมิวิชาชีพ และการปรับปรุงตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล โดย กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ พยาบาลปริญญาตรี, พยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-6 ปี, พยาบาลที่สมรสแล้ว, พยาบาลที่มีทัศนคติในเกียรติภูมิวิชาชีพปานกลาง และ กลุ่มที่มีแนวคิดในการปรับปรุงตนเองในระดับสูง

สมสุข ดิลกสกุลชัย (2533 : 121-136) ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารีย์ ไชยมงคล (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ระดับสูงและระดับต่ำ ตามลำดับ พฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .7422$ และ $.3430$ ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ

วินัย โกยอดุลย์ (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พบว่า เงินเดือน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

วิลาวัณย์ โพธิ์ปัสสา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลสี่เหล่าทัพ พบว่า ตัวแปรที่มีผลกระทบทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานคือการสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ส่วนตัวแปรที่มีผลกระทบทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพการทำงาน ความเครียด เครือข่ายทางสังคมด้านระยะเวลาติดต่อสื่อสาร ประสบการณ์การทำงาน อายุ และโรงพยาบาลที่สังกัด

เบญจวรรณ เนตรแถม (2541 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร และสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานด้านการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพจากตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคต ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตมโนทัศน์ของพยาบาล ความเชื่ออำนาจการควบคุมภายใน คุณลักษณะของพยาบาล และบรรยากาศขององค์การ พบว่า พยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาครมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก และตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพและแรงจูงใจจากความคาดหวัง ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ถึงร้อยละ 31.1

ยศวรณ นิพัฒน์ศิริผล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านบุคคล และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพที่เข้มแข็ง ทักษะต่อการปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก อายุ และประสบการณ์การทำงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคลุมเครือในบทบาท การฝึกอบรมเฉพาะด้านวิกฤตมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริพร จันทรพาน (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท, การได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน, ลักษณะงานที่ตรงกับสาขาที่เรียน และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ พบว่าความพร้อมด้านสถานที่ทำงาน วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์ทำงานในหน่วยงาน, ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ, ลักษณะงานที่ตรงกับสาขาที่เรียน, การได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, การได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา, สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร และ ลักษณะงานท้าทายความสามารถ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันวัดความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 40.2 และเมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุดพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร, ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ, ผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างเต็มที่, การได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา, ความพร้อมด้านสถานที่ทำงาน วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์ทำงานในหน่วยงาน, การได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน, ลักษณะงานท้าทายความสามารถ และ ลักษณะงานตรงกับสาขาที่เรียน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันวัดความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 34.2

สังวรณ ังคระโทก (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาการใช้โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับตรวจสอบความตรงของสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีการจัดระดับข้อมูลออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับครู 7 ตัวแปร และระดับโรงเรียน 9 ตัวแปร ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) โมเดลเชิงสาเหตุแบบพระระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความตรงของโมเดลแสดงด้วยค่าไคสแควร์เท่ากับ 217.6963 ที่องศาความเป็นอิสระ 189 ระดับนัยสำคัญ 0.0747 ดังนั้นวัดระดับความกลมกลืนเท่ากับ .9978 2) ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพล

อย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด มี 5 ตัว ได้แก่ ความก้าวหน้า รองลงมา คือ ความผูกพันต่ออาชีพครู คุณภาพของงาน เพศชาย และจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนตามลำดับ ส่วนตัวแปรระดับโรงเรียนทั้ง 9 ตัวแปรมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีตัวแปรที่มีโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครส่งอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความผูกพันต่ออาชีพของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การศึกษาท้องถิ่นส่งอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความก้าวหน้าและค่าเฉลี่ยความผูกพันต่ออาชีพ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติและโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชนส่งอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยคุณภาพของงานและค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่ออาชีพ 3) ประสิทธิภาพของผลการวิเคราะห์ด้วยลิสเรลและเอชแอลเอ็มแสดงว่า แต่ละโปรแกรมดีในลักษณะต่างกัน โปรแกรมลิสเรลให้ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมแต่ยังไม่ สามารถวิเคราะห์ความชันในฐานะตัวแปรตามได้ ในขณะที่โปรแกรมเอชแอลเอ็มวิเคราะห์ ความชันในฐานะตัวแปรตามได้ แต่ยังไม่สามารถให้ผลการวิเคราะห์แยกเป็นอิทธิพลทาง ตรงและทางอ้อมได้ รวมทั้งยังไม่สามารถวิเคราะห์โดยยอมให้เทอมความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์ กันได้ สัมประสิทธิ์ไชว์ระดับจากโปรแกรมเอชแอลเอ็มและโปรแกรมลิสเรลส่วนใหญ่มีความ แตกต่างกันทั้งขนาดและทิศทาง แต่เมื่อนำสัมประสิทธิ์ที่ได้จากโปรแกรมเอชแอลเอ็มไปกำหนด ในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล พบว่า สัมประสิทธิ์จากโปรแกรมเอชแอลเอ็มทำให้โมเดล ก่อนข้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อัจฉรา จรูญวรรณ (2542 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำและการบริหาร งานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สงขลา พบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งแบบกิจสัมพันธ์ และแบบสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยมีคะแนนสูงสุด คือ ด้านการประสานงาน คะแนนต่ำสุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวก และการรายงาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงาน และความสำเร็จในการทำงาน คะแนนต่ำสุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ผลการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า พฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001 อายุและประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ($p = .407$ และ $.32$ ตามลำดับ) ตำแหน่งและวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ ทำงานต่างกัน ($p = .001$ และ $p = .004$ ตามลำดับ) และสถานภาพสมรส การฝึกอบรม ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน ($p = .411$ และ $p = .5$ ตามลำดับ)

ปาริชาติ รัตนราช (ภัทรภรณ์ สุกาญจนารณ์. 2546 : 21; อ้างอิงจาก ปาริชาติ รัตนราช. 2544) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ใน

โรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติที่ดีต่อ อาชีพพยาบาล ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติระดับกลางและ ทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ นอกจากนี้ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลสามารถร่วมกับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจใน ชีวิตสมรส และความเครียด workload ทางอารมณ์ พยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 45.8

จากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า เจตคติต่องาน, ประสบการณ์การทำงาน, ค่าตอบแทน, พฤติกรรมผู้นำ และการ บริหารงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational research) มีรายละเอียดของประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการอ้างอิงผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง ในหอผู้ป่วย/ หน่วยงานต่าง ๆ ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี จำนวน 545 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง โดยเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. 2538 : 236) ได้จำนวน 234 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage random sampling) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 247 คน โดยมีรายละเอียดวิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เนื่องจากโครงสร้างของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี แบ่งเป็นงานต่าง ๆ ที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงมีจำนวน 12 งาน แต่ละงานประกอบด้วยหอผู้ป่วย/หน่วยงานจำนวนไม่เท่ากัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้งานเป็นชั้น (Strata) และใช้หอผู้ป่วย/ หน่วยงานเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling unit) แล้วสุ่มหอผู้ป่วย/ หน่วยงานในแต่ละงานตามสัดส่วน 50% ได้จำนวน 30 หอ

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อได้หอผู้ป่วย/ หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้ว ทำการสุ่มพยาบาลประจำการที่จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมาจำนวน 70% โดยใช้หอผู้ป่วย/ หน่วยงานเป็นชั้น และพยาบาลเป็นหน่วยการสุ่ม ได้จำนวนพยาบาลประจำการดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการจำแนกตามงานและหอผู้ป่วย/หน่วยงาน

หอผู้ป่วย/ หน่วยงาน	จำนวนพยาบาลประจำการ (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
งานอายุรกรรม	94	44
1. อายุรกรรมชาย 1	12	8
2. อายุรกรรมชาย 2	12	-
3. อายุรกรรมหญิง 1	12	8
4. ศัลยกรรมทรวงอก 2	12	8
5. ศัลยกรรมทรวงอก 3	10	7
6. ศัลยกรรมทรวงอก 4	6	-
7. ศัลยกรรมทรวงอก 5	5	-
8. จิตติ-บุญศรี	11	8
9. ประชาอุทิศ (บน)	5	-
10. หน่วยไตเทียม	7	5
11. หน่วยตรวจสมรรถภาพปอดและหัวใจ	2	-
งานศัลยกรรม	117	43
12. ศัลยกรรมทั่วไปชาย 1	11	-
13. ศัลยกรรมทั่วไปชาย 2	10	7
14. ศัลยกรรมทั่วไปหญิง	10	-
15. ศัลยกรรมเด็ก	10	7
16. ศัลยกรรมทรวงอกและหลอดเลือด	10	7
17. ศัลยกรรมระบบประสาท 1	22	15
18. ศัลยกรรมระบบประสาท 2	14	-
19. ศัลยกรรมตกแต่ง	10	7
20. หน่วยอภิบาลผู้ป่วยไฟไหม้-น้ำร้อนลวก	9	-
21. ศัลยกรรมระบบปัสสาวะ	11	-
งานศัลยกรรมกระดูกและข้อ	55	20
22. Ortho ชาย 1	9	6
23. Ortho ชาย 2	10	-
24. Ortho หญิง	10	7
25. Ortho เด็ก	10	-
26. ประชาอุทิศ (ล่าง)	6	-
27. เวชกรรมฟื้นฟู	10	7
งานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน :	17	12
28. อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	17	12
งานผู้ป่วยในจิตเวช :	5	4
29. จิตเวช	5	4

ตาราง 1 (ต่อ)

หอผู้ป่วย/ หน่วยงาน	จำนวนพยาบาลประจำการ (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
งานกุมารเวชกรรม	35	14
30. กุมารฯ 1	10	-
31. กุมารฯ 2	10	7
32. กุมารฯ 3	10	7
33. ปราสาท-วิสุทธิชนีย์	5	-
งานสูติ-นรีเวชกรรม	26	11
34. ห้องคลอด	10	7
35. สูติกรรม (หลังคลอด)	5	-
36. นรีเวช	6	4
37. พิเศษสูติฯ	5	-
งานวิกฤต	74	24
38. ICU อายุรกรรม	14	-
39. CCU	11	8
40. ICU Neuro	14	-
41. ICU รวม	13	9
42. ICU กุมารเวชกรรม 1	12	-
43. ICU กุมารเวชกรรม 2	10	7
งานผู้ป่วยนอก	39	23
44. OPD med, ศัลย์, เด็ก	23	16
45. OPD สูติฯ	5	4
46. OPD ortho.	5	-
47. OPD ตา	4	3
48. OPD หู คอ จมูก	2	-
งานจักษุ-โสต ศอ นาสิก	20	11
49. จักษุ	10	7
50. หู คอ จมูก	5	-
51. บำรุง-อรุณ	5	4
งานห้องผ่าตัด :	45	28
52. ห้องผ่าตัดใหญ่ หน่วยส่องตรวจและห้องสลายนิ่ว	40	28
53. ห้องผ่าตัดตา	5	-
งานวิสัญญีพยาบาล :	18	13
54. วิสัญญีพยาบาล	18	13
รวมทั้งสิ้น	545	247

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ คือ ตำแหน่งปัจจุบัน แผนก/ งานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ที่ได้รับ (เงินเดือนและค่าวิชาชีพ) จำนวนครั้งการขึ้นปฏิบัติงานเวรผลัดบ่าย/ ดึก และ จำนวนครั้งการขึ้นปฏิบัติงานล่วงเวลา (OT) โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ และเติมข้อความ เพื่อบรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และศึกษาตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ซึ่งค่าตอบแทนในที่นี้จะเป็นจำนวนเงินรวมของรายได้ที่ได้รับ (เงินเดือนและค่าวิชาชีพ), ค่าตอบแทนการขึ้นปฏิบัติงานเวรผลัดบ่าย/ ดึก และ ค่าตอบแทนการขึ้นปฏิบัติงานล่วงเวลา โดยค่าตอบแทนการขึ้นปฏิบัติงานเวรผลัดบ่าย/ ดึก และค่าตอบแทนการขึ้นปฏิบัติงานล่วงเวลา มีรายละเอียดดังนี้

	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลเทคนิค	เจ้าหน้าที่พยาบาล
ค่าตอบแทนการขึ้นปฏิบัติงานเวรผลัดบ่าย/ ดึก (บาทต่อเวร)	200	150	120
ค่าตอบแทนการขึ้นปฏิบัติงานล่วงเวลา (บาทต่อเวร)	500	400	300

ดังนั้นเมื่อได้จำนวนเวร (ครั้ง) การขึ้นปฏิบัติงานเวรผลัดบ่าย/ ดึก และ การขึ้นปฏิบัติงานล่วงเวลา (OT) แล้ว จึงต้องนำมาเทียบหาจำนวนเงินก่อนนำไปรวมกับรายได้ที่ได้รับ (เงินเดือนและค่าวิชาชีพ)

ตอนที่ 2 สอบถามเจตคติต่องาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่จริง และไม่จริงที่สุด ซึ่งแต่ละประโยคในข้อคำถามจะแสดงถึงลักษณะงานพยาบาล ครอบคลุมช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ผลกระทบต่อสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจ ความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในงาน และโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อ

ตอนที่ 3 สอบถามพฤติกรรมผู้นำ แบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามของอัจฉรา จรูญวรรณะ (2542) ซึ่งได้ดัดแปลงจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน โดยอาศัยตัวโครงสร้างแบบสอบถาม LBDQ (Leader Behavior Descriptive Questionnaire) ของ ฮาลปิน (Halpin) จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด โดยข้อคำถาม

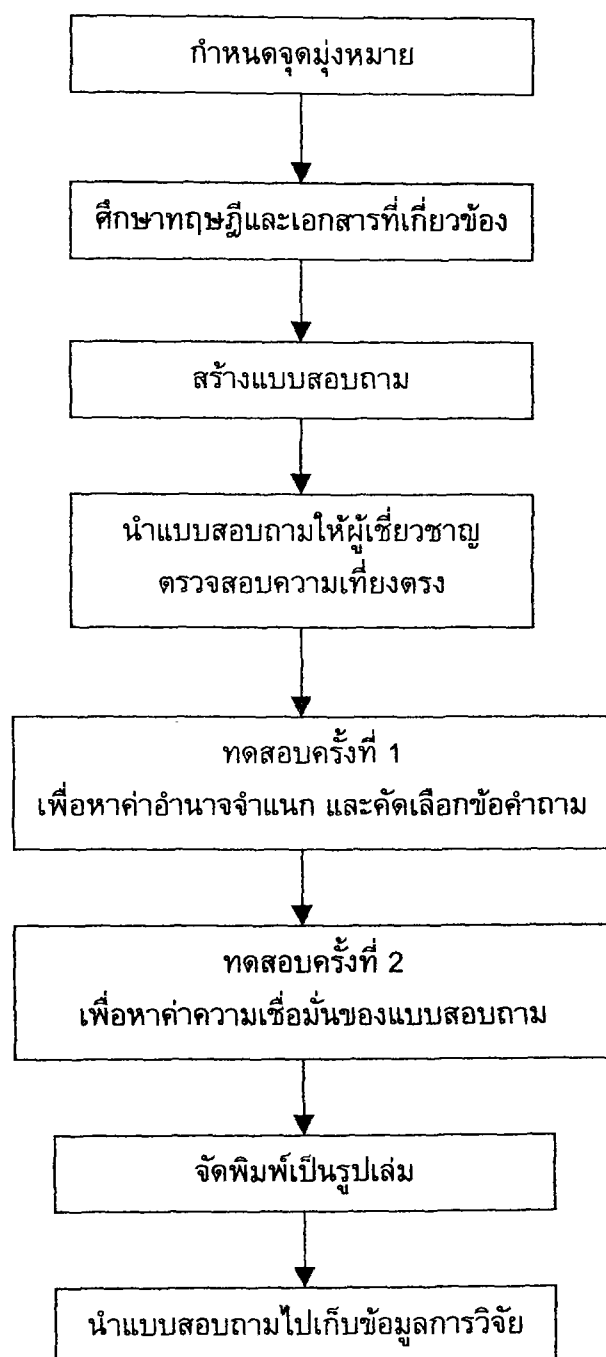
จะแยกวัดพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 ด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-8 และ 16-22 ส่วนอีกด้านหนึ่งที่ใช้วัด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธภาพ มีจำนวน 15 ข้อ เช่นกัน ได้แก่ข้อ 9-15 และ 23-30 โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

ตอนที่ 4 สอบถามการบริหารงาน จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิดจากหลักการบริหารการพยาบาล ของมารีนเนอร์ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการควบคุม

ตอนที่ 5 สอบถามความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นเอง จำนวน 20 ข้อ โดยอาศัยแนวคิดจากทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงานด้านรางวัลภายใน และด้านรางวัลภายนอก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเจตคติต่องาน, การบริหารงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย

จากภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามวัดเจตคติต่องาน แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ และแบบสอบถามวัดการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน

2. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน เจตคติต่องาน และ การบริหารงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. เขียนข้อคำถามในแบบสอบถามเจตคติต่องาน การบริหารงาน และ ความพึงพอใจในการทำงาน ให้สอดคล้องตามที่นิยามศัพท์ไว้ และตรงกับขอบเขตของเรื่องที่จะศึกษา

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยเป็นอาจารย์จากภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 2 ท่าน ส่วนอีก 1 ท่าน เป็นอาจารย์จากภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครบุรี ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ให้ตรงตามทฤษฎีและขอบเขตของเรื่องที่ศึกษา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีการให้คะแนนดังนี้

ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

แล้วนำมาพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลการคัดเลือกได้จำนวนข้อของแบบสอบถามเจตคติต่องาน จำนวน 25 ข้อ จากจำนวน 30 ข้อ แบบสอบถามการบริหารงาน มีจำนวน 63 ข้อ ผู้วิจัยคัดเลือกไว้ 42 ข้อ และแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 60 ข้อ ผู้วิจัยคัดเลือกไว้ 27 ข้อ โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่ตรงตามนิยามศัพท์ และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญและคัดเลือกไว้ นำไปทดสอบครั้งที่ 1 กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลนครปฐม จำนวน 100 คน เนื่องจากโรงพยาบาลนครปฐมเป็นโรงพยาบาลศูนย์เช่นเดียวกับ โรงพยาบาลราชบุรี เพื่อวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายข้อด้วย t-test คัดเลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีความหมายใกล้เคียงกันออก ทำให้ได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 แบบสอบถามเจตคติต่องาน จำนวน 25 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง -1.937 ถึง 5.631 คัดเลือกมาจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.395 ถึง 5.631

5.2 แบบสอบถามการบริหารงาน จำนวน 42 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง -6.859 ถึง 8.153 คัดเลือกมาจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.970 ถึง 8.153

5.3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 27 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.912 ถึง 7.154 คัดเลือกมาจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 2.396 ถึง 7.154

6. หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ และคัดเลือกไว้ มาทดสอบกับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระจอมเกล้าเพชรบุรี จำนวน 100 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามแต่ละตอน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาช (α - Coefficient) รวมทั้งได้นำแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำซึ่งผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามของ อัจฉรา จุญวรรณะ (2542) มาหาค่าความเชื่อมั่นใหม่ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

6.1 แบบสอบถามเจตคติต่องาน มีค่าความเชื่อมั่น .79

6.2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่น .82

6.3 แบบสอบถามการบริหารงาน มีค่าความเชื่อมั่น .92

6.4 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น .85

7. จัดพิมพ์เป็นรูปเล่มเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

8. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการ มีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความที่เป็นจริงลงในช่องว่างที่เว้นไว้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
หน้าคำถามที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านมีตำแหน่งเป็น

☐ พยาบาลวิชาชีพ ☐ พยาบาลเทคนิค ☐ เจ้าหน้าที่พยาบาล

2. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในแผนก/ งาน

☐ อายุรกรรม ☐ ผู้ป่วยนอก
☐ ศัลยกรรม ☐ อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน
☐ ศัลยกรรมกระดูกและข้อ ☐ จิตเวช
☐ กุมารเวชกรรม ☐ ห้องผ่าตัด
☐ จักษุ โสตฯ ☐ วิสัญญีพยาบาล
☐ สูติ-นรีเวช ☐ วิกฤติ

3. ท่านปฏิบัติงานอยู่หอผู้ป่วย/ หน่วยงานนี้มานาน ปี (หากเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

4. รายได้ที่ท่านได้รับ (เฉพาะเงินเดือนและค่าวิชาชีพ) ประมาณ บาท/ เดือน

5. ท่านปฏิบัติงานเวรผลัดบ่าย-ดึก เฉลี่ย เวร/ เดือน (ในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา)

6. ท่านปฏิบัติงานเวรล่วงเวลา (OT) เฉลี่ย เวร/ เดือน (ในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติต่องาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกตามความเป็นจริงของท่าน
มากที่สุด

ข้อความเกี่ยวกับเจตคติต่องาน	ระดับความรู้สึก			
	จริงที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
0. งานพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ				
00. งานพยาบาลมีส่วนบั่นทอนสุขภาพ				

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อคำถามเจตคติต่องาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ คะแนนสำหรับวัดเจตคติที่เป็นเชิงบวก และ ที่เป็นเชิงลบ ลักษณะคะแนนของคำตอบเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 4 ระดับ ดังนี้

	ข้อความที่เป็นเชิงบวก	ข้อความที่เป็นเชิงลบ
จริงที่สุด	4	1
จริง	3	2
ไม่จริง	2	3
ไม่จริงที่สุด	1	4

วิธีการแปลความหมายคะแนน

- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 71 แปลว่า พยาบาลประจำการ มีเจตคติต่องานอยู่ในระดับดี
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 51-70 แปลว่า พยาบาลประจำการ มีเจตคติต่องานอยู่ในระดับค่อนข้างดี
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 31-50 แปลว่า พยาบาลประจำการ มีเจตคติต่องานอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 แปลว่า พยาบาลประจำการ มีเจตคติต่องานอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความถี่ของพฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงออกตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน	ความถี่ของพฤติกรรม			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
0. แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบาย การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน				
00. ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรการที่ เฉียบขาด				

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อคำถามพฤติกรรมผู้นำ จำนวน 30 ข้อ แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ 15 ข้อ และ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ 15 ข้อ และ

แบ่งข้อคำถามออกเป็น 2 ส่วน คือ คะแนนสำหรับวัดพฤติกรรม ผู้นำที่เป็นเชิงบวก และ ที่เป็นเชิงลบ ลักษณะคะแนนของคำตอบเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 4 ระดับ ดังนี้

	ข้อความที่เป็นเชิงบวก	ข้อความที่เป็นเชิงลบ
มากที่สุด	4	1
มาก	3	2
น้อย	2	3
น้อยที่สุด	1	4

วิธีการแปลความหมายคะแนน

เมื่อรวมคะแนนพฤติกรรมผู้นำแยกแต่ละลักษณะแล้ว พิจารณาตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 52.6 แปลว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน มีพฤติกรรมผู้นำในลักษณะนั้น ๆ อยู่ในระดับสูง
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 37.6-52.5 แปลว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน มีพฤติกรรมผู้นำในลักษณะนั้น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 22.6-37.5 แปลว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน มีพฤติกรรมผู้นำในลักษณะนั้น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 22.5 แปลว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน มีพฤติกรรมผู้นำในลักษณะนั้น ๆ อยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการบริหารงานหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความถี่ของพฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงออกตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความเกี่ยวกับการบริหารงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน	ความถี่ของพฤติกรรม			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
0. มอบหมายงานแก่เจ้าหน้าที่ไว้วางหน้า				
00. จัดผู้เข้ารับการอบรม ศึกษาต่อไว้วางหน้าอย่างชัดเจน				

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อคำถามการบริหาร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ คะแนนสำหรับวัดการบริหารที่เป็นเชิงบวก และ ที่เป็นเชิงลบ ลักษณะคะแนนของคำตอบเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 4 ระดับ ดังนี้

	ข้อความที่เป็นเชิงบวก	ข้อความที่เป็นเชิงลบ
มากที่สุด	4	1
มาก	3	2
น้อย	2	3
น้อยที่สุด	1	4

วิธีการแปลความหมายคะแนน

- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 71 แปลว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน มีการบริหารอยู่ในระดับดี
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 51-70 แปลว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน มีการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างดี
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 31-50 แปลว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน มีการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 แปลว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน มีการบริหารอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
0. ฉันรู้สึกภูมิใจว่าเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานนี้				
00. ฉันพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญเสมอ				

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อคำถามความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ คะแนนสำหรับวัดความพึงพอใจในการทำงานที่เป็นเชิงบวก และ ที่เป็นเชิงลบ ลักษณะคะแนนของคำตอบเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 4 ระดับ ดังนี้

	ข้อความที่เป็นเชิงบวก	ข้อความที่เป็นเชิงลบ
มากที่สุด	4	1
มาก	3	2
น้อย	2	3
น้อยที่สุด	1	4

วิธีการแปลความหมายคะแนน

- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 71 แปลว่า พยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 51-70 แปลว่า พยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 31-50 แปลว่า พยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 แปลว่า พยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชบุรี และหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชบุรี และติดต่อขออนุญาตจากหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้จำนวน 247 ฉบับ ให้กลุ่มตัวอย่างตอบ ในระหว่างเดือนมีนาคม 2547 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และนัดวันมารับแบบสอบถามคืน

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ พบว่ามีแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้เพียง 232 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.93

6. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS version 11.x โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ :

1.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายข้อด้วย t-test โดยคัดเลือกข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทุกตอน วิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาช (α - Coefficient)

2. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย

3. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ การบริหารงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบที (t-test)

4. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ การบริหารงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี พร้อมทั้งทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test)

5. วิเคราะห์หาค่านำหนักความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ การบริหารงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี พร้อมทั้งทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบที (t-test)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรแบบ Blockwise selection และคัดเลือกตัวแปรอิสระจากแต่ละ block ด้วยวิธี Stepwise โดยคัดเลือกตัวแปรปัจจัยส่วน-

บุคคลซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และเจตคติต่องาน เป็น block แรกที่นำเข้าไป ถัดมาเป็นตัวแปรพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ ส่วน block สุดท้ายที่นำเข้าไป ได้แก่ ตัวแปรการบริหารงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ :

1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2542 : 114)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน คะแนนความคิดเห็นรวมของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 หาค่าอำนาจของแบบสอบถามแต่ละตอน โดยวิธีการของการแจกแจงที (t-distribution) ใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ มีสูตรดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2538 : 216; อ้างอิงจาก Edwards. 1957 : 152-154)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ t คือ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

$\bar{X}_H$ คือ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง

$\bar{X}_L$ คือ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

S_H^2 คือ คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง

S_L^2 คือ คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

n_H	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูง
n_L	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มต่ำ

1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) มีสูตรดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2538 : 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	คือ	จำนวนข้อของแบบสอบถามในแต่ละตอน
	S_i^2	คือ	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_t^2	คือ	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละตอน

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย (Covariance of Variation = C.V.) ซึ่งสูตรที่ใช้ในการคำนวณหาค่า C.V. มีดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2542 : 75)

$$C.V. = \frac{S.D.}{\bar{X}} \times 100$$

เมื่อ	C.V.	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย
	S.D.	คือ	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\bar{X}$	คือ	ค่าเฉลี่ย

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบผลคูณเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2542 : 234)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบผลคูณเพียร์สัน

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนแบบสอบถามชุดที่ 1

$\sum Y$ คือ ผลรวมของคะแนนแบบสอบถามชุดที่ 2

$\sum X^2$ คือ ผลรวมของคะแนนแบบสอบถามชุดที่ 1 แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ คือ ผลรวมของคะแนนแบบสอบถามชุดที่ 2 แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ คือ ผลรวมของผลคูณคะแนนแบบสอบถามชุดที่ 1 และ 2 ทุกคู่

N คือ จำนวนพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้การทดสอบที (t-test) ซึ่งมีสูตรดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาภิสิทธิ์. 2542 : 235)

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}} \quad ; df = N-2$$

เมื่อ t คือ ค่าการแจกแจงแบบที

r_{xy} คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบผลคูณเพียร์สัน

N คือ จำนวนพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger & Pedhazur. 1973 : 136-137)

$$R_{Y.12...k} = \sqrt{\beta_1 r_{Y1} + \beta_2 r_{Y2} + \dots + \beta_k r_{Yk}}$$

เมื่อ $R_{Y.12...k}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ คือ น้ำหนักความสำคัญ หรือสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ 1, 2, ..., k

$r_{Y1}, r_{Y2}, \dots, r_{Yk}$ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระตัวที่ 1, 2, ..., k

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

แล้วทำการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) มีสูตรดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2538 : 94)

$$F = \frac{R^2}{1-R^2} \cdot \frac{N-k-1}{k} ; df1 = k, df2 = N-k-1$$

เมื่อ	F	คือ	ค่าการแจกแจงแบบเอฟ
	R	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	N	คือ	จำนวนพหุคูณที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
	k	คือ	จำนวนตัวแปรอิสระ

6. หาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระ โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger & Pedhazur. 1973 : 61)

$$b_i = \beta_i \frac{S_y}{S_i}$$

เมื่อ	b_i	คือ	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ i ในรูปคะแนนดิบ
	β_i	คือ	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ i ในรูปคะแนนมาตรฐาน
	S_i	คือ	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ i
	S_y	คือ	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม

การทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระ โดยใช้การทดสอบที (t-test) มีสูตรดังนี้ (Kerlinger & Pedhazur. 1973 : 119-120)

$$t_i = \frac{b_i}{SE_{b_i}} ; df = N-k-1$$

เมื่อ	t_i	คือ	ค่าการแจกแจงแบบที ของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวที่ i
	b_i	คือ	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ i
	SE_{b_i}	คือ	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ i
	N	คือ	จำนวนพหุคูณที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
	k	คือ	จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี เพื่อให้การแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CV	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
Yr	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
Inc	แทน	ค่าตอบแทน
Att	แทน	เจตคติต่องาน
Beh_a	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์
Beh_b	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ
Adm	แทน	การบริหารงาน
Sat	แทน	ความพึงพอใจในการทำงาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการวัดรวมกัน
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ซึ่งจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน เจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ การบริหารงาน และ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน เจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ การบริหารงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบที (t-test)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และเจตคติต่องาน) พฤติกรรมผู้นำ (พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ) การบริหารงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี พร้อมทั้งทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test)

4. คำนำนัยสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคล (ประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และเจตคติต่องาน) พฤติกรรมผู้นำ (พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ) การบริหารงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี พร้อมทั้งทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบที (t-test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

ในการนำเสนอค่าสถิติพื้นฐาน ได้แสดงผลออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ของตำแหน่ง และ แผนก/ งาน ที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แสดงผลดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งและแผนก/ งานที่สังกัด

งานที่สังกัด	ตำแหน่ง				รวม	
	พยาบาลวิชาชีพ		พยาบาลเทคนิค			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุรกรรม	33	14.22	7	3.02	40	17.24
2. ศัลยกรรม	35	15.08	6	2.59	41	17.67
3. ศัลยกรรมกระดูกและข้อ	12	5.17	7	3.02	19	8.19
4. กุมารเวชกรรม	9	3.88	5	2.16	14	6.04
5. จักษุ – โสตฯ	9	3.88	2	0.86	11	4.74
6. สูติ – นรีเวชกรรม	11	4.74	0	0.0	11	4.74
7. ผู้ป่วยนอก	16	6.90	5	2.15	21	9.05
8. อุบัติเหตุ – ฉุกเฉิน	8	3.45	0	0.0	8	3.45
9. จิตเวช	4	1.72	0	0.0	4	1.72
10. ห้องผ่าตัด	21	9.05	6	2.59	27	11.64
11. วิสัญญีพยาบาล	13	5.60	0	0.00	13	5.60
12. วิกฤติ	20	8.62	3	1.29	23	9.91
รวม	191	82.33	41	17.67	232	100

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่แผนก/ งานศัลยกรรม จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.67 โดยเป็นพยาบาลวิชาชีพ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.08 พยาบาลเทคนิค 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.59 รองลงมาเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานแผนก/ งานอายุรกรรม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 โดยเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.22 พยาบาลเทคนิค จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.02 ส่วนพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานแผนก/ งานจิตเวชเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 4 คน โดยเป็นพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 1.72

1.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังปรากฏใน ตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	CV	แปลผล
Yr	8.80	7.51	85.34	-
Inc	15,565.45	5,243.93	33.69	-
Att	52.83	3.82	7.23	ค่อนข้างดี
Beh_a	43.02	4.41	10.25	ค่อนข้างสูง
Beh_b	41.87	4.75	11.34	ค่อนข้างสูง
Adm	59.38	6.86	11.55	ค่อนข้างดี
Sat	57.25	6.00	10.48	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 8.80 ปี ได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ย 15,565.45 บาทต่อเดือน มีเจตคติต่องานค่อนข้างดี ($\bar{X} = 52.83$) และมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 57.25$) กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน มีพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และ แบบสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 43.02$ และ 41.87 ตามลำดับ) ส่วนการบริหารงานกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงานมีการบริหารงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{X} = 59.38$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุด คือ 85.34 รองลงมาคือ ค่าตอบแทน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 33.69 ส่วนเจตคติต่องานมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำที่สุด มีค่าเท่ากับ 7.23

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน เจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ การบริหารงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	Yr	Inc	Att	Beh_a	Beh_b	Adm	Sat
Yr	1.000	.640**	.158*	-.032	-.048	-.007	.055
Inc		1.000	.014	-.086	-.102	-.079	.058
Att			1.000	.332**	.292**	.343**	.330**
Beh_a				1.000	.676**	.734**	.414**
Beh_b					1.000	.668**	.453**
Adm						1.000	.491**
Sat							1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า เจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และ การบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .330$ ถึง $.491$) โดยการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ($r = .491$) รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ ($r = .453$) ส่วนเจตคติต่องานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการต่ำที่สุด ($r = .330$) ส่วนประสบการณ์การทำงาน และ ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .640$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .158$) ส่วนเจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และ การบริหารงาน ต่างมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 โดยพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานมากที่สุด ($r = .734$) ส่วนเจตคติต่องานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพต่ำที่สุด ($r = .292$) ส่วนตัวแปรอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และเจตคติต่องาน) พฤติกรรมผู้นำ (พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ) และ การบริหารงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวพยากรณ์	R	R ²	F
Att	.330	.109	28.193**
Att, Beh_b	.498	.248	42.324**
Att, Beh_b, Adm	.543	.295	14.990**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ถูกเลือกเข้าไปก่อน คือ เจตคติต่องาน ทำให้มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .330 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่เหลือ คือ ประสบการณ์การทำงานและค่าตอบแทนเข้าไปที่ละตัวแปรนั้น พบว่าทำให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้นำเข้าไป พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ ทำให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($R = .498$) ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ทำให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญ และเมื่อเพิ่มตัวแปรชุดสุดท้ายคือการบริหารงานเข้าไป พบว่า ค่า สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R = .543$) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของเจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และการบริหารงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี เท่ากับ .543 โดยที่ตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันวัดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 29.5

4. วิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคล (ประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และ เจตคติต่องาน) พฤติกรรมผู้นำ (พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ) การบริหารงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี

ตัวแปร	β	b	SE _b	t
Att	.169	.265	.093	2.838**
Beh_b	.206	.261	.095	2.750**
Adm	.296	.259	.067	3.872**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของเจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และการบริหารงาน ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า การบริหารงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี มากที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ .296 รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ มีค่าเท่ากับ .206 ส่วนเจตคติต่องานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ต่ำที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ .169

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี และเพื่อหาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี โดยมีสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่องาน ประสบการณ์การทำงาน และ ค่าตอบแทน พฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และ การบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี
2. มีน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อย 1 ประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรงในหอผู้ป่วย/ หน่วยงานต่าง ๆ ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ทั้งหมด 12 งาน รวมจำนวน 545 คน

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง ในหอผู้ป่วย/ หน่วยงานต่าง ๆ ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี โดยเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวน 234 คน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบบสองขั้นตอน (Two-stage random sampling) โดยขั้นแรกทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้งานเป็นชั้น (Strata) และใช้หอผู้ป่วย/ หน่วยงานเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling unit) แล้วสุ่มหอผู้ป่วย/ หน่วยงานในแต่ละงานตามสัดส่วน 50% ได้จำนวน 30 หอ แล้วจึงสุ่มพยาบาลประจำการที่จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมาจำนวน 70% โดยใช้หอผู้ป่วย/ หน่วยงานเป็นชั้น และพยาบาลเป็นหน่วยการสุ่ม ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 247 คน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างเพียง 232 คน เนื่องจากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างนี้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้เพียง 232 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการ จำนวน 5 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเจตคติต่องาน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามการบริหารงาน และตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบบสอบถามตอนที่ 2, 4 และ 5 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แล้วนำมาหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ จากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item analysis) แล้วนำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามของอัจฉรา จุญวรรณนะ (2542) และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นใหม่ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2, 3, 4 และ 5 เท่ากับ .79, .82, .92 และ .85 ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และ เจตคติต่องาน ตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และ ตัวแปรด้านการบริหารงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี พบว่า เจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเท่ากับ .330, .414, .453 และ .491 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่เหลือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า เจตคติต่องาน มีความสัมพันธ์กับ ประสบการณ์การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และแบบสัมพันธ์ภาพ

ต่างมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบต่างมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน โดยมีค่าเท่ากับ .734 และ .668 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่เหลือต่างมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

2. จากการวิเคราะห์ถดถอยพบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของเจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธภาพ และการบริหารงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี เท่ากับ .543 โดยตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันวัดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ได้ร้อยละ 29.5 และเมื่อวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า การบริหารงานส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด ($\beta = .296$) รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธภาพ ($\beta = .206$) ส่วนเจตคติต่องานส่งผลต่อความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\beta = .169$)

อภิปรายผล

ผลของการศึกษาครั้งนี้อภิปรายได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่องาน พฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธภาพ และการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่พบว่าตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่เหลือ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่องาน ประสบการณ์การทำงาน และค่าตอบแทน พฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธภาพ และการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องมาจากโอกาสก้าวหน้าในงานพยาบาลมีน้อย ถึงแม้ว่าจะทำงานมาเป็นระยะเวลานานหรือได้รับค่าตอบแทนที่สูง และยังต้องทำหน้าที่คอยดูแลให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยซึ่งบางครั้งผู้ป่วยและญาติมักมีอาการหงุดหงิด ไม่เป็นมิตร จึงทำให้พยาบาลเกิดความเครียดกดดันเหนื่อยหน่ายในงานและไม่พึงพอใจในงานได้ แต่หากพยาบาลประจำการมีเจตคติต่องานดี และหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงานมีพฤติกรรมผู้นำทั้งแบบกิจสัมพันธ์และแบบสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูง รวมทั้งมีการบริหารงานอยู่ในระดับดี ก็จะทำให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของซินเทีย, ชาร์ล และ เจมส์ (ภัทราภรณ์สุกาญจนารณ์. 2546 : 21; อ้างอิงจาก Cynthia, Chales & James. 1997) ที่พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากหากพยาบาลมีเจตคติที่ดีต่องานจะทำให้เกิดความรักและศรัทธาในงาน ซึ่ง

จะส่งผลให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวก เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ และรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ

ด้านปัจจัยพฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานนั้น หากหัวหน้าหรือผู้ป่วย/หน่วยงานแสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบได้สอดคล้องกับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและเวลา รวมทั้งมีการบริหารงานที่ดี ก็จะทำให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในการทำงาน กระทั่งมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก พฤติกรรมผู้นำมีผลต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (Farris & Lim. 1969 : 490) และการบริหารงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 132)

ส่วนประสบการณ์การทำงานและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะถึงแม้ว่าพยาบาลประจำการจะทำงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น และสามารถปรับตัวต่อความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ แต่ก็ยังไม่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ อาจเนื่องจากการทำงานพยาบาลนั้น ต้องมีการขึ้นปฏิบัติงานเวรยามวิกาล (ผลัดบ่าย/ ดึก) แม้ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานมานาน ทั้งนี้เป็นเพราะโอกาสในการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลยังมีน้อย พยาบาลส่วนใหญ่จึงต้องทำหน้าที่เป็นพยาบาลประจำการ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมานานเกิดความรู้สึกอึดอัดได้ ในด้านค่าตอบแทนนั้น แม้ว่าปัจจุบันจะมีการปรับระดับเงินเดือน ค่าตอบแทนเวรผลัดบ่าย/ ดึก และค่าตอบแทนเวรล่วงเวลา เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น ดังที่ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (ประยงค์ มีผล. 2545 : 42; อ้างอิงจาก ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2528 : 113) กล่าวว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภท ตั้งแต่ความต้องการด้านสรีระไปจนถึงความต้องการที่สูงขึ้นตามลำดับ แต่พบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจเกิดขึ้นก็จริงแต่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากเมื่อเทียบกับบุคลากรทางการแพทย์สาขาอื่นและภาระที่ต้องรับผิดชอบแล้ว ค่าตอบแทนที่พยาบาลประจำการได้รับยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่พยาบาลต้องรับผิดชอบ กล่าวคือพยาบาลเป็นผู้ที่ต้องทำงานหนักตลอดเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งต้องรับผิดชอบทั้งงานในหน้าที่ทางการพยาบาล และ หน้าที่อื่นนอกเหนือจากหน้าที่ทางการพยาบาล แต่ค่าตอบแทนที่พยาบาลได้รับกลับอยู่ในอัตราที่ต่ำกว่าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดังจะเห็นได้จากอัตราค่าตอบแทนการขึ้นปฏิบัติงานล่วงเวลาของพยาบาลอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่าวิชาชีพอื่นในกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นจึงทำให้ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ยังพบว่า เจตคติต่องาน มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่พยาบาลมีประสบการณ์การทำงานมา

นาน จะทำให้พยาบาลเกิดการเรียนรู้งาน สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานได้ เพราะ เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ การสร้างความรู้สึกร่วมจากประสบการณ์ของตนเอง (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 56) ดังนั้นการมีประสบการณ์การทำงานมานานจึงทำให้พยาบาลเกิดเจตคติที่ดีต่องานได้ ส่วนค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากพยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงานมานาน จะมีการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระยะเวลาการทำงาน ดังนั้นจึงทำให้พยาบาลที่ทำงานมานานได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นตามไปด้วย

การที่พฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบ และการบริหารงานต่างมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นดังนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานเป็นการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงาน และการที่ผู้ร่วมงานจะให้ความร่วมมือทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำที่หัวหน้าหรือผู้ป่วย/หน่วยงานแสดงออกมาด้วย ดังที่ ยงยุทธ เกษสาคร (2546 : 57) กล่าวไว้ว่า ในการบริหารงานนั้น หัวหน้าหรือผู้ป่วย/หน่วยงานจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมออกมาในสองลักษณะควบคู่กันไป คือ ลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นหลัก และลักษณะที่คำนึงถึงคน ซึ่งถ้าหัวหน้าหรือผู้ป่วย/หน่วยงานมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบผสมผสานกันอยู่ในตัวมากเท่าใดแล้ว ย่อมเป็นผู้บริหารที่ดีที่สุด และทำให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความคล่องตัวในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานได้

2. คำนี้นักความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่องาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และปัจจัยด้านการบริหารงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า มีน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน อย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี เมื่อพิจารณาคำนี้นักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า การบริหารงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ และ เจตคติต่องานตามลำดับ ที่เป็นดังนี้เนื่องจากการบริหารงาน เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย การที่หัวหน้าหรือผู้ป่วย/หน่วยงานขาดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ย่อมทำให้การบริหารงานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเพราะขาดการวางแผน การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นขั้นตอน ทำให้ผู้ร่วมงานซึ่งก็คือพยาบาลประจำการเกิดความสับสนในการทำงาน และก่อให้เกิดความเครียด ไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ

สุรชาติ ฅ นองคาย (อัจฉรา จรูญวรรณะ. 2542 : 37; อ้างอิงจาก สุรชาติ ฅ นองคาย. 2540 : 2-5) ที่ว่า การบริหารงานเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการบริหารงานคือความประทับใจและความพึงพอใจ ดังนั้นหากหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน มีการบริหารงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการได้

ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธภาพส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก ต้องการการยอมรับจากผู้อื่น หากหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงานมีพฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธภาพ คือ คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมองเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน ก็จะทำให้พยาบาลประจำการมีขวัญและกำลังใจที่ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ กิเซลลิ และบราวน์ (Ghiselli & Brown. 1955 : 430-433) ได้กล่าวว่าคุณภาพของการบังคับบัญชา ได้แก่การมีสัมพันธภาพที่ดีของผู้บังคับบัญชา ความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณ (บุญเรือน ชโลธร. 2541 : 80; อ้างอิงจาก Cook. 1970 : 5063-A) ที่พบว่าผู้นำที่มุ่งสัมพันธเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนเจตคติต่องานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ที่เป็นดังนี้เนื่องจากเจตคติต่องานเป็นความรู้ ความรู้สึก และความพร้อมที่จะทำในทางบวกหรือลบที่มีต่องานพยาบาล ดังนั้นการที่พยาบาลประจำการมีเจตคติที่ดีต่องาน จะทำให้มีความอดทนและเข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์ ถึงแม้ต้องเผชิญกับความเจ็บป่วยและสภาพอารมณ์ที่ไม่คงที่ของผู้รับบริการ ก็จะทำให้พยาบาลไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในงาน พร้อมทั้งให้บริการพยาบาล เต็มใจที่จะให้บริการพยาบาลอย่างเต็มที่ และรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชินเทีย, ชาร์ล และ เจมส์ (ภัทราภรณ์ สุกาญจนารณ์. 2546 : 21; อ้างอิงจาก Cynthia, Charles & James. 1997) ที่ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับเจตคติในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นการที่จะให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานจึงควรที่จะสร้างให้บุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานที่ทำด้วย

ข้อเสนอแนะ

ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

จากการวิจัยพบว่า การบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำแบบสัมพันธภาพ และเจตคติต่องานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงควรมีการสร้างเสริมทักษะการบริหารงาน และ พฤติกรรมผู้นำให้แก่หัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วย/

หน่วยงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับการเป็นผู้บริหาร เพื่อให้สามารถดำเนินงานและรับผิดชอบกิจกรรมการพยาบาลได้ดี ช่วยก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการด้านสุขภาพอนามัย นอกจากนี้ ในการเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่องานนั้นควรมีการปลูกฝังตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล เพราะหากพยาบาลได้เห็นแบบอย่างการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ดี ก็จะทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่องานได้ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ในที่สุด

ด้านการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการในภาพรวม ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการแต่ละแผนก/ งานที่สังกัด เนื่องจากการมีผู้นำและลักษณะการดูแลผู้ป่วยที่เฉพาะทางแตกต่างกัน เพื่อที่จะได้ทราบว่าพยาบาลประจำการที่ทำงานประจำแผนก/ งานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างไร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดบริการพยาบาลที่ดีแก่ผู้ป่วย

2. ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้ในโรงพยาบาลที่มีขนาดแตกต่างกัน เนื่องจากโรงพยาบาลที่มีขนาดต่างกัน ย่อมมีการบริหารงานแตกต่างกันและจากลักษณะงานที่ต่างกันอาจทำให้พยาบาลประจำการมีเจตคติต่องานแตกต่างกันได้ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการในแต่ละโรงพยาบาลเป็นอย่างไร และโรงพยาบาลที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไรบ้าง

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเหล่านี้กับตัวแปรตามอื่นอีก เช่น ผลของการปฏิบัติการพยาบาล หรืออาจทำการศึกษาโดยใช้วิธีวิทยาอื่น เช่น การวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-level analysis) เนื่องจากทำให้ทราบว่าผลที่ได้เกิดจากตัวแปรระดับใด และสามารถทำนายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาได้สอดคล้องกับโครงสร้างของข้อมูลที่แท้จริง หรือทำการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) เนื่องจากทำให้ทราบว่าตัวแปรใดเป็นสาเหตุทางตรง ตัวแปรใดเป็นสาเหตุทางอ้อม เพื่อที่จะได้ปรับปรุง ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการได้เฉพาะเจาะจงมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. (2542).
มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล (ปรับปรุงครั้งที่ 1). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธารนิพิมพ์.
- เกศินี เห็นพิทักษ์. (2531). หลักการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
ภาพพิมพ์.
- เกษิณี ขาวยั้งยืน. (2546). ปัจจัยด้านชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอ
อภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์. ปริญญาโท คศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล. (2533). การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- จารุวรรณ เสวกรวรรณ. (2518). ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จุมพล หนิมพานิช. (2532). "การจูงใจและความเป็นผู้นำ," เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา
องค์การและการจัดการ หน่วยที่ 9-15. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาติรี พัฒนเลิศพันธ์. (2546). ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ
ทำงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- دنۇفۇس سەخەرت. (2531). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญ
และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- ดวงวดี สังข์ชล. (2530). "หลักและกระบวนการบริหารการพยาบาล," เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 9-15. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ตันติมา ตังโยธา. (2540). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เดือนใจ สินอำไพสิทธิ์. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2535). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เบญจวรรณ เนตรแหม. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุปผา อธิธิมณฑล. (2537). คู่มือการบริหารการพยาบาลแนวใหม่. กรุงเทพฯ : กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- . (2538). รวมเอกสารประกอบการสอนสำหรับบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ : กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2542). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ฉบับปรับปรุงใหม่ครั้งที่ 5. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : B&B Publishing.
- บุญเพียร จันทวัฒนา. (2523 , ตุลาคม – ธันวาคม). "จังหวัดแห่งชีวภาพกับการพยาบาล," วารสารพยาบาล. 29 (4) : 24.
- บุญเรือน ชโลธร. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ปภาวดี ดุลยจินดา. (2538). "ทัศนคติและความพอใจ," เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร หน่วยที่ 8-15. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราช.
- ปรีชาดิ ดันติวัฒน์. (2538). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาโท วท.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). ทัศนคติ การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พีระพินา.
- ประยงค์ มีผล. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เปลว สีน้าเงิน. (2534, 10 กรกฎาคม). "ตีแตกหน้า," ไทยรัฐ. หน้า 5.
- พนารัตน์ วิศวะเทพนิมิตร. (2539). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางการพยาบาลศาสตร์ ใน พ.ศ. 2544 ถึง 2549. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย อ่ำประชา. (2537). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. ปริญญาโท กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒน์วดี เสรินทวัฒน์. (2527). ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- เพชรรัตน์ แยมแก้ว. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์. (2530). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- ไพรัช จุ่นเกตุ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทราภรณ์ สุกาญจนภรณ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานทัศนคติต่อวิชาชีพ ทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศในองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุโรงพยาบาลศิริราช. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- การดี อนันต์นาวิ. (2538). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 12. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- มยุรี ศิริบุญ-โสแซนสกี. (2539). ศาสตร์พื้นฐานของการปฏิบัติการพยาบาล. กรุงเทพฯ : สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). การจัดการยุคใหม่ : Modern Management. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- มานีย์ อัยเจริญพงษ์. (2527). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ สด.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เมอร์เรย์, แมรี เอลเลน. (2540). ความเข้าใจในกระบวนการพยาบาลยุคหน้า = *Understanding the nursing process : the next generation*. แปลโดย ลินจงโปธิบาล, พิกุล บุญช่วง และ วารุณี ฟองแก้ว. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- . (2546). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เอส.แอนด์. จี. กราฟฟิค.

ยศวรณ นิพนธ์ศิริผล. (2541). ปัจจัยด้านบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

รัตนา ทองสวัสดิ์. (2534, มกราคม-มีนาคม). "การพยาบาลคืออะไร," พยาบาลสาร. 18(1) : 12-20.

โรจนา ศุภะพันธ์. (2538). พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา : กรณีศึกษาฝ่ายขนส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการและการบริหารองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

———. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ธรรมกมล.

วินัย โกยอดุลย์. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

วิลาวัลย์ โพธิ์ปัสสา. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลสีเล้าทัพ. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิเทศศาสตรพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). การบริหาร : หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

ศิริพร จันทรปาน. (2541). ตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (โสตทัศนศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). องค์การและการจัดการฉบับมาตรฐาน : *Organization and Management*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

———. (2541). พฤติกรรมองค์การ : *Organization Behavior (BO)*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. (2538). ทฤษฎีและเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- สภาการพยาบาล. (2529). พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล พ.ศ.2528. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมสุข จิลลกุลชัย. (2533). การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สังวรรณ รัตตะโกก. (2541). การใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาณี วคินอมร. (2531). การพยาบาลพื้นฐาน แนวความคิด และการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- อัจฉรา จรุงวรรณะ. (2542). พฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสงขลา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา เดชขุน. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาพยาบาล เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขารณสุขศาสตร์ : พยาบาลสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อารีย์ ไชยมงคล. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพยาบาลสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- Albanese, Robert. (1981). *Managing Toward Accountability for Performance*. Illinois : Richard D Irwin, Inc..

- Farris, George F. & Lim, Francis G.. (1969. June). "Effect of Performance on Leadership, Cohesiveness Influence, Satisfaction and Subsequent Performance," *Journal of Applied Psychology*. 54 (3) : 488-490.
- Ghiselli, E.E. & Brown, C.W.. (1955). *Personnel and Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Gilmer, Von Haller B. & others. (1966). *Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Good, Carter V.. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Handerson, Virginia. (1973). "The Nature of Nursing," *The Challenge of Nursing*. Saint Louis : C.V. Mosby.
- Karlinger, Fred N. & Elazer, Pedhazur J.. (1973). *Multipieregression in Behavioral Research*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Maslach, Cristina. (1982). *Burnout : The Cost of Caring*. New Jersey : Prentice-hall.
- Maslow , Abraham H.. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York : Harper and Row.
- Mayer, M.T. & Mayers, G.E.. (1983). *Managing by Communication on Organization Approach*. Tokyo : McGraw-Hill.
- Nkereuwem, Edet E.. (1992, July-September). "The Correlation Between Job Satisfaction, Job Attitude and Work Behavior among the Staff in Academic Libraries in Nigeria," *Information Services and Use*. 12(3) : 253-265.
- Orem, Edward S.. (1974). *Theory of Nursing care*. New York : Harper & Row.
- Porter, Lyman. W. & Lawler, Edward E. III. (1968). *Managerial Attitude and Performance*. New York : David Macay.
- Shieh, Hueih-Lirng. (1997. January). "A Study of the perceptions of transformational versus transactional Leadership style as an influence on nursing faculty job satisfaction in associate and bachelor degree programs in Taiwan (China)," *Dissertation Abstract International*. 57B(07) : 4303.
- Watson, J.. (1988). *Nursing : Human Science and Human Care*. New York : National league of Nursing.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือในการวิจัย

ตาราง 7 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเจตคติต่องาน

ข้อที่	ค่า t	การพิจารณา
1	5.366**	คัดเลือกไว้
2	3.869**	คัดเลือกไว้
3	2.591*	ตัดออก
4	3.194**	คัดเลือกไว้
5	4.203**	คัดเลือกไว้
6	2.916**	คัดเลือกไว้
7	3.819**	คัดเลือกไว้
8	3.226**	คัดเลือกไว้
9	3.854**	คัดเลือกไว้
10	4.506**	คัดเลือกไว้
11	4.044**	คัดเลือกไว้
12	5.026**	คัดเลือกไว้
13	2.767**	คัดเลือกไว้
14	3.657**	คัดเลือกไว้
15	5.441**	คัดเลือกไว้
16	5.631**	คัดเลือกไว้
17	5.140**	คัดเลือกไว้
18	4.841**	คัดเลือกไว้
19	1.955	ตัดออก
20	3.748**	คัดเลือกไว้
21	4.067**	คัดเลือกไว้
22	1.991	ตัดออก
23	2.395*	คัดเลือกไว้
24	-1.684	ตัดออก
25	-1.937	ตัดออก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 8 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการบริหารงาน

ข้อที่	ค่า t	การพิจารณา	ข้อที่	ค่า t	การพิจารณา
1	5.118**	ตัดออก	22	-3.752**	ตัดออก
2	2.581*	ตัดออก	23	6.532**	คัดเลือกไว้
3	5.648**	คัดเลือกไว้	24	1.330	ตัดออก
4	5.657**	ตัดออก	25	6.179**	คัดเลือกไว้
5	5.470**	คัดเลือกไว้	26	3.646**	ตัดออก
6	0.316	ตัดออก	27	8.153**	คัดเลือกไว้
7	7.281**	คัดเลือกไว้	28	6.218**	ตัดออก
8	7.111**	คัดเลือกไว้	29	6.450**	คัดเลือกไว้
9	6.991**	คัดเลือกไว้	30	3.513**	ตัดออก
10	6.466**	คัดเลือกไว้	31	3.046**	ตัดออก
11	6.329**	ตัดออก	32	3.660**	ตัดออก
12	6.472**	ตัดออก	33	6.396**	คัดเลือกไว้
13	4.949**	คัดเลือกไว้	34	5.807**	คัดเลือกไว้
14	5.290**	ตัดออก	35	-6.859**	ตัดออก
15	6.713**	ตัดออก	36	3.060**	ตัดออก
16	5.900**	ตัดออก	37	2.598*	ตัดออก
17	6.045**	ตัดออก	38	3.677**	ตัดออก
18	5.852**	คัดเลือกไว้	39	3.613**	คัดเลือกไว้
19	6.417**	คัดเลือกไว้	40	6.034**	คัดเลือกไว้
20	0.577	ตัดออก	41	2.970**	คัดเลือกไว้
21	6.532**	คัดเลือกไว้	42	4.423**	คัดเลือกไว้

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อที่	ค่า t	การพิจารณา
1	4.851**	คัดเลือกไว้
2	3.864**	คัดเลือกไว้
3	3.394**	คัดเลือกไว้
4	5.442**	คัดเลือกไว้
5	5.158**	คัดเลือกไว้
6	5.867**	คัดเลือกไว้
7	1.912	ตัดออก
8	4.909**	คัดเลือกไว้
9	6.933**	ตัดออก
10	2.944**	คัดเลือกไว้
11	3.886**	คัดเลือกไว้
12	3.367**	ตัดออก
13	4.058**	คัดเลือกไว้
14	4.597**	ตัดออก
15	2.378*	ตัดออก
16	3.106**	ตัดออก
17	5.151**	คัดเลือกไว้
18	6.012**	คัดเลือกไว้
19	4.954**	คัดเลือกไว้
20	3.050**	คัดเลือกไว้
21	2.396*	คัดเลือกไว้
22	5.096**	คัดเลือกไว้
23	3.474**	คัดเลือกไว้
24	2.726**	คัดเลือกไว้
25	7.154**	คัดเลือกไว้
26	6.385**	คัดเลือกไว้
27	3.299**	ตัดออก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้รวบรวมข้อมูลของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ซึ่งไม่มีผลโดยตรงต่อท่าน แต่ก่อให้เกิดประโยชน์
ในการพัฒนางานด้านการพยาบาล จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบทุกข้อเพื่อความ
สมบูรณ์ และขอความกรุณาตอบตามสภาพความเป็นจริงที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มี
ประโยชน์อย่างแท้จริง

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป
- ตอนที่ 2 สอบถามเจตคติต่องาน
- ตอนที่ 3 สอบถามพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน
- ตอนที่ 4 สอบถามการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน
- ตอนที่ 5 สอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

3. แบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีข้อถูกหรือผิด เป็นเพียงแต่ศึกษาความคิดเห็นของท่านเท่านั้น
คำตอบที่ได้ถือเป็นความลับและไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน การวิเคราะห์จะเป็น
การวิเคราะห์โดยรวม

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความที่เป็นจริงลงในช่องว่างที่เว้นไว้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
หน้าคำถามที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านมีตำแหน่งเป็น

☐ พยาบาลวิชาชีพ ☐ พยาบาลเทคนิค ☐ เจ้าหน้าที่พยาบาล

2. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในแผนก/ งาน

☐ อายุรกรรม ☐ ผู้ป่วยนอก
☐ ศัลยกรรม ☐ อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน
☐ ศัลยกรรมกระดูกและข้อ ☐ จิตเวช
☐ กุมารเวชกรรม ☐ ห้องผ่าตัด
☐ จักษุ โสตฯ ☐ วิสัญญีพยาบาล
☐ สูติ-นรีเวช ☐ วิกฤติ

3. ท่านปฏิบัติงานอยู่หอผู้ป่วย/ หน่วยงานนี้มานาน ปี (หากเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

4. รายได้ที่ท่านได้รับ (เฉพาะเงินเดือนและเงินค่าวิชาชีพ) ประมาณ
บาท/ เดือน

5. ท่านปฏิบัติงานเวรผลัดบ่าย/ ดึก เฉลี่ย เวร/ เดือน (ในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา)

6. ท่านปฏิบัติงานเวรล่วงเวลา (OT) เฉลี่ย เวร/ เดือน (ในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา)

ตอนที่ 2 สอบถามเจตคติต่องาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความเกี่ยวกับเจตคติต่องาน	ระดับความรู้สึก			
	จริงที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1. งานพยาบาลทำให้ฉันไม่มีเวลาให้กับครอบครัว				
2. งานพยาบาลทำให้ฉันมีเวลาพักผ่อนน้อย				
3. ฉันชอบงานพยาบาล เพราะสามารถจัดเวลาทำงานได้				
4. งานพยาบาลทำให้ฉันรู้สึกเหน็ดเหนื่อย				
5. งานพยาบาลมีส่วนบั่นทอนสุขภาพ				
6. งานพยาบาลทำให้ฉันเครียดง่าย				
7. ฉันชอบงานพยาบาล เพราะได้สอนผู้อื่นให้ดูแลสุขภาพ				
8. งานพยาบาลเป็นงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถมากกว่างานอาชีพอื่น				

ข้อความเกี่ยวกับเจตคติต่องาน	ระดับความรู้สึก			
	จริงที่สุด	จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
9. งานพยาบาลเป็นงานที่มีองค์ความรู้เฉพาะตัว				
10. งานพยาบาลเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ				
11. งานพยาบาลทำให้จิตใจฉันเศร้าหมอง				
12. ฉันชอบชวนผู้อื่นให้มาทำงานเป็นพยาบาลเหมือนฉัน				
13. ฉันไม่มีความสุขเลยที่ต้องทำงานพยาบาล				
14. งานพยาบาลทำให้ฉันได้พบปะผู้คนมากมาย				
15. งานพยาบาลเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ				
16. งานพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ				
17. งานพยาบาลก่อให้เกิดความสุขเมื่อได้ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย				
18. งานพยาบาลทำให้ฉันต้องกระทำกับสิ่งสกปรก				
19. ฉันเป็นหวัดบ่อยเพราะงานพยาบาลเป็นสาเหตุ				
20. งานพยาบาลทำให้ฉันเสี่ยงต่อการติดโรค				

ตอนที่ 3 สอบถามพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความถี่ของพฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงออกตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน	ความถี่ของพฤติกรรม			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. แสดงให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน				
2. ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรการที่เฉียบขาด				
3. เรียกประชุมชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ควรทราบอย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์				
4. ทำงานโดยไม่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า				
5. เน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา				
6. รู้จักเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน				
7. มีวิธีการ หรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่น เติบโตในการทำงาน				
8. สอดส่องดูแลให้มีการประสานงานอย่างใกล้ชิด				
9. เอื้ออาทรในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา				
10. หาโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา				
11. เอาใจใส่ดูแลสวัสดิการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา				

ข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป้วย/หน่วยงาน	ความถี่ของพฤติกรรม			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
12. ตัดสินใจเกี่ยวกับงานตามลำพัง โดยไม่มีการหารือใคร				
13. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน				
14. แสดงความเป็นมิตรต่อผู้อื่น				
15. นำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาไปพิจารณา ปฏิบัติ				
16. นำความคิดใหม่ ๆ ไปหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา				
17. ดำเนินการทำงานที่บกพร่อง				
18. มอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ				
19. วางมาตรฐานในการปฏิบัติงานเอาไว้อย่างแน่นอน				
20. ส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในหน่วยงาน				
21. ขอร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่วางไว้				
22. สอดส่องดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล				
23. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงระบบงาน และกระบวนการบริหาร				
24. เป็นบุคคลที่เปิดเผยและเข้าใจง่าย				
25. หลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับผู้ใต้บังคับบัญชา				
26. ไม่ชอบอธิบายการกระทำต่าง ๆ ของตนเองต่อผู้อื่น				
27. แสดงความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงาน				
28. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสบายใจขณะที่สนทนาอยู่ด้วย				
29. ขอความเห็นชอบจากผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่สำคัญ ๆ ก่อนจะมีการดำเนินงานต่อไป				
30. ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการดำเนินงานของตน				

ตอนที่ 4 สอบถามการบริหารงานหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความถี่ของพฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงออกตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความเกี่ยวกับการบริหารงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน	ความถี่ของพฤติกรรม			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านคิดว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมการบริหารเหล่านี้มากน้อยเพียงใด				
1. มอบหมายงานแก่เจ้าหน้าที่ไว้ล่วงหน้า				
2. จัดผู้เข้ารับการอบรม ศึกษาต่อไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน				
3. กำหนดวิธีดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายไว้เป็นลำดับขั้นอย่างชัดเจน				
4. กำหนดกิจกรรม/ โครงการต่าง ๆ ที่จะจัดทำในปีงบประมาณไว้ล่วงหน้า				
5. กำหนดแนวทางการตามอัตรากำลังสำรอง/ ลูกเงินไว้ชัดเจน				
6. จัดแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในแต่ละเวรอย่างชัดเจน				
7. จัดระบบการรายงานปัญหาที่ชัดเจน				
8. กำหนดสายการบังคับบัญชาในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน				
9. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แต่ละคนไว้ชัดเจน				
10. จัดระบบการทำงานที่เหมาะสม				
11. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่บางคนได้มีโอกาส อบรมดูงาน ประชุมวิชาการ หรือศึกษาต่อ				
12. แจ้งผลประเมินการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ทราบ				
13. จัดให้มีการประชุมวิชาการในหน่วยงาน				
14. มอบหมายงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล				
15. แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีคุณภาพ				
16. จัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ได้รับอย่างเท่าเทียมกัน				
17. นิเทศงานอย่างจัดผิด				
18. ตรวจสอบความเรียบร้อยของการบันทึกรายงาน (Nurse's note) ของผู้ป่วย				
19. ตรวจสอบสถิติ รายงานต่าง ๆ ในหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน และนำมาใช้ในการพัฒนา				
20. ประเมินผลการดำเนินงาน				

ตอนที่ 5 สอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ฉันรู้สึกภูมิใจว่าเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานนี้				
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงานของฉัน				
3. ฉันรู้สึกพอใจที่แพทย์และเพื่อนร่วมวิชาชีพอื่นให้ความสำคัญต่อฉัน				
4. ฉันได้รับความอบอุ่น เป็นกันเองจากหัวหน้า				
5. หัวหน้ายอมรับข้อคิดเห็นจากฉัน				
6. ฉันพอใจที่หัวหน้ากล่าวยกย่องฉันทั้งต่อหน้าและลับหลัง				
7. ฉันพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญอยู่เสมอ				
8. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาเรื่องการทำงานจากฉัน				
9. ฉันพอใจที่ได้รับผิดชอบงานที่ยากหรือซับซ้อนกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น				
10. ฉันได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี				
11. ฉันได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง				
12. ฉันรู้สึกได้ว่ารายได้จากการทำงานเพียงพอที่ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น				
13. ฉันพอใจที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสม				
14. ฉันพอใจที่สามารถแลกเวรในวันที่ฉันต้องการได้ง่าย				
15. เงินเดือนของฉันเท่ากับหรือมากกว่าเพื่อนรุ่นเดียวกัน				
16. ฉันได้รับพิจารณาความดีความชอบสอดคล้องกับผลงานที่ฉันทำ				
17. ฉันไม่มีโอกาสก้าวหน้าแม้ฉันจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แล้ว				
18. ฉันไม่พอใจเลย ที่ไม่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบมาหลายปีแล้ว				
19. ฉันได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับผลงานที่ฉันทำ				
20. ช่วงเวลาที่ผ่านมา ฉันมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ต้องการ				

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวนิภาพร ไชธนพงศ์ ⁶⁻⁵
วันเดือนปีเกิด	15 กรกฎาคม 2511
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	399/68 ถ. ยุติธรรม อ. เมือง จ. ราชบุรี 70000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พยาบาลวิชาชีพ 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หอผู้ป่วยศัลยกรรมทั่วไปชาย 1 โรงพยาบาลราชบุรี อ. เมือง จ. ราชบุรี 70000 เบอร์โทรศัพท์ 032-327901-8 ต่อ 2521, 2522
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี
พ.ศ. 2538	ประกาศนียบัตรวิชาภาษาอังกฤษเฉพาะอาชีพ (ครู) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
พ.ศ. 2542	อนุปริญญาวิทยาศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ โปรแกรม วิชา คอมพิวเตอร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการวิจัยและสถิติ ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ