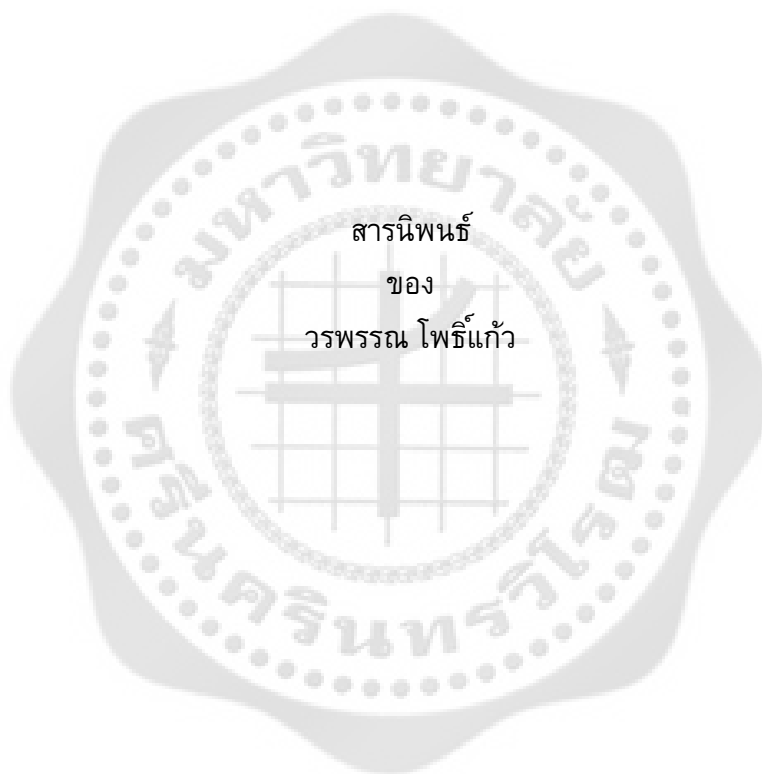


ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2557

ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน



สารนิพนธ์
ของ
วรพรรณ โพธิ์แก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2557
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2557
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วรพรรณ โพธิ์แก้ว. (2557). ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:
อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการ
ทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
ประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent t-test) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One way ANOVA) และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีสถานภาพ
การสมรสเป็นโสด สำเร็จการศึกษาระดับระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีรายได้ไม่เกิน
30,000 บาท มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยใน และมีประสบการณ์
การทำงาน 10 ปีขึ้นไป
2. ทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนโดยรวมอยู่ใน
ระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63
3. พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน
พบว่าพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน
มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน
2. พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุด
แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน
3. พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีประสบการณ์การทำงาน
แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน
4. ทัศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
5. ทัศนคติต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
6. ทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ

7. ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

8. ทศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ



ATTITUDE FACTORS AFFECTING WORKING BEHAVIOR OF NURSE
IN SAMITVEJ PUBLIC COMPANY LIMITED



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

April 2014

Worapun Phokaew. (2014) *Attitude factors affecting working behavior of nurse in Samitivej Pubic Company Ltd.* Master's Project, M.B.A.(Management). Bangkok:Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Tanapoom Ativetin.

The purpose of this research was to study Attitude factors affecting working behavior of nurse in Samitivej Pubic Company Ltd.The primary data is collected by distributing questionnaires to 300 persons. Statistical methods to analyze the data are frequency, percentage T-test , One Way ANOVA and Pearson correlation test.

The study results are as follows:

1. Almost of respondents are female. They are aged between 21-30 years old is single with hold a bachelor degree, Monthly income is not exceeding 30,000 baht. The position is practitioner Inpatient department and has been working for 10 years or more.
2. Attitudes of nurses in Samitivej Pubic Company Ltd overall is very good by the average value of the company was 3.63
3. Behavior of nurses working in the company's performance found that the overall behavior is very good. With a mean of 3.53

The hypothesis testing result at 0.05 significant level are as follows:

1. Nurse at Samitivej Pubic Company Limited with different age level. The working behavior is different.
2. Nurse at Samitivej Pubic Company Limited with different education level. The working behavior is different.
3. Nurse at Samitivej Pubic Company Limited with different working experience. The Overall working behavior of is different.
4. Attitude towards structure and management of organizations associated with nursing behavior.
5. Attitude towards job characteristic associated with nursing behavior.
6. Attitude towards relationship of colleagues associated with nursing behavior
7. Attitude towards the advancement in the work associated with nursing behavior
8. Attitude towards salaries and compensation associated with the behavior of nurses.

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาเป็นทีปรึกษา พร้อมทั้งให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ และขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ อาจารย์นาฏอนงค์ นามบุตดี ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตทั้งที่เป็นรุ่นพี่ รุ่นน้อง และรวมไปถึงเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย ทุกๆ ท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณอันใหญ่ยิ่งของบิดามารดา ผู้ให้ความรัก ความเมตตา และสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเป็นอย่างดีมาโดยตลอด รวมทั้งพระคุณของครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานตลอดจนครอบครัวของผู้วิจัยเองที่สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย อันก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

วรพรรณ โพธิ์แก้ว

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	10
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องลักษณะงาน.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจ.....	18
สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน.....	19
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่.....	21
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทน.....	21
แนวคิดและทฤษฎีเรื่องพฤติกรรมการทำงาน.....	22
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
ภาพรวมของ บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	49
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือ บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน.....	76
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือ บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน.....	79
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	119
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	119
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	120
การอภิปรายผล.....	129
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	137
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	138
บรรณานุกรม.....	140
ภาคผนวก.....	145
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	146
ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	152
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	156
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	158

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สถิติการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท และศรีนครินทร์	47
2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.	72
3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ได้จากการจัดกลุ่มใหม่.....	75
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพในเครือ บริษัท สมิติเวช จำกัดมหาชน.....	76
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน.....	79
7 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test.....	81
8 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ Brown –Forsythe.....	82
9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและ ความร่วมมือ จำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	83
10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานโดยรวมจำแนก ตามกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	83
11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน จำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	84
12 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ One Way ANOVA.....	85
13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจ จำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ LSD.....	85
14 พฤติกรรมการทำงานของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้ T-test	87
15 พฤติกรรมการทำงานของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้ T-test	89
16 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene' test.....	91
17 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานแต่ละกลุ่มรายได้ โดยใช้ สถิติ Brown – Forsythe	92

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
18	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	93
19	ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานแต่ละกลุ่มรายได้โดยใช้สถิติ One Way ANOVA.....	94
20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ LSD.....	95
21	พฤติกรรมการทำงานของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานโดยใช้ T-test.....	96
22	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มงาน.....	98
23	ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของแต่ละกลุ่มแผนงานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA.....	99
24	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มประสบการณ์การทำงานโดยใช้ Levene's test	101
25	ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานแต่ละกลุ่มประสบการณ์การทำงานโดยใช้ สถิติ Brown – Forsythe	101
26	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	102
27	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	103
28	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	104
29	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	105
30	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือ บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน.....	106
31	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อลักษณะงานกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือ บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน.....	108

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานกับ พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือ บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน.....	110
33 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับ พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือ บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน.....	112
34 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อกับเงินเดือนและค่าตอบแทนกับ พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน.....	114
35 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	116



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 Basic OS Mode; stage I.....	28
2 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร.....	29
3 โครงสร้างขององค์กร สมิติเวช.....	44
4 แนวทางการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลของโรงพยาบาลสมิติเวช.....	45
5 สถิติการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ปี 2552- 2555.....	47
6 สถิติการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท และ สมิติเวชศรีนครินทร์.....	48



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทัศนคติ คือ ความรู้สึกในการประเมินว่าชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งทัศนคตินั้นจะเป็นส่วนสำคัญที่จะกำหนดหรือผลักดันในแต่ละบุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับทัศนคติที่แต่ละบุคคลนั้นมีอยู่

ทัศนคตินั้นมีทั้งที่เป็นบวกและทัศนคติที่เป็นลบ ซึ่งจะมีผลต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะทัศนคติ นั้นมีอิทธิพลต่อการกระทำต่างๆของบุคคลในองค์กร ถ้าพนักงานในองค์กรนั้นมีทัศนคติที่เป็นบวกในการทำงานนั้น พนักงานจะเกิดความพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งพนักงานจะสร้างสรรค์สิ่งที่ดีๆ ให้กับองค์กรและจะพยายามที่จะแสดงศักยภาพภายในตัวเองออกมาแต่ในขณะเดียวกัน ถ้าพนักงานขององค์กรนั้นเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรหรือต่องานที่ทำแล้ว ก็อาจจะทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้พนักงานนั้นขาดความรับผิดชอบ หรือไม่ตั้งใจทำงานหรืออาจจะทำแค่เพียงให้ผ่านไปวันๆหนึ่งเท่านั้น โดยที่ไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และไม่มีความตั้งใจที่จะทำให้งานนั้นสัมฤทธิ์ผล

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อทีมสุขภาพ ซึ่งมีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยให้ได้รับความสุขสบาย ปลอดภัย ได้รับการรักษาที่ถูกต้อง ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันโรค และความพิการต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายในขอบเขตของหน้าที่และกฎหมาย พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ประสานงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพอื่น เพื่อให้แผนการรักษาที่วางไว้ดำเนินไปด้วยความราบรื่น และในการปฏิบัติการพยาบาลนั้นต้องมีความรวดเร็ว ถูกต้อง ทันทีทันใด มีความละเอียดรอบคอบ อดทน และเสียสละเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลกระทบถึงชีวิตของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ หากเกิดความผิดพลาดขึ้นบางครั้งไม่สามารถที่จะแก้ไขให้ได้เหมือนเดิมได้

บรรยากาศที่พยาบาลต้องเผชิญในสถานที่ทำงาน ลักษณะงานที่ต้องทำงานอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีแต่ความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมาน นโยบายและการบริหารงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์แทนที่ขาดความเหมาะสมไม่เพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ เสี่ยงต่อการติดเชื้อ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ขาดความยุติธรรม ขาดความเข้าใจในผู้บังคับบัญชา หรือขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้การดูแลสุขภาพมีความซับซ้อนมากขึ้นส่งผลให้พยาบาลต้องมีการติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยอยู่เสมอและการปรับเปลี่ยนวิธีการดูแลรักษา การเรียนรู้การใช้อุปกรณ์พิเศษต่างๆ

ตลอดจนมีการคิดค้นนวัตกรรมทางการพยาบาลเพื่อเพิ่มความสะดวก ปลอดภัยและเพิ่มคุณภาพงาน มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงาน การปรับปรุงคุณภาพงานด้านการบริการ ทำให้มีการะงานด้านเอกสาร วิชาการและงานวิจัยตลอดจนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลมีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น ต้องเสียสละเวลามากขึ้นในการร่วมมือในการพัฒนาองค์กร สิ่งเหล่านี้อาจทำให้พยาบาลมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรทำให้ส่งผลต่อการดูแลรักษาผู้ป่วย อาทิเช่น ไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้ การเผชิญปัญหาและการแก้ไขลดลง เพิกเฉยหรือขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติการพยาบาลลดลงและที่ในสุดพยาบาลก็จะขาดกำลังใจ เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ เกิดการหลีกหนีงานโดยการลาป่วย ขาดงาน รวมทั้งอาจมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้าย และลาออกในที่สุด

ด้วยเหตุนี้องค์กรจำเป็นต้องหาแนวทางการบริหารจัดการในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลการทำงานของพยาบาลทุกคนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลให้เพิ่มผลผลิตและเพิ่มคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วยให้กับองค์กร พยาบาลมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ให้ความร่วมมือต่อองค์กรในงานและกิจกรรมต่างๆขององค์กรอย่างเต็มที่ ตลอดจนปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยในการอยู่ร่วมกันอันจะทำให้ทำงานอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข พร้อมทั้งจะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาถึงทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตลอดจนนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับแนวทางปรับปรุงด้านการบริหารและจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

2. เพื่อศึกษาทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน ในเครือ บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

3. การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ด้านต่างๆ ดังนี้

3.1 ผู้บริหารในเครือบริษัทสมิติเวช จำกัด มหาชน สามารถนำปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิทและโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนานโยบายขององค์กร เพื่อลดอัตราการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิทและโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

3.2 องค์กรอื่นสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดนโยบายองค์กรเพื่อรักษาคคนในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน 952 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน วันที่ 31 พฤษภาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท และโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ ทั้งนี้สามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1967: 580-581) ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 249 คน และเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 51 คน จึงมีกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 300 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยในที่นี้จะทำการเลือกสุ่มเฉพาะโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิทและโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้โควตา (Quota Sampling) โดยสุ่มพยาบาลจากโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท 200 คนและโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ 100 คน รวมเป็น 300 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 21 – 30 ปี

1.1.2.2 31 – 40 ปี

1.1.2.3 41 – 50 ปี

1.1.2.4 51 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 อื่นๆ

1.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.1.4.1 ปริญญาตรี

1.1.4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้ต่อเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา)

1.1.5.1 15,001-20,000 บาท

1.1.5.2 20,001–25,000 บาท

1.1.5.3 25,001–30,000 บาท

1.1.5.4 30,001-35,000 บาท

1.1.5.5 35,001- 40,000 บาท

1.1.5.6 40,001 บาทขึ้นไป

1.1.6 ตำแหน่งงาน

1.1.6.1 ระดับปฏิบัติการ

1.1.6.2 ผู้บริหารระดับกลาง

1.1.7 แผนกที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

1.1.7.1 อายุรกรรม

1.1.7.2 อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน

1.1.7.3 สูติ-นรีเวช

1.1.7.4 กุมารเวช

1.1.7.5 ศัลยกรรม

1.1.7.6 ศัลยกรรมกระดูก-ข้อ

1.1.7.7 หู คอ จมูก

1.1.7.8 ผู้ป่วยหนัก

1.1.7.9 ห้องผ่าตัด

1.1.7.10 ห้องพักรักษา

1.1.7.11 ผู้ป่วยใน โปรตระบู ward

1.1.7.12 อื่นๆ โปรตระบู.....

1.1.8 ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน

1.1.8.1 น้อยกว่า 1 ปี

1.1.8.2 1- 3 ปี

1.1.8.3 4-6 ปี

1.1.8.4 7-9 ปี

1.1.8.5 10 ปีขึ้นไป

2. ปัจจัยด้านทัศนคติ

2.1 โครงสร้างและนโยบายองค์กร

2.2 ลักษณะงาน

2.3 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

2.4 ความก้าวหน้าในที่หน้าที่การงาน

2.5 เงินเดือนและค่าตอบแทน

3. พฤติกรรมการทำงาน

3.1 ความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ

3.2 การขาดงาน

3.3 การลาออก

3.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาลสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ปฏิบัติงาน ในบริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน

2. ระดับปฏิบัติการ หมายถึง พยาบาลระดับปฏิบัติการที่ทำงานในหน่วยงานต่างๆของ ฝ่ายการพยาบาล บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน

3. ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง พยาบาลระดับบังคับบัญชาหน่วยงานต่างๆของฝ่าย การพยาบาลบริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ที่เกิด จากการประกอบอาชีพ ที่สะท้อนถึงกระบวนการทำงานและการพัฒนาอาชีพ การฝึกอาชีพ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากการดำรงชีวิตและศึกษาเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ

5. ทัศนคติ หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคล หรือความคิดเห็นของ บุคคลที่มีต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง โดยแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งออกมาเป็นที่ปรากฏต่อบุคคลหรือ สาธารณชนก็ตาม ล้วนเป็นการกระทำอันเกิดจากทัศนคติที่มีอยู่ทั้งสิ้น

6. โครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กร หมายถึง โครงสร้างการบริหาร จัดการ ขององค์กรที่จัดทำขึ้นเพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ค่าล่วงเวลา ค่าเวร สิทธิในการรักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการต่างๆทางโรงพยาบาลจัดให้

7. ลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการ ทำงาน

8. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

9. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการได้โอกาสพัฒนาทักษะในวิชาชีพเพิ่มขึ้น

10. เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

11. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของพนักงานในระหว่างการทำงาน ซึ่งอาจจะส่งผลดี หรือผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การแสดงออก 4 ด้าน ดังนี้

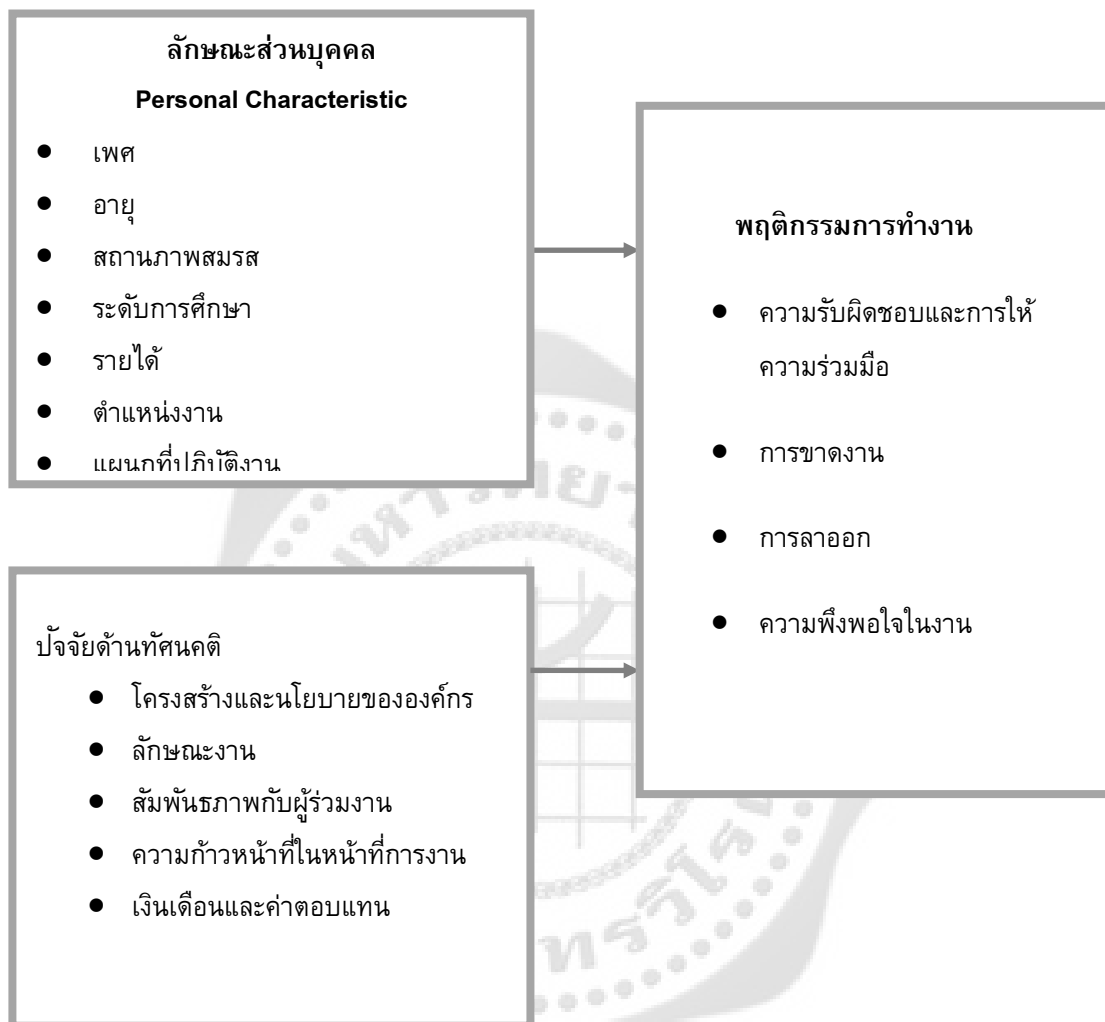
ความรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือ (Civic virtue) การรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การแสดงความคิดเห็นแต่รวมถึงการปฏิบัติพฤติกรรมอื่นๆ เช่น การอ่านจดหมายเวียนเกี่ยวกับองค์กร การเข้าร่วมประชุม การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อมีการขาดงานของพนักงานน้อยลง

การลาออก (turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กร เนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องการลาออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ที่ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลที่เขาเชื่อว่าควรจะได้รับ

ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน



สมมติฐานในการวิจัย

1. พยาบาลที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน แผนงาน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน
2. ทักษะต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ทักษะต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
4. ทักษะต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของ
5. พยาบาลวิชาชีพทักษะต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
6. ทักษะต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องลักษณะงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจ
 - 3.1 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน
 - 3.2 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่
 - 3.3 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทน
4. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องพฤติกรรมการทำงาน
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. ภาพรวมของ บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

1.1 ความหมายของทัศนคติ (Attitude)

ทัศนคติ เป็นความรู้สึก และความคิดโดยรวมของบุคคล, ซึ่งอาจเป็นทางบวกหรือทางลบ เช่นความชอบ ความมีอคติ ข้อคิดเห็น ความกลัว ความเชื่ออย่างมั่นคง ที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยทัศนคติจะแสดงออกทางความคิดเห็น (Opinion) ดังนั้นจึงถือได้ว่าความคิดเห็นของบุคคล เป็น สัญลักษณ์แสดงถึงทัศนคติของบุคคลนั่นเอง แอล แอล ทัสต์สโตนและอี เจ เซฟ(L.L thurstone; and E.J.Shave.1966: 6-7)

อลพอร์ต (Allport.: 1967) ได้ให้ความหมายว่าทัศนคติ หมายถึง สภาวะของความพร้อมทางจิตซึ่งเกิดขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์และสภาวะความพร้อมจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของหรือสถานการณ์ต่างๆ

ทัศนคติ คือความรู้สึก และความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใดๆ ในทางที่ยอมรับ หรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้านพฤติกรรมอย่างเดียวกันตลอด

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520: 3) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง ความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และพร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะต่อสถานการณ์ภายนอก

สรวง สุทธิอรุณ และคณะ (2520: 3) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่าหมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคล หรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งออกมาเป็นที่ปรากฏต่อบุคคลหรือสาธารณชนก็ตาม ล้วนเป็นการกระทำอันเกิดจากทัศนคติที่มีอยู่ทั้งสิ้น

การศึกษาเรื่องทัศนคติของบุคคลมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆ ในองค์กร ความรู้สึกและแนวคิดส่วนบุคคลแต่ละคนในการตอบสนองต่อองค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบล้วนแต่สะท้อนทัศนคติของแต่ละคนออกมาแตกต่างกัน ทัศนคติของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ไฮเนส เวริทและฮาโหลด คูณ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546 : 230; อ้างอิงจาก Heinz Wehrich; & Harload Koontz .1993: 143)

การรับรู้และความเข้าใจ (Cognitive) หมายถึง การรับรู้ในเรื่องต่างๆ ความเชื่อในเรื่องต่างๆของบุคคล เช่น การรับรู้ความเข้าใจ วิธีการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน การรับรู้ปัญหาเข้าใจปัญหา

ความรู้สึก (Affective) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจผู้บริหารหรือความรู้สึกพอใจในเพื่อนร่วมงาน

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ความตั้งใจ ความปรารถนาที่จะแสดงออกในวิถีทางของแต่ละคนในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นพฤติกรรมในการทำงาน

การศึกษาองค์ประกอบของทัศนคติต้องงานของบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงาน เข้าใจในสถานการณ์ต่างๆในองค์กร คือความรับรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและแนวโน้มการกระทำที่มีต่องานซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของแต่ละบุคคล โดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ สิริอริวิชารุ (2549: 217-219) ได้แก่

องค์ประกอบด้านความรับรู้ ความเข้าใจ (Cognitive component) ของบุคคลที่มีผลต่องานเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคลซึ่งอาจตรงกับสถานการณ์จริงหรือไม่ก็ได้ บุคคลได้รับความรู้ความเชื่อและค่านิยมมาจาก 2 ทาง คือ ประสบการณ์ที่เขาประสบด้วยตัวเอง เช่น นายเก็บกตเสนอ ความคิดเห็นครั้งใดหัวหน้าก็มักตำหนิทุกครั้งทำให้นายเก็บกตรู้ว่า การเสนอความคิดเห็นจะต้องถูกตำหนิ ทำให้นายเก็บกตมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเสนอความคิดเห็น ส่วนประสบการณ์ทางอ้อมเช่น โดยบุคคลรับความรู้ความเชื่อและค่านิยมจากคำบอกเล่าหรือได้เห็นจากตัวอย่าง ดังนั้นการสื่อสารจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งในเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล

องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) ว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจ หรือไม่พอใจในงาน หรือต่อสภาพแวดล้อมต่างๆของงานที่ตนเองทำอยู่ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับงาน เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งตามหลักการเรียนรู้เงื่อนไขของสิ่งเร้าและเงื่อนไขของผลกรรม

องค์ประกอบด้านแนวโน้มการเกิดพฤติกรรม (behavioral component) เมื่อบุคคลมีความรู้

ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึกต้องงานไปในทิศทางใดแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของเขาเอง โดยการยอมรับหรือปฏิเสธและในการวัดทัศนคติจะสามารถทำนายว่าบุคคลมีพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆในทิศทางใด ช่วยสะท้อนสาเหตุและผลของทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่างๆ

ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร

1.1 ทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ (Operational management theory)

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol :1841-1925) ได้รับยกย่องให้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางทางก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เขาเชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์กาโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial activities) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่าง คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ (Commanding)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุม (Controlling)

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol: 1841-1925) เป็นนักอุตสาหกรรม ชาวฝรั่งเศส มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์การของรัฐบาลใหญ่ ได้นำเสนอหลักการที่เขาเรียกว่า หลักการจัดการ 14 ประการ (Fayol's Fourteen Principles of Management) ซึ่งมีดังต่อไปนี้ คือ

การจัดแบ่งงาน (division of work) หลักการก็คือการทำให้คนจำนวนมากที่ต้องทำงานร่วมกันได้มีการจัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละคน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. การมีอำนาจหน้าที่ (authority) ผู้จัดการต้องสามารถออกคำสั่งได้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้คำสั่งที่ออกไปนั้นมีความถูกต้องและเกิดความรับผิดชอบควบคู่กันไป เมื่อใดที่มีการใช้อำนาจหน้าที่ เมื่อนั้นความรับผิดชอบก็ต้องติดตามไปด้วย

2. ความมีวินัย (discipline) ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานต้องเชื่อฟัง และเคารพกฎเกณฑ์ขององค์การ การที่คนจะมีวินัยที่ดีนั้นเกิดจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจที่ชัดเจนระหว่างฝ่ายจัดการและคนทำงาน ทั้งนี้ เมื่อมีการทำผิดกฎระเบียบขององค์การ ก็จะมีผลทำให้ได้รับโทษ

3. เอกภาพของสายบังคับบัญชา (unity of command) พนักงานหรือลูกจ้างทุกคนจะได้รับ

คำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว สายบังคับบัญชาจะมีลักษณะเป็นทอดๆไป แต่ละคนจะรู้ว่าใครคือเจ้านายของตน

4. เอกภาพในทิศทาง (unity of direction) แต่ละคนในกลุ่มกิจกรรมขององค์การจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน รับแผนเดียว และจากหัวหน้าเดียว

5. ผลประโยชน์ของหมู่คณะจะต้องเหนือผลประโยชน์ส่วนตน (Subordination of Individual Interests to the General Interests) คนที่เข้ามาทำงานในองค์การนั้นจะต้องยอมรับว่าผลประโยชน์ขององค์การจะต้องมาเหนือผลประโยชน์ส่วนตน

6. มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (remuneration) คนทำงานแม้จะต้องเห็นผลประโยชน์ขององค์การเหนือผลประโยชน์ส่วนตน แต่องค์การก็ต้องทำหน้าที่จัดระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมแก่ความสามารถและเป็นไปอย่างยุติธรรม

7. ระบบการรวมศูนย์ (centralization) การรวมศูนย์ในที่นี้หมายถึงระดับของการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนในการตัดสินใจอย่างไร การจะกระจายอำนาจ หรือรวมอำนาจเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ประเด็นจะอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจึงจะรวมศูนย์ได้ในแต่ละกรณี แนวคิดนี้มองเห็นความจำเป็นขององค์การที่ต้องมีศูนย์รวมอำนาจ

8. สายบังคับบัญชา (scalar chain) หมายถึงสายบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำสุด สายการสื่อสารติดต่อจะเป็นไปตามนี้ คือจะเป็นไปตามระดับชั้น อย่างไรก็ตาม ถ้าสายการบังคับบัญชาก่อให้เกิดการเสียเวลาล่าช้า ก็ให้มีการข้ามชั้นตอนได้ และทั้งนี้ต้องเป็นข้อตกลงระหว่างส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

9. ความเป็นระบบระเบียบ (order) หมายความว่า คนที่ดี หรือวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลายที่ดีจะอยู่ในที่อันเหมาะสมในเวลาอันเหมาะสม ความเป็นระบบระเบียบนี้ในส่วนหนึ่งหมายความว่าถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น คนป่วยงาน ลางาน ก็สามารถมีคนทดแทนได้ เพราะมีความเป็นระบบทำให้ งานกัน

10. ความเท่าเทียมกัน (equity) ในที่นี้ ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา และยุติธรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยหลักการ มิใช่จะทำอะไรได้ตามใจ

11. ความมั่นคง และสามัญฐานะของบุคลากร (stability of tenure of personnel) ทั้งนี้โดยมองว่า การที่มีคนเปลี่ยนงานบ่อยๆนั้นจะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารควรวางแผนงานให้สามารถมีการทดแทนกำลังคนกันได้ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง

12. การริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำงานออกมาได้ในระดับที่สูง

13. วิญญาณแห่งหมู่คณะ (esprit de corps) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความราบรื่น และความเป็นปึกแผ่นในองค์การ

1.2 ทฤษฎีการจัดการตามระบบราชการ (Bureaucratic Management)

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber 1977 :)เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้นำเสนอแนวคิดการจัดองค์กรที่เรียกว่า bureaucracy เขาเห็นว่าเป็นลักษณะองค์กรที่เป็นอุดมคติที่องค์กรทั้งหลายควรจะเป็น หากได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสมโดยสรุปแล้วแนวคิดการจัดองค์กรของเวเบอร์มี 6 ประการมีดังนี้ คือ

1. องค์กรต้องมีการจัดแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ เพื่อให้แต่ละส่วนงานได้มีโอกาสทำงานในส่วนที่ถนัดและมีการกำหนดงานนั้นๆ ให้ชัดเจนและไม่สับสน (Division of labor)
2. องค์กรนั้นต้องมีสายบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (Authority Hierarchy) โดยสำนักงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ ถูกจัดให้เป็นลำดับชั้น โดยสำนักงานและตำแหน่งงานที่อยู่ใต้หน่วยงาน หรือตำแหน่งงานนั้นจะอยู่ภายใต้การดูแลในระดับสูงขึ้นไป
3. ระบบการคัดเลือกคนนั้นต้องกระทำอย่างเป็นทางการ (Formal Selection) ทุกคนที่เข้าร่วมในหน่วยงานนั้นจะถูกคัดเลือกมาตามความสามารถและคุณสมบัติซึ่งแสดงให้เห็นได้ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาที่ได้รับ และการจัดให้มีระบบการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกอย่างเป็นทางการ
4. องค์กรต้องมีระเบียบ และกฎเกณฑ์ (Formal Rules and Regulations) ทั้งนี้เพื่อให้สามารถประกันความเป็นเอกภาพในการดำเนินการ และการกำกับการทำงานของพนักงาน ผู้ทำหน้าที่ด้านการจัดการจึงต้องมีกฎเกณฑ์เอาไว้เพื่อเป็นการกำกับพฤติกรรมของทั้งสองฝ่าย
5. ความไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (Impersonality) ความจริงคำว่า impersonality หมายถึงการไม่มีอะไรเป็นพิเศษเป็นการส่วนตัว ไม่มีการถือเอาสายสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นใหญ่ ไม่มีการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าจะทำอะไรก็ต้องให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ได้มีการกำหนดเอาไว้
6. การแยกระบบการทำงานออกเป็นสายอาชีพ (Career Orientation) โดยฝ่ายบริหารเองก็ไม่ใช่เจ้าขององค์กร แต่เป็นนักบริหารหรือนักจัดการที่เข้าสู่ตำแหน่งตามความสามารถของตน โดยแยกความผูกพันและความเป็นเจ้าของออกจากกัน คนทำงานแต่ละระดับก็ได้รับอัตราค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบ มีเลื่อนขั้น และการเติบโตภายในหน่วยงานได้ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่า แนวคิดหลักของการบริหารระบบราชการเป็นการสร้างความชัดเจนของขอบเขตอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการแบ่งงานกันเฉพาะด้านอย่างชัดเจน และลดหลั่นของอำนาจหน้าที่ ผู้ที่มีอำนาจสูงกว่าก็จะทำหน้าที่กำกับดูแลผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่าตามสายการบังคับบัญชาของตน เป็นการใช้กฎระเบียบเป็นปัจจัยหลักในการควบคุมการทำงานในทุก ๆ ระดับส่งเสริมความก้าวหน้าทางตำแหน่งไปตามความสามารถ โดยไม่ยึดความสัมพันธ์ส่วนตัว และเน้นการจดบันทึกเป็นหลักฐานซึ่งนับว่าเป็นระบบที่มุ่งให้เกิดความชัดเจนอย่างแท้จริง แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ก็ได้อุบัติว่ามีจุดอ่อนในเรื่องของการมีระเบียบแบบแผนมากเกินไปทำให้ขาดความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า (red tape) จึงไม่เหมาะสมกับองค์กรที่ต้องการความคล่องตัวสูงและต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์กร

2.แนวคิดและทฤษฎีเรื่องลักษณะงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน(task characteristics)จะมุ่งอธิบายลักษณะต่างๆที่มีอยู่ในงาน

2.1 Requisite task attributes theory เริ่มต้นจากการศึกษาของ เทอเนอร์และลอทเรน (Turner; & Lawrence.1965) โดยได้ข้อค้นพบว่าพนักงานพอใจในการทำงานที่มีความซับซ้อนและท้าทาย โดยความซับซ้อนของงานจำแนกเป็นคุณลักษณะ 6 ประการคือ

- 1) มีความหลากหลาย
- 2) มีอิสระในการทำงาน
- 3) ได้รับความชอบ
- 4) ได้ใช้ความรู้/ทักษะ
- 5) ต้องพบปะติดต่อกับผู้อื่น
- 6) หรือไม่ต้องพบผู้อื่นก็ได้

ทั้งนี้แนวคิดของ turner และ Lawrence ชี้ให้เห็นว่าพนักงานจะมีพฤติกรรมแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน

2.2 The job characteristics model (JCM) เป็นการศึกษาของ Hackman และ Oldham (1976) ซึ่งกำหนด คุณลักษณะของงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน เริ่มจาก

- Skill variety ในการทำงานนั้นๆ ต้องการทักษะการทำงานที่หลากหลาย
- Task identity ทำงานสำเร็จทั้งชิ้น/ครบกระบวนการและได้รู้สึกว่ามีผลงานเป็นของตนเอง
- Task significance งานที่ทำมีคุณค่า/ความสำคัญต่อชีวิตและงานของคนอื่นๆ
- Autonomyมีอิสระในการทำงาน ได้ออกแบบงานและกำหนดเวลาการทำงานได้เอง

2.3 Social Information Processing model (SIP) เป็นปฏิกริยาการตอบสนองต่องานตามการรับรู้ของพนักงาน จากแหล่งที่มีการติดต่อกับ เช่น จากผู้ร่วมงาน หัวหน้า เพื่อน ครอบครัว ลูกคำ เช่น พนักงานใหม่เข้าทำงานด้วยความรู้สึกที่ดีกระตือรือร้น เพียง 2 อาทิตย์ต่อมาเกิดถดถอย เพราะได้ฟังผู้ร่วมงานว่าบริษัททางเสียหายจนทำให้ภาพลักษณ์บริษัทเปลี่ยนไปในสายตาของพนักงานผู้นั้นจากอิทธิพลการป้ายสีของเพื่อนร่วมงาน ทางแก้คือผู้บริหารอาจจะต้องตรวจตราหรือตระหนักในการรับรู้ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยอาจให้ข้อมูลที่จริงใจ เช่น งานที่ทำน่าสนใจเพียงใด

แนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะของงาน

ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขาารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ได้บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจเพื่อเพิ่มรางวัล

ให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี แยกแมน และโอแฮม (Hackman; and Oldham.1975)โดยงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดหรือออกแบบงานอย่างไร เพราะการออกแบบงาน (Design of Work) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรและมีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการออกแบบคุณลักษณะของงานจึงเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยากดังนี้ (Schermerhorn :1996)

1. การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job Simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจงและไม่เนิ่นรายละเอียดมากนัก โดยผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนการทำงานใดๆทั้งสิ้น

2. การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้างๆโดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลายๆอย่างได้

3. การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยให้มีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆได้โดยการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อยๆซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน

4. การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน(Job Enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขใจการทำงาน วิธีออกแบบงานดังกล่าวผลที่ได้จะมีความแตกต่างกันไปซึ่งแล้วแต่แนวคิดขององค์กรและผู้บริหารองค์กร สำหรับวิธีการออกแบบงานโดยการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) ที่นิยมใช้กันและมีชื่อเสียงมากที่สุดคือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานนั้นเป็นแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) ซึ่งเชื่อว่าแรงจูงใจภายในของบุคคลในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) 3 ประการคือ

1. การรับรู้ผลของการทำงานที่ได้ปฏิบัติไป (Knowledge of the Results) เป็นการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดและความพึงพอใจในผลงานเพียงใด

2. การได้รับผิดชอบต่อผลของงาน (Experience Responsibility for the Result) เป็นความเชื่อมั่นของบุคคลในผลงานที่เขาได้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติมากกว่าที่จะขึ้นกับกระบวนการทำงาน นายจ้างหรือผู้ร่วมงาน กล่าวคือถ้าบุคคลทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน

3. การรับรู้ความหมายของงาน (Experience the Work as Meaningful) เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่เขาได้ปฏิบัติและรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานที่เขาได้ปฏิบัติไปสรุป

ได้ว่าสภาวะทางจิตวิทยา 3 สิ่งดังกล่าว มีผลมาจากแรงจูงใจภายในของบุคคลที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

แฮกแมน และโอแฮม (Hackman; and Oldham.1975)ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา โดยมีความคิดเห็นว่าหากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงานพนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดี ออกมาและจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไปสำหรับแบบจะลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) โดย Hackman and Oldham นั้นจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึงคุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันเนื่องมาจากหลาย ๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึงระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึงระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกันหรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน
4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึงการที่พนักงานมีอิสระในการคิดการตัดสินใจและการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่
5. ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ประการ ได้แก่

1. ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) หมายถึงระดับความรู้สึกของพนักงานว่างานนั้นมี คุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมดและความสำคัญของงาน
2. ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) หมายถึงระดับความรู้สึกของพนักงานว่าตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3. การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) หมายถึงระดับการรับรู้ของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนทำพิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับ จึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ สามารถส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาทั้งหมด

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยา ทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น
2. ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
4. อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง

นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ประการที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีและเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ
2. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มักมีแรงจูงใจภายในงานสูงหากได้ปฏิบัติ งานที่มีความซับซ้อนหรือท้าทาย
3. ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องาน และเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น

สำหรับการวัดระดับของแรงจูงใจในงานอันเนื่องมาจากคุณลักษณะของงานนี้ สามารถทำได้โดยการหาค่าจากสมการที่ใช้ในการวัดศักยภาพโดยรวมของแรงจูงใจภายในงาน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการเรียกว่า “คะแนนศักยภาพการจูงใจ” (The Motivating Potential Score – MPS) มีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$MPS = (Skill Variety + Task Identity + Task Significance) \times Autonomy \times Feedback$$

3

ดังนั้นคะแนนศักยภาพการจูงใจจึงได้มาจากค่าเฉลี่ยของความหลากหลายของทักษะความเป็นเอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงาน คูณด้วยความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน ถ้าคะแนนความมีเอกสิทธิ์ของงานและผลย้อนกลับของงานอยู่ในระดับต่ำก็จะส่งผลให้คะแนนศักยภาพการจูงใจอยู่ในระดับต่ำด้วย สำหรับความหลากหลายของทักษะ การได้รับผิดชอบงานทั้งหมดและความสำคัญของงานนั้น แม้ว่าคะแนนของคุณลักษณะของงานตัวใดก็ตาม

ในสามตัวนี้จะอยู่ในระดับต่ำคุณลักษณะของงานตัวที่เหลือยังสามารถส่งผลให้บุคคลเกิดการรับรู้คุณค่างานทดแทนกันได้ คะแนนศักยภาพการจูงใจก็จะไม่อยู่ในระดับต่ำมากนัก

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ Motivation คือ กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (energized) จนกระทั่งงาน ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ชี้นำ และรักษาให้คงอยู่ (sustained)

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรม การจัดการ (Dictionary of management) ของทอสและคาร์โรลล์ (Tois and Carroll 1982:387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้อิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 Herzberg Motivation Hygiene Theory

อธิบายว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการทางใจหรือปัจจัยภายในมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่สามารถจูงใจด้วย ในขณะที่ปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการภายนอกจะมีผลต่อความพึงพอใจในงาน Herzberg ได้สำรวจความคิดเห็นของพนักงานถึงความต้องการที่อยากได้จากการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

1. ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยจำจน

หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะจำจนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโง่งการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยมี

ความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยนี้แล้ว จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือคนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยค่าจูงหรือสุขศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจ หรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ชอบทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงหรือสุขศาสตร์ จะต้องมีความเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ

3.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) โรบินส์ (Robbins. 2005: 210) เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ ซึ่งเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อ อับบราฮัม มาสโลว์ ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ ได้แก่

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำเพื่อการอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ ออกซิเจน เป็นต้น มีปัจจัยขององค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ก็คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งเงื่อนไขของการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

1.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ความต้องการเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย เสรีภาพที่ปลอดจากการคุกคามใดๆ เป็นต้น องค์การสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นที่ 2 นี้ โดยจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงาน ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคมและเงินตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าจ้างตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดพื้นฐานของการดำรงชีวิต การให้เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพ เป็นต้น

1.3 ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ องค์การสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างทำงาน ใช้วิธีนี้แทนงานด้วยการแนะนำช่วยเหลือฉันท์มิตร ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบทีมและพัฒนาสร้างความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน

1.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับที่สี่ที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียง เป็นต้น องค์การสามารถทำได้หลายอย่างที่แสดงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จครั้งสำคัญ การให้เงินโบนัส แม้เป็นจำนวนเล็กน้อยก็ตาม การให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานจากพนักงาน การมอบรางวัลเป็นโล่ หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือยอมรับ การกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่าง ๆ การประกาศรายชื่อผู้มี

ผลงานดีเด่นในฐานะเป็น “บุคคลดีเด่นประจำเดือนของบริษัท” การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

1.5 ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำตั้งใจปรารถนา (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Self-fulfillment) ได้ทำและได้สำเร็จในทุกอย่างที่ดีในฝันและปรารถนา ได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุด ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในระดับนี้ จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าสูงสุดขององค์การซึ่งหาได้ยากยิ่ง

จากทฤษฎีของมาสโลว์ ปัจจัยที่เป็นความต้องการระดับล่าง เช่น ความต้องการทางร่างกาย กิเลส หรือด้านความมั่นคงปลอดภัย กิเลส เป็นความต้องการที่มาจากสิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) ในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ หรือความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนา กิเลส มีลักษณะเป็นสิ่งที่จูงใจจากภายใน (Intrinsic motivation) มาสโลว์เชื่อว่า มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อน จึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป คือด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคมตามลำดับ เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นพลังที่ส่งผลกระทบต่อการคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้น

3.3 ทฤษฎี E.R. G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth)

ออลเดอร์เฟอร์ (สมยศ นาวิการ, 2540: 307-310 อ้างถึงจาก Alderfer) ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ ที่เป็นการต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งการต้องตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการได้แลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร จึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม และบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ออลเดอร์เฟอร์เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้อง และซื่อสัตย์ต่อกันมากกว่าดูที่ความถูกต้องซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่า

3. ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ ความต้องการด้านความงอกงามตาม

ทฤษฎีนี้ จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จตั้งใจ
ปรารถนากับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การได้รับความความสำเร็จ
(Achievement) และได้รับผิดชอบ (Responsibility)

3.4 ทฤษฎีเฮอร์ซเบิร์ก, เมาส์เนอร์ และซินเดอร์แมน

เฮอร์ซเบิร์ก, เมาส์เนอร์ และซินเดอร์แมน (Herzberg; Mausner; & Synderman.1959) ได้
เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการ
ยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญก้าวหน้า
ต่อไปในอนาคต องค์ประกอบที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการ
บริหารงานขององค์การ การบังคับบัญชาและเทคนิคการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพของอาชีพ และความมั่นคงในงาน

3.5 แนวคิดและทฤษฎีของคูเปอร์

คูเปอร์ (สิรินาคย์ ฤกษ์ภูธาร, 2552; อ้างอิงจาก Cooper. 1958: 31-33) กล่าวถึง ความ
ต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้ หลายประการได้แก่ ทำงานที่เขาสนใจ อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการ
ทำงาน ค่าจ้าง เงินเดือนที่ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้ง
ชั่วโมงการทำงานที่ เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ความสะดวกในการไปและกลับรวมทั้ง
สวัสดิการอื่นๆ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็น
คนที่เขายกย่องนับถือ

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษา
ตามหลักการและเหตุผลที่แตกต่างกันไป แต่โดยรวมมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อประเมินว่า
พนักงานปฏิบัติงานได้ผลตามที่เป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาตาม
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ดังนี้

4.1 ความหมายของพฤติกรรมในการทำงาน

วิภาพร มาพบสุข(2546: 25) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึงการ
กระทำต่างๆที่บุคคลแสดงออกมาให้ปรากฏ ให้เห็นเด่นชัดในการทำงาน เช่น การมีความรับผิดชอบ
การตรงต่อเวลา การมีวินัย การมีความริเริ่มสร้างสรรค์ การมีวิจรณ์ญาณในการทำงานรวมทั้งการ
กระทำต่างๆที่บุคคลไม่ได้แสดงออกให้เห็นโดยตรง เช่นความรู้สึก การมีจิตสำนึกและการมี

อุดมการณ์ในการทำงานที่ดี ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล

ธีรพร สุทธิโส (2550: 35) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึง การทำงานเป็นทักษะในการทำงานหรือปฏิบัติงาน หรือการแสดงออกของพนักงานที่เหมาะสมและสอดคล้องในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร

บันดูรา และอัลเบิร์ต (Bandura; & Albert. 1977: 25) กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานว่ามีคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน คือความรับผิดชอบ ความอดทน ความพยายามมานะอดุสาหะ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน

ออบาเนส (Albanese. 1981: 204) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า คือ พฤติกรรมและการกระทำของคนที่จะส่งผลความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรงและพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมฝึกอบรม

บาร์ธ (Baruch. 1968: 7-8) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจ (psychological withdrawal) เช่น นั่งฝันกลางวันไปเรื่อย ไม่ตั้งใจทำงาน หรือ แสดงออกมาด้วยการกระทำ (Physical withdrawal) เช่น การขาดงานโดยพลการ กลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักนานเกินไป อู้งาน ทำงานช้าลง แสดงพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง จนถึงขั้นลาออก ส่วนพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกในแง่ ดีก็มีเช่นกัน เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และทำงานให้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย

บาร์ธ (Baruch. 1968: 159) ได้เสนอเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรว่า การทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการคือ แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกายภาพ (Physical conditions) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

แคทซ์ และแคน (Katz; & Kahn. 1966: 114-115) ได้เสนอแนวคิดว่ามีพฤติกรรม 3 ประการ ด้วยกันที่องค์กรต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์กร ดังนี้

ประการที่ 1 องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่า

ซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่ 2 องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงานที่อย่างดีที่สุด ด้วยความเต็มใจและความสามารถปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการที่ 3 นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและบทบาทแล้วพนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่วไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

สำหรับแนวคิดที่แสดงถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานนั้นมีนักวิชาการได้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

กริฟเฟธ ออม และการ์ทเนอร์ (Griffeth; hom & gaertner. 2000: 463-488) ผลการวิจัยระบุว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal Background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical Characteristic) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และควมมีอาวุโสในงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลลดน้อยถอยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับคนที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้นถือว่ามีประสิทธิภาพสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต productivity สูงได้ พนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุ 60 ปีจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้นและมีสิทธิในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิในสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้เพิ่มขึ้นด้วย พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจำนวนมากจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่หลีกเลี่ยงงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง มีประสิทธิภาพ การทำงานจะเน้นคุณภาพ แต่ก็จะขาดความยืดหยุ่นและจะต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรต้องแสวงหาพนักงานที่สามารถปรับตัวได้ดี และเป็นที่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในยุคที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้คนงานที่มีอายุมากต้องออกจากงาน

2. เพศกับการทำงาน (gender and job performance) จากการศึกษพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ตลอดจนความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จากการศึกษาพบว่ายังไม่สามารถระบุได้แน่นอนว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่มีการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกน้อยกว่าผู้ที่โสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความมีอาวุโสในงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) จากการศึกษาพบว่าผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานที่สูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อยและการลาออกจากงานน้อยซึ่งความเป็นอาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

เดวิส (Davis:1977) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลและเป็นตัวแปรสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานคือ

1. อายุ พนักงานที่อายุมากมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย
2. ตำแหน่ง บุคคลที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ supervisor ขึ้นไปจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. สภาพการทำงานในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเปรียบเทียบวิถีชีวิตของพวกเขาว่าสอดคล้องกับสภาพขององค์กรหรือไม่

4. การได้รับผลตอบแทน เป็นการบ่งบอกว่าพวกเขาทำงานได้ดีหรือไม่

พอร์เตอร์ และบิ๊กเลย์ (porter; & Bigley.2004) กล่าวว่าปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่

1. สภาพทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและแรงงานสามารถทำให้พนักงานมีความคิดหรือสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงงานได้ ในกรณีที่ตลาดแรงงานมีอัตราการจ้างแรงงานต่ำ ก็ส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรไปนานๆ

2. ระบบการให้รางวัล ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบนี้เป็นระบบที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมการทำงานอย่างทุ่มเทและใส่ใจ และพบว่าระบบการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออกและอัตราการขาดงานด้วย และหากระบบการให้ผลการตอบแทนหรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้อัตราการขาดงานต่ำ และอัตราการลาออกต่ำด้วย

3. บรรทัดฐานของกลุ่ม กลุ่มงานสามารถเป็นตัวผลักดันและกระตุ้นการทำงานของผู้ร่วมงานในกลุ่ม เช่น การคาดหวังที่สูงจากบรรทัดฐานของผลงานจากกลุ่ม จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงาน หรือผู้ร่วมงานในกลุ่มมีแรงจูงใจสูงขึ้น และต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อรักษามรรตฐานของกลุ่มไว้แทนที่จะหลีกเลี่ยงงานนั้นๆ

4. จริยธรรมส่วนบุคคล พนักงานที่มีความรู้สึกรู้ว่าอยากจะทำงานนั้นจะมีความสัมพันธ์กันโดยตรงกับจริยธรรมที่เข้มแข็งของพนักงานผู้นั้น

5. ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยนี้เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กร เป็นการตัวแทนของความคิดเห็นที่สอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงาน และเป้าหมายขององค์กรและมีความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยสรุปคือพนักงานใส่ใจในองค์กรของตนพวกเขาก็จะมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

คูเปอร์และคาร์ตไรท์(Cooper; & Cartwright. 1997:14) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน 6 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน (Factor intrinsic to the job) ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆดังนี้

1.1 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยทั่วไปได้แก่ เสียงรบกวน แสงสว่างที่ไม่เหมาะสม กลิ่น และตัวกระตุ้นอื่นๆ ที่สามารถมีผลกระทบต่ออารมณ์และสภาวะทางจิตใจของบุคคล ซึ่งแต่ละอาชีพจะมีสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุของความเครียดแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะงานที่เป็นกะ (Shift work) หมายถึงลักษณะงานที่มีการหมุนเวียนของช่วงเวลาการทำงานตามตารางเวลาตลอด 24 ชั่วโมง ลักษณะของงานเช่นนี้จะส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานของร่างกาย สภาพจิตใจและแรงจูงใจในการทำงาน และยังส่งผลกระทบต่อรูปแบบการนอนและการใช้ชีวิตในสังคมด้วย

1.3 ลักษณะงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน (Long hours) จะส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานของร่างกาย เกิดเป็นปัญหาสุขภาพและส่งผลกระทบต่อศักยภาพการทำงานในที่สุด

1.4 การเดินทาง (Travel) อุปสรรคในการเดินทางเกิดจากสภาพการจราจรติดขัดบนท้องถนน นอกจากจะสูญเสียเวลาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นแล้วยังพลาดโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรอีกด้วย

1.5 เทคโนโลยีใหม่ (New technology) การนำเทคโนโลยี ระบบการทำงานหรืออุปกรณ์การทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ทำให้พนักงานต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ เหล่านั้นเกิดเป็นความกดดันและความเครียดในการทำงานได้เช่นกัน

1.6 ปริมาณงานที่มากเกินไป (Work overload) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1.6.1 ปริมาณงานที่มากเกินไป (Quantitative overload) หมายถึง ปริมาณงานที่มากเกินไปความสามารถของคนทำงาน ทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น

1.6.2 คุณภาพงานที่สูงเกินไป (Qualitative overload) หมายถึงงานที่เกินความสามารถของคนทำงาน

1.7 ปริมาณงานที่น้อยเกินไป (Work underload) ทำให้เกิดความรู้สึกว่างานไม่มีความท้าทายความสามารถทำให้เกิดความเครียด

1.8 ลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อร่างกาย (Physical danger) การทำงานที่มีความเสี่ยงจะทำให้มีระดับความเครียดสูงด้วย เนื่องจากการระวังตัวและต้องเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองต่ออันตรายที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

1. ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร (Role in the organization) ถ้าองค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แก่พนักงานและทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่นั้นอย่างชัดเจนจะไม่เกิดความขัดแย้งหรือความเครียดในการทำงานโดยปัจจัยด้านบทบาทในองค์กรที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานมีดังนี้

1.1 ความไม่ชัดเจนหรือสับสนในบทบาทหน้าที่ (Role ambiguity)

1.2 ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ (Role conflict)

1.3 หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ หน้าที่ความรับผิดชอบต่อสิ่งของและหน้าที่ความรับผิดชอบต่อบุคคล

2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Relationships at work) หมายถึง ความสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกภายในองค์กร อันได้แก่หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกน้อง ล้วนแต่มีอิทธิพลต่ออารมณ์และความเครียดของบุคคล ซึ่งการมีสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างกันนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลและองค์กรดำเนินไปได้ด้วยดี สัมพันธภาพในที่ทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดแบ่งออกเป็น 3 แบบคือ

2.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationships with boss) หมายถึง การที่พนักงานได้รับมิตรภาพ ความไว้วางใจ ความช่วยเหลือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หากพนักงานไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความคับข้องใจและเกิดเป็นความเครียดได้

2.2 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationships with subordinates) หมายถึงการที่หัวหน้างานเห็นความสำคัญของลูกน้องโดยการให้เวลาความสนใจจะทำให้ ลูกน้องเกิดความรู้สึกที่ดี หากหัวหน้าที่ไม่เห็นความสำคัญของงานมากกว่าและไม่ใส่ใจ ไม่เห็นความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้อง ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่มีความเครียดสูง

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with colleagues) หมายถึงความเครียดที่เกิดจากการแข่งขันและความขัดแย้งทางบุคลิกภาพ รวมถึงการไม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต บรรยากาศและความสำเร็จขององค์กร

3. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (Career development) หมายถึง ความคาดหวังในด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพการงาน ซึ่งหากไม่เป็นไปตามสิ่งที่คาดหวังไว้แล้วจะเกิดเป็นความเครียด

4. โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร (Organizational structure and climate) หมายถึง องค์กรไม่มีโครงสร้างและบรรยากาศที่เหมาะสม พนักงานขาดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและไม่ได้รับโอกาสที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขาดความอิสระในการแสดงพฤติกรรมและการถูกกีดกันจากการสื่อสารภายในองค์กรด้วย จึงเป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน

5. ปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่งาน (Non-Work factors) หมายถึงความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว บางครั้งการทำหน้าที่สองอย่างอาจเกิดปัญหา จึงอาจเป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงานเช่นกัน

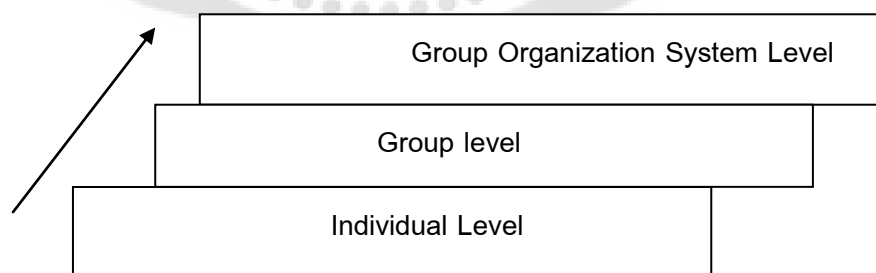
ลักษณะของพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

บีท (Beach.1975: 18) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ทักษะที่ดี ความอดทน ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความรอบคอบ ความมีวินัย และทักษะในการเข้าสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ต้องการของหน่วยงาน

ชูศักดิ์ เจนประเคน (2544: 210) ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ที่สำคัญๆ เป็น 6 ประเภท คือ 1) ความรอบรู้และวิจารณ์ญาณ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ 4) ทักษะด้านการปฏิบัติงาน 5) ความรับผิดชอบที่มีต่องาน 6) แรงจูงใจในการทำงาน

การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์กร

โมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organization behavior model) เป็นส่วนหนึ่งของความจริง ซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์กร โดยเสนอการวิเคราะห์ 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (individual level) เป็นระดับกลุ่ม (group level) และระดับองค์กร (Organization system level) ตามลำดับ เราจะเพิ่มความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรแต่ละระดับจะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวคิดกลุ่มพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มเพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กร

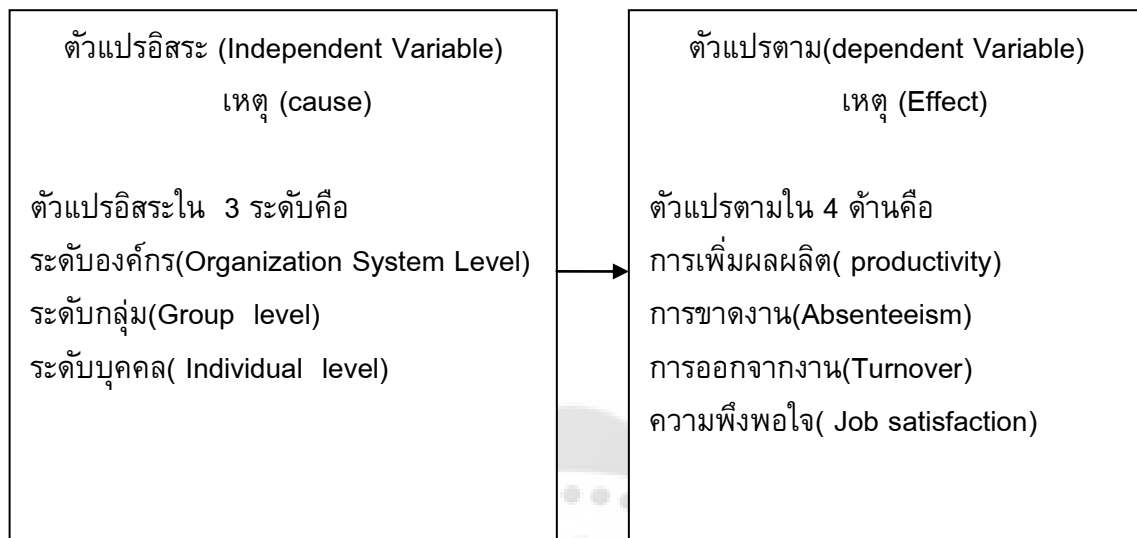


ภาพประกอบ 1 basic OS mode ,stage I.

ที่มา: Organization behavior :Concepts controversies and Applications.(:180) by

S.P.Robbins, 2005, Englewood Cliffs, NJ: Prentice –Hall.

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร



ภาพประกอบ 2 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร

ที่มา: พฤติกรรมองค์กร (หน้า 23), โดย ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2541 กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

เป็นตัวแปรตามเหตุซึ่งมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Independent) ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อว่าพฤติกรรมองค์กรจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุด เมื่อมีทัศนะเกี่ยวกับเงื่อนไขที่สลับซับซ้อนและหลักเกณฑ์ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

ตัวแปรในระดับบุคคล (Individual Level variable)

บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเข้าไปในองค์กร หากผู้จัดการต้องการจะใช้งานพนักงานจะต้องใช้อย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้คือ ลักษณะด้านชีววิทยา บุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variables) ตัวแปรอิสระจะมีผลต่อพฤติกรรมพนักงาน ประกอบด้วย การรับรู้ (perception) การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual-level variable) การเรียนรู้และการจูงใจ (learning and motivation)

ตัวแปรระดับกลุ่ม(Group level variable)

พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน ดังนั้นในการพัฒนาความเข้าใจในองค์กรจึงต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

ตัวแปรในระดับองค์กร(organization System variable)

พฤติกรรมองค์กรจะมีความสลับซับซ้อนสูงสุด เมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีตและพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์กรจะเป็นการรวมกลุ่มสมาชิก ปัจจัยที่มีผลกระทบต่ตัวแปรตาม เช่น การออกแบบองค์กรที่เป็นทางการ เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และงานนโยบายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และการปฏิบัติ(กระบวนการคัดเลือก กระบวนการฝึกอบรมและวิธีการประเมินการทำงาน) วัฒนธรรมภายใน ตลอดจนระดับของความตึงเครียดในการทำงาน

ตัวแปรตาม(dependent variable)

เป็นตัวแปรผล ซึ่งมีสาเหตุมาจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์กรได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การลาออก ความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การเพิ่มผลผลิต (productivity)เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์กร โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นผลผลิต (output) ด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตซึ่งต้องอาศัยทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ(Effectiveness and Efficiency) ประสิทธิภาพ เป็นการบรรลุตามเป้าหมาย ประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด ตัวอย่าง ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลจะมองที่ความสามารถในการประหยัดต้นทุน โดยทั่วไปธุรกิจจะมีประสิทธิผลเมื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอย่างประหยัด เพราะการวัดประสิทธิผลจะประกอบ ด้วยการวัดผลตอบแทนในการลงทุนกำไรต่อยอดขายหรือผลผลิตต่อชั่วโมงแรงงาน

การเพิ่มผลผลิต (productivity) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลผลิต และปัจจัยนำเข้าในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และคุณภาพที่กำหนด ตามสมการ

$$\text{การเพิ่มผลผลิต (productivity)} = \frac{\text{ผลผลิต(out put)}}{\text{ปัจจัยนำเข้า(Input)}}$$

การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและการงานการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อมีการขาดงานของพนักงานน้อยลง

การลาออก (turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กร เนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องการลาออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ที่ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าควรจะได้รับ

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจในงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและมีการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิจัยอีกมากที่พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

4.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน

สำหรับแนวคิดที่แสดงถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

วอฟฟอร์ด (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550:51; อ้างอิงจาก Wofford, 1989: 6) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันภายในองค์กรถือปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร จึงจำเป็นต้องรู้ที่มาของพฤติกรรม และเข้าใจวิธีการปรับพฤติกรรมของบุคคล โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วการทำนายพฤติกรรมของบุคคลให้ถูกต้องเป็นสิ่งที่ยากลำบาก เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากหลายองค์ประกอบ ซึ่งนักพฤติกรรมศาสตร์ชื่อ Kurt Lewis ได้สรุปสูตรเกี่ยวกับการพิจารณาพฤติกรรมของบุคคลไว้ดังนี้

$$B = f(P, E)$$

เมื่อ B = พฤติกรรม (Behavior)

f = ฟังก์ชัน

P = ตัวบุคคล (Person)

E = สภาพแวดล้อม (Environment)

จากสูตรดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากองค์ประกอบก็คือ ตัวของบุคคลและสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลนั้น ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจึงสามารถทำนายได้จากลักษณะเฉพาะของบุคคลและสภาพแวดล้อมเช่นกัน

พรพรรณ (2543: 30) กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน ไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยขององค์กร เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาการด้วยความเต็มใจและปฏิบัติตาม
2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน

โดยไม่ต้องควบคุม ทำงานได้ตรงตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนดไว้

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสนใจของพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมเพิ่มผลผลิตด้วยความเต็มใจ
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึงการที่พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรือเสนอแนวคิดซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
5. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมเกี่ยวกับปฏิบัติงาน
6. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความราบรื่น มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน และผลการปฏิบัติงานของทีมมีประสิทธิภาพ

4.4 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมการทำงาน

สมิธ และคนอื่นๆ(Smith;et al.1983: 653) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรต้องมีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-role behavior) เป็นพฤติกรรมที่องค์กรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานอย่างชัดเจน และอยู่ภายใต้เงื่อนไขการให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งภายในระบบงานแสดงออกพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบเป็นงานขององค์กร

2. พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra-role behavior) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานได้ปฏิบัติโดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร สังคมให้การยอมรับและเห็นคุณค่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์และทำกิจกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ของตนเอง เช่นการกระทำเพื่อปกป้องทรัพย์สินขององค์กร สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ทำกิจกรรมร่วมกันในองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นได้อธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งต่อมาแนวคิดนี้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจนเกิดเป็นที่มาของแนวคิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ(Extra role)นอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีลักษณะ 3 ประการ คือ 1) เป็นการกระทำที่ตัดสินใจด้วยตนเอง 2) ไม่ตระหนักถึงตอบแทนในระดับองค์กร 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำหน้าที่ในองค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สฎายุ ธีระวิชิตตระกูล. 2547:130) พฤติกรรมเหล่านี้ไม่สามารถตัดขาดจากงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน แต่ไม่ใช่พฤติกรรมตามบทบาท และเป็นพฤติกรรมที่กระทำแล้วส่งเสริมการทำงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทางบวก เกิดสามัคคี และอยู่ภายใต้ระบบปกครองในองค์กร

ฟิชเชอร์ ล็อก และเอดวิน (Fisher; Lock; & Edwin.1992: 141-145) จึงได้มีนักวิชาการนำเสนอของทั้งสองแนวคิดมาทำการศึกษาเพิ่มเติม ได้เป็นแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ดังนี้

ออร์แกน(Orgean. 1991: 8-12) ได้จำแนกคุณลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น(Altruism)หมายถึงการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ วัสดุเครื่องมือและเครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้นไป
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมา เช่น ปรีกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะลงมือดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับงาน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลกระทบตามมาในภายหลัง หรือการช่วยเตือนเพื่อนร่วมงานล่วงหน้าเกี่ยวกับตารางการทำงาน เป็นต้น
3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จากการทำงาน เช่น ความไม่สะดวกสบาย หรือ ความรู้สึกรำคาญใจ โดยไม่ต้องการเรียกร้องสิทธิหรือการร้องทุกข์ เช่น มีความอดทนเมื่อหน่วยงาน ขอให้เลื่อนช่วงเวลาการขอลาพักร้อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด เป็นต้น
4. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึงการเอาใจใส่ และปฏิบัติงานเกินกว่าระดับที่องค์กรกำหนดไว้ เช่น ปฏิบัติงานตรงตามกำหนดเวลา รักษาความสะอาด ดูแลรักษาเครื่องมือในองค์กร เป็นต้น
5. พฤติกรรมความรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การแสดงความคิดเห็นแต่รวมถึงการปฏิบัติพฤติกรรมอื่นๆ เช่น การอ่านจดหมายเวียนเกี่ยวกับองค์กร การเข้าร่วมประชุม การติดตามหาข่าวสาร และความรู้ต่างๆที่เกี่ยวกับองค์กร เป็นต้น

พอดซาคอฟ และคนอื่นๆ (Podsakoff ;et al. 2000: 351-363) ได้วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสรุปได้ ลักษณะคือ

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และการพัฒนาอาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ (Cheerleading) รวมถึงการกระทำที่ช่วยเหลือการป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล

2. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจนักกีฬา (sportsmanship) เป็นการแสดงออกของบุคคลด้วยความเต็มใจในการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เสียสละ ความสนใจของตนเอง เพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (organizational loyalty) เป็นการแสดงถึงการมีไมตรี จิตอันดีและการป้องกันองค์กร การสนับสนุนส่งเสริม และการปกป้องพิทักษ์โครงสร้างที่เป็น ุปรธรรมขององค์กร รวมถึงการป้องกันเหตุจากปัจจัยภายนอก

4. การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Organization compliance) เป็นการปฏิบัติตาม, กฎระเบียบขององค์กรและวิธีการ รวมถึงกระบวนการทำงานที่ได้ซึมซับเข้าไปในตัวบุคคลทำให้ บุคคลนั้นยอมรับกฎกติกา ข้อปฏิบัติและวิธีการขององค์กร โดยกฎกติกาเหล่านั้นเป็นกฎกติกาที่ไม่ มีบุคคลใดเฝ้าติดตามในการแสดงพฤติกรรม

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual initiative) เป็นการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ ของบุคคลและการออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งในการพัฒนางานหรือผลการปฏิบัติงานขององค์กร การ ทำงานหนักและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน

6. การทำความดีให้สังคม (Civic Virtue) เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการเข้าไป ส่วนร่วมขององค์กร การเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆขององค์กร ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร การแสดงพฤติกรรมดช่นนี้บ่งบอกให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของ องค์กรด้วย

7. การพัฒนาตนเอง(Self-development) เป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า เพิ่มเติมการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน

โครแพนซาโนและคนอื่นๆ (Cropanzano; et al. 1997: 162-163) ได้เสนอว่าพฤติกรรม ในการทำงานภายในองค์กร เป็นการกระทำหรือกิจยาต่างๆที่บุคคลแสดงออกต่องาน รวมไปถึงการ งดเว้นหรือละเลยการกระทำด้วย โดยจะมีทั้งพฤติกรรมที่สังเกตได้และพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ โดย พฤติกรรมในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมทางบวก เป็นพฤติกรรมอันเป็นที่ต้องการขององค์กร และก่อให้เกิด ประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. พฤติกรรมตรงข้าม เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการขององค์กรก่อให้เกิดความ เสียหายต่อต้งาน คนงาน ผู้ร่วมงาน และต่อองค์กร

3. พฤติกรรมการลาออก เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรโดยการออกจาก การทำงานซึ่งพฤติกรรมด้านนี้แสดงออกใน 2 ลักษณะ คือการลาออกจากจากองค์กร และการ ต้องการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน

ไตรรัตน์ โกคพลากรณ์ (2541:31-32) แบ่งพฤติกรรมการทำงานของพนักงานออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมแข็งขัน (Active) พนักงานแบบนี้จะมีความขยันขันแข็ง แต่มีทัศนคติไม่ดี ต่อและองค์กร จึงพยายามออกจากองค์กร

2. พฤติกรรมการสร้างสรรค์(Constructive) พนักงานแบบนี้จะมีความขยันขันแข็งและมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ถ้าหากไม่พอใจแล้ว ก็จะ พยายามเพิ่มเงินไขหรือเรียกร้องเพิ่มเติม

3. พฤติกรรมเฉื่อยชา (passive) พนักงานแบบนี้มีทัศนคติที่ดีต่องาน แต่กลับมีความเฉื่อยชาในการทำงาน พนักงานมีความรักงานและองค์กร ถ้าเกิดความไม่พอใจก็จะรอต่อไปและเชื่อว่าอนาคตจะดีกว่านี้

4. พฤติกรรมการทำลาย (Destructive) พนักงานแบบนี้จะเฉื่อยชาและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานจะเป็นตัวทำลายองค์กรเมื่อเกิดความไม่พอใจก็จะแสดงออกบ่อยครั้งโดยการขาดงาน การมาทำงานสาย ลดความพยายามในการทำงานลงและทำงานผิดพลาดมากขึ้น

สิริอร วิชาวุธ (2544 : 69-70) เสนอว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงานในองค์กรได้ต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. ใฝ่เรียนรู้ บุคคลควรเป็นคนชอบแสวงหาความรู้และข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับงานของตนเองธุรกิจที่ตนทำอยู่ ระบบต่างๆ ระเบียบต่างๆในองค์กรอย่างมีเหตุและผล

2. ใฝ่สำเร็จ บุคคลควรมีการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ตามความเป็นจริง มีความมุ่งมั่นในการทำงานและผูกมัดกับสิ่งที่ตนทำจนสำเร็จ มีความกระตือรือร้น มีระบบในการทำงาน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่แก่ตัว มองโลกในแง่ดี และให้ความร่วมมือในการทำงาน

3. ควบคุมและบริการตนเองได้ บุคคลควรมีความสามารถในและสามารถในการจัดการงานเป็นระบบ อย่างมีระเบียบและสามารถจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่ตนเองต้องทำได้ทำงานในเชิงรุก มีวินัยในตนเองและรับผิดชอบ

4. มีเป้าหมายและแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน บุคคลจะต้องรู้เป้าหมายในการทำงาน ใช้ความคิดวิเคราะห์และวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงาน ในขณะที่ปฏิบัติงานต้องมีการตรวจสอบการทำงานและแผนงาน ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง พัฒนาแผนงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

5. มีเจตคติแบบชนะ-ชนะ บุคคลจะต้องทำงานเป็นทีมและประสานประโยชน์กับผู้ร่วมงานจะต้องคำนึงถึงผู้อื่น พยายามทำความเข้าใจในความคิดเห็น วิธีการและเหตุผลของผู้อื่น ด้วยการเปิดใจ และตั้งใจรับฟังความคิดเห็นเหล่านั้น มีการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาต่างๆและให้ความร่วมมือกันและกัน ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการและประโยชน์ของทุกฝ่ายอย่างเต็มที่ โดยไม่เอาเปรียบหรือเรียกร้องให้อีกฝ่าย ยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตน

6. เชื่อมั่นในการกำหนดชะตาชีวิตด้วยตนเอง บุคคลควรมีความเชื่อว่าตนมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง สิ่งที่เกิดพลาดหรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นเพราะตัวเองเป็นผู้กำหนดให้เกิดขึ้น หากต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรม จะต้องปรับปรุงแก้ไขที่ตนเอง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษดา แสงวดี (2551: 43) ได้วิเคราะห์สถานการณ์การใช้และการกระจายกำลังคนพยาบาลวิชาชีพ “ปัจจุบันปัญหาความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยเริ่มส่อเค้าความรุนแรงขึ้นอีกครั้งทั้งในด้านปริมาณกำลังคน และทักษะที่จำเป็นต่อการตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนที่มีความหลากหลาย ซึ่งมีสาเหตุหลัก 2 ประการ ได้แก่ ความต้องการบริการสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมากและรวดเร็ว และการมีข้อจำกัดในการเพิ่มการผลิต ดังนั้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เด็กรุ่นใหม่สนใจเรียนพยาบาล อาจต้องมีการพัฒนาสภาพการทำงานของคนในอาชีพนี้ ทั้งความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เหมาะสม”

จุฑามาศ ปานสมบุรณ์(2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความอยู่รอด ปัจจัยจูงใจด้านความต้องการสัมพันธ์ และปัจจัยจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสายงานการผลิต ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ต่ำในทิศทางเดียวกัน

ชะไมพร ธรรมวาสี , ศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ).(2553) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง ตากสินและเจริญกรุงประชารักษ์สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง ตากสิน และเจริญกรุงประชารักษ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยสรุปรวมและในแต่ละโรงพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสวัสดิการ และความก้าวหน้าในหน้าที่ มีความพึงพอใจในระดับน้อย

พรพรรณ อุณจันทร์ (99-100)ทำการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเจาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลมจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานผลิตน้ำอัดลม จำนวน 261 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี มีความคิดซึ่งสามารถอธิบายเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลซึ่งสามารถในอธิบายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน ด้านการสนับสนุนในด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเป็นอิสระ โดยสามารถอธิบายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วิภาวี ลีมนนตร (2546: 102)ทำการศึกษาถึงทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานรายเดือน บริษัทเนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด(มหาชน) จำนวน 398 คน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพ สมรส อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กรและตำแหน่งงาน มีผลต่อพฤติกรรม

ทำงานที่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการได้รับ ความนับถือ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.172, 0.244, 0.235, 0.269, 0.251 และ 0.221 ตามลำดับ

สุภาพร ทรงสุจริตกุล,สุภัทรา ชัยกิจ, ปณัฐพันธ์ สันติรัตตกุลและกัณวณ ยอดวิเศษศักดิ์ (2552) ศึกษาแนวทางและปัจจัยในการรักษาคนเก่ง กรณีศึกษากลุ่มผู้บริหารบริษัททิว รัชส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งส่งผลต่อการรักษาคนเก่งหรือดาวเด่นในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ปัจจัยด้านการพัฒนาสายอาชีพ ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

อารี พฤกษราช และคณะ (2534) ศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราชจำนวน 500 คนพบว่าร้อยละ 40.7 มีความไม่พึงพอใจในวิชาชีพ โดยระบุสาเหตุว่ามีปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เงินเดือนน้อย งานหนัก งานจำเจ มีปัญหากับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 83.4 เคยคิดที่จะลาออกจากงานโดยระบุสาเหตุว่าเป็นเพราะ การอยู่เวรและงานหนัก เงินเดือนน้อย ไม่มีความก้าวหน้า สวัสดิการไม่ดี มีปัญหาครอบครัว มีปัญหาการบริหารและต้องการศึกษาต่อ ตามลำดับ

ซามูเอล และเอ็ม (Samuel and Empl. 2009) ได้ศึกษาเรื่องการรักษาพนักงาน และการลาออกของพนักงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเป็นตัวแปรสำคัญในการทำให้เกิดผลสำเร็จ ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้น องค์กรต่างๆมีความต้องการที่จะรักษาพนักงานที่ดีที่สุดขององค์กรไว้มาก จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญในการที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะอยู่หรือไปจากองค์กร ตัวแปรดังกล่าวนี้ประกอบไปด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การให้ความสำคัญแก่พนักงาน การให้ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่มีผลงานที่ดี ระบบค่าจ้างที่แข่งขันกันได้ การที่จะกำหนดนโยบายรักษาพนักงาน สิ่งสำคัญก็ควรผสมผสานระหว่างตัวแปรที่จับต้องไม่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงานและตัวแปรทางด้านค่าตอบแทนที่จับต้องได้จะต้องมีความสมดุลเพื่อเพิ่มความรู้สึกในการอยากทำงานกับองค์กรและลดอัตราการลาออกของพนักงาน

Gail L.Ingersoll, EdD, RN, FAAN, FNAP Tobie Olsan, MS, MPA, RN, CNAA.essie Drewn Cates ,Phd, RN, CFNP. Bonnie C. DeVinney, MHA. Jan Davies, PhD, RN. (2000)ได้ศึกษาความพึงพอใจต่องานของพยาบาล, ความผูกพันต่อองค์กร,และความตั้งใจอยู่ในอาชีพ ซึ่งเป็นการสำรวจความคิดเห็นซึ่งส่งไปยังพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนในพื้นที่ Finger Lake Region ของรัฐนิวยอร์ก ในเดือนมิถุนายน ปี 2000 ผลการวิจัยเสนอแนะว่าผู้บริหารควรที่จะมีการควบคุมการสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของลูกจ้างและคุณค่าแทนที่จะเป็น

การมุ่งเน้นเป็นหลักๆอยู่ที่ความพึงพอใจต่องานในฐานะเป็นตัวชี้วัดของสวัสดิการขององค์กรโดยรวม ซึ่งปัจจัยความผูกพันจะเป็นตัวชี้ที่มั่นคงมากกว่าและสิ่งที่ผู้บริหารในองค์กรควรนำมาพิจารณาและกำหนดเป็นกลยุทธ์ในองค์กร ที่ได้จากงานวิจัยนี้ ได้แก่ 1.การเอาใจใส่ต่อลักษณะเฉพาะที่สัมพันธ์ กับอายุของความพึงพอใจต่องานและความผูกพัน 2.การมุ่งเน้นที่การอยู่นาน และความพยายามการ รักษาให้คงอยู่ในระยะยาว ซึ่งผลการค้นพบที่ว่าพยาบาลผู้ที่มีอายุมากกว่ามีความผูกพันมากกว่า เป็นการชี้ว่าองค์กรควรที่จะนำมาใช้ และมีการเสริมแรงผลประโยชน์ของผู้อยู่นาน ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่พวกเขาจะสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรอย่างกระตือรือร้น โอกาสสำหรับความก้าวหน้าด้านอาชีพซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งลูกจ้างและองค์กร สำหรับผู้ที่อายุน้อยควรเน้นที่ว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการที่ สอดคล้องกันเช่น การควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมของการดูแลสุขภาพที่ ซึ่งพยาบาลทำงานอยู่ การเตรียมตัวทางการศึกษาและการมุ่งเน้นของยุคหน้าของพยาบาล (ความก้าวหน้าในอาชีพ)

รัมเบอร์ และคนอื่นๆ (Ramber et al. 2003) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้พยาบาลพึงพอใจในงาน พบว่าโอกาสด้านก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในมลรัฐ Vermont ประเทศสหรัฐอเมริกา

Christine Duffield, PhD, RN Leanne Aitken, PhD, RN Linda O'Brien-Pallas, PhD, RN Wendy J. Wise, GradDipN, RN (2004) ได้ศึกษาการพยาบาลขั้นที่จะก้าวไปสู่อาชีพในอนาคตซึ่งเป็นการศึกษาโดยการสำรวจการรับรู้ของพยาบาลผู้ซึ่งออกจากการพยาบาลไปแล้ว เป็นการศึกษาที่ทำในหัวข้อสตรีและมีการสุ่มตัวอย่างโดยวิธี Snow ball ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลหรือสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะออกจากการพยาบาลนั้น ได้แก่ เรื่องของเงินเดือนและเกียรติยศ อย่างเช่น การพัฒนาอาชีพ โอกาสการเลื่อนขั้นความเท่าเทียมกับอาชีพอื่น และได้รับการปฏิบัติในฐานะมืออาชีพด้านสุขภาพที่มีคุณค่า มีการให้คะแนนในฐานะเป็นสิ่งสำคัญอย่างสอดคล้องกัน ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความมี ประสิทธิภาพด้านอาชีพอย่างเช่นการมีอิสระในการตัดสินใจ การใช้ทักษะอย่างเต็มที่ และการมีอิทธิพลต่อทั้งคุณภาพของการดูแล และการพัฒนานโยบายก็ถือว่าสำคัญ ซึ่งผู้บริหารทางการพยาบาลควรตระหนัก และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้มีการคงอยู่ของพยาบาลในหน่วยงานต่อไป

ฟอท์เซน จี. คาทาริน่า เอส. โจเซฟสัน เอ็ม. และโมนิกา แอล(Fochsen,G.;Katarina,S.; Josephson,M;& Monica,L.x 2005).ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้พยาบาลลาออกจากการงานกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลของประเทศสวีเดนระหว่างค.ศ.1992-1995 ซึ่งลาออกจากการแล้วจำนวน 158 คน เป็นพยาบาลประมาณร้อยละ 43 และเป็นผู้ช่วยพยาบาลประมาณร้อยละ 56 พบว่า การขาดโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นปัจจัย ที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ที่ทำให้พยาบาลลาออกจากการงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แนวคิดข้างต้นเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือ บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดด้านการบริหารจัดการองค์กร ใช้แนวคิดของ max weber ได้นำเสนอแนวคิดการจัดองค์กรที่เรียกว่าbureaucracy ว่าเป็นลักษณะองค์กรที่เป็นอุดมคติที่องค์กรทั้งหลายควรจะเป็น หากได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสมโดยสรุปแล้วแนวคิดการจัดองค์กรของเวเบอร์มี 6 ประการมีดังนี้ คือ 1. องค์กรต้องมีการจัดแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ 2. องค์กรนั้นต้องมีสายบังคับบัญชาตามลำดับ 3. ระบบการคัดเลือกคนนั้นต้องกระทำอย่างเป็น 4. องค์กรต้องมีระเบียบ และกฎเกณฑ์ 5. ความไม่เลือกที่รักมักที่ชัง 6. การแยกระบบการทำงานออกเป็นสายอาชีพ (Career Orientation) ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารจัดการขององค์กรของสมิทธิเวช เนื่องจากผังองค์กรมีการแบ่งเป็นผู้ทำการวิจัยจึงเลือกแนวคิดและทฤษฎีนี้มาศึกษา

2. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องลักษณะงาน ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของ แฮกแมน และโอแฮม (Hackman; and Oldham.1975) เนื่องจากได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดี สามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดี ออกมาและจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีต่อไปสำหรับแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) โดย Hackman and Oldham นั้นจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ใช้ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) 2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) 3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) 4. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) 5. ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ประการ ได้แก่

1) ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work)

2) ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome)

3) การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยา ทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ ดังต่อไปนี้ 1. แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น 2. ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3. ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 4. อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องพฤติกรรมของพยาบาลที่ผู้วิจัยสนใจต้องการศึกษา

3. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้า เงินและค่าตอบแทน ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg Motivation Hygiene Theory เนื่องจากได้อธิบายว่าสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่ เงินและค่าตอบแทน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งการแสดงออกพฤติกรรมการทำงานขององค์กร

4. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องพฤติกรรมกรรมการทำงานของพยาบาลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการทำงานในองค์กรใช้ทฤษฎีของ Robbins ร่วมกับแนวคิดคุณลักษณะของพฤติกรรมสมาชิกขององค์กรที่ดี

1) ความรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การแสดงความคิดเห็นแต่รวมถึงการปฏิบัติพฤติกรรมอื่นๆ เช่น การเข้าร่วมประชุม การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร การติดตามหาข่าวสาร และความรู้ต่างๆที่เกี่ยวกับองค์กร เป็นต้น

2) การขาดงาน (Absenteeism) พฤติกรรมการขาดงานแสดงให้เห็นถึงว่าพนักงานขาดแรงจูงใจหรือมีทัศนคติไม่ดีในงาน ก่อให้เกิดการขาด ลา มาสาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์กร

3) การลาออก (turnover) พฤติกรรมการลาออก หมายถึง การสูญเสียพนักงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการลาออกจากจากองค์กร และการต้องการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน

4) ความพึงพอใจในงาน(job satisfaction) เป็นทัศนะความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลที่เขาเชื่อว่าควรจะได้รับ

3. ภาพรวมของบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

โรงพยาบาลสมิติเวช ซึ่งก่อตั้งขึ้นในพ.ศ. 2522 เป็นผู้ประกอบธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำของประเทศไทย โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิทในซอยสุขุมวิท 49 โรงพยาบาลสมิติเวช ได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินงาน ได้ขยายเครือข่ายขึ้นอีก 3 แห่ง คือ โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ อยู่ทางฝั่งตะวันออกของกรุงเทพ, โรงพยาบาลสมิติเวชศรีราชา อยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไทย และโรงพยาบาลเด็ก สมิติเวชศรีนครินทร์ ซึ่งเปิดให้บริการเป็นครั้งแรกในเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2546 และเป็นโรงพยาบาลเด็กครบวงจรแห่งแรกในประเทศไทย

โรงพยาบาลสมิติเวชมีประวัติโดดเด่นด้านงานบริการและเทคโนโลยีในการรักษาที่ทันสมัย ในพ.ศ. 2542 เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกในประเทศไทยที่ผ่านการรับรองเป็น“โรงพยาบาลสายสัมพันธ์แม่-ลูก” จากองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การยูนิเซฟ (UNICEF) นอกจากนี้ยังมีความสำเร็จอื่นๆ เช่น รางวัลผู้ประกอบการดีเด่นด้านธุรกิจบริการ สาขาโรงพยาบาล (Prime Minister Award 2004) และใบประกาศรับรองคุณภาพโรงพยาบาลไทย (Hospital Accreditation – HA) จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล เรามุ่งมั่นที่จะพัฒนาและปรับปรุงต่อไปอย่างไม่หยุดยั้งเพื่อให้ผู้ป่วยและผู้ให้บริการทุกท่านได้รับบริการและการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท ตั้งอยู่ที่ 133 สุขุมวิท 49 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีเตียงรองรับผู้ป่วย 275 รายและแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในทุกๆ สาขากว่า 400 ท่าน มีเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ครบวงจรประกอบกับทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรผู้มากด้วยประสบการณ์และความสามารถในระดับตติยภูมิ ด้วยอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย ครบวงจรพร้อมสถานที่ที่โอเอ โถง สะดวกสบายพร้อมด้วยร้านค้าเอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้บริการผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และแผนกฉุกเฉิน โดยมีการบริการรถ Ambulance ตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้เป็นโรงพยาบาลที่ชาวกรุงเทพเลือกใช้มายาวนาน ลูกค้านานาชาติในประเทศไทยและภูมิภาคนี้จะได้รับทั้งบริการอันยอดเยี่ยม และความสะดวกรวดสบายเนื่องจากเรามีบุคลากรที่พูดได้หลายภาษาและบริการพิเศษ สำหรับชาวต่างชาติ เช่น บริการล่าม และบริการติดต่อสถานทูต

โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ เป็นโรงพยาบาลขนาด 400 เตียง ตั้งอยู่ที่ 488 ถนนศรีนครินทร์ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยเป็นอาคารสูง 18 ชั้น พร้อมที่จอดรถใต้ดินอีก 500 คัน ใกล้สนามบินสุวรรณภูมิ มีเส้นทางจราจรที่เชื่อมต่อกับถนนหลักหลายสาย ทั้งถนนพระราม 9 ถนนรามคำแหง ถนนศรีนครินทร์ และทางด่วนพิเศษ ให้การบริการทางการแพทย์ครบทุกสาขา โดยคณะแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในระดับตติยภูมิ

โรงพยาบาลสมิติเวชศรีราชา มีเตียงรองรับผู้ป่วย 150 ราย ตั้งอยู่ห่าง จากกรุงเทพไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ 130 กิโลเมตร ผลงานอันดีเยี่ยมยาวนานกว่าสิบปีทำให้โรงพยาบาลแห่งนี้มีชื่อเสียงเป็นที่ รู้จักในด้านบริการอันเป็นเลิศและความอบอุ่นของอภยาศัยไมตรี ทำเลที่ตั้งสะดวกสบาย ตั้งอยู่ใจกลางเขตอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทย และใกล้กับท่าเรือ แหลมฉบัง โรงพยาบาลสมิติเวชศรีราชาเป็นผู้ให้บริการทางการแพทย์ชั้นนำสำหรับบริษัทและโรงงานในบริเวณนิคมอุตสาหกรรมตะวันออก นอกจากนี้ยังมีผู้ใช้บริการซึ่งเป็นนักท่องเที่ยวอีกด้วยเนื่องจากศรีราชา นั้นอยู่ไม่ไกลจากพัทยาและหัวหิน อันเป็นเมืองตากอากาศ

โรงพยาบาลสมิติเวช ธนบุรี ให้บริการผู้ป่วยและบริการทางการแพทย์ รวมถึงให้คำปรึกษา วินิจฉัยโรค และรักษาโดยทีมแพทย์เฉพาะทาง โรงพยาบาลสมิติเวช ธนบุรี มีจุดกำเนิดจากคณะผู้บริหารในเครือโรงพยาบาลสมิติเวชที่มีเจตนารมณ์ตรงกันที่จะสร้างสถานพยาบาลชั้นดี มีมาตรฐานไว้รองรับบริการทางการแพทย์ และ สาธารณสุข ในพื้นที่ย่านฝั่งธนบุรี เพื่อรองรับการขยายตัวของประชากร สามารถรองรับผู้ป่วยในได้สูงถึง 150 เตียง

นอกจากนี้ โรงพยาบาลสมิติเวช ธนบุรี ยังเป็นหนึ่งในเครือข่ายกลุ่มสมิติเวช ที่มีโอกาสแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีและทักษะความเชี่ยวชาญกับแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทุกแขนงในโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท ศรีนครินทร์,ศรีราชา อีกด้วย การทำงานเป็นเครือข่ายช่วยให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่โรงพยาบาลสมิติเวช ธนบุรีมีความสอดคล้องและต่อเนื่องยิ่งขึ้น

บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน ได้กำหนดทิศทางนโยบายการดำเนินการของบริษัทดังนี้

วิสัยทัศน์ (VISION)

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำของโรงพยาบาลระดับแนวหน้าของประเทศไทยที่ให้บริการทางการแพทย์ที่ครบวงจร ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและจริยธรรม เพื่อเป็นที่ยอมรับและเกิดความพึงพอใจสูงสุดของผู้มารับบริการ แพทย์ บุคลากร ผู้ถือหุ้น และชุมชน

พันธกิจ

เพื่อให้บรรลุถึง Vision ที่ได้ตั้งไว้ บริษัทฯ มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติดังนี้
ให้โรงพยาบาลมีการบริการทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานระดับสากลแบบครบวงจรในสาขาที่กำหนด

- ให้บริการที่มีคุณภาพสูงด้วยราคาที่เหมาะสม เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ
- เป็นศูนย์รวมในการให้บริการทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพสูง ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและจริยธรรมเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของชุมชนในทุกระดับกลุ่มที่กำหนด ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุกสาขา เพื่อคงไว้ซึ่งบริการที่มีคุณภาพและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

คุณค่า

บริษัทฯ ได้กำหนดคุณค่าในการดำเนินกิจการของบริษัทฯ สู่วิสัยทัศน์และพันธกิจดังนี้

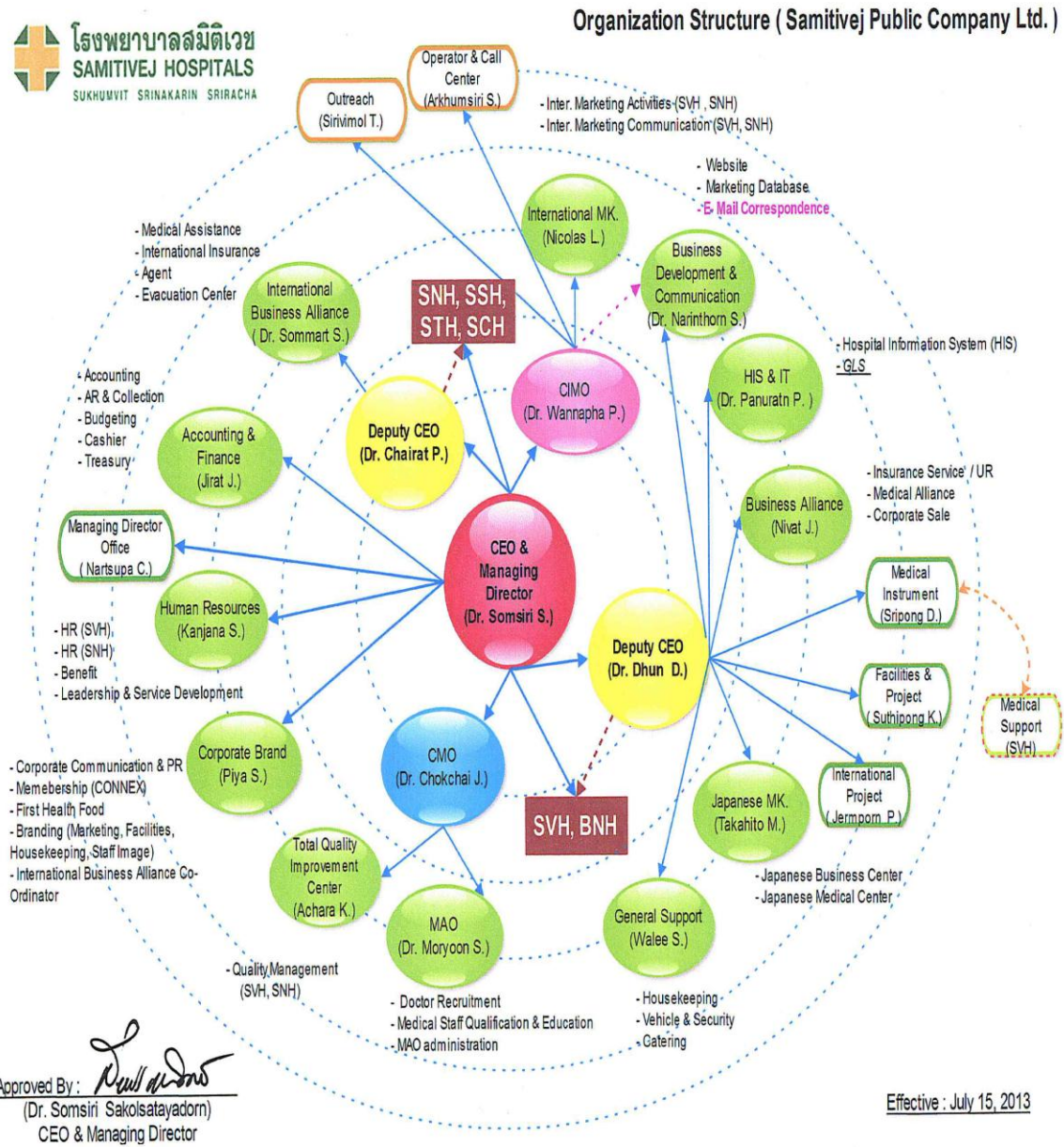
- เพื่อคุณค่าของการดำเนิน ชีวิตด้วยสุขภาพที่ดีของผู้มารับบริการ โดยโรงพยาบาลให้การดูแลสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ
- เคารพ ให้เกียรติ และรักษาความลับของผู้มาใช้บริการ โดยคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้มาใช้บริการเป็นสำคัญ
- เคารพ ให้เกียรติ และรักษาความลับของผู้มาใช้บริการ โดยคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้มาใช้บริการเป็นสำคัญ
- ตระหนักถึงความสำคัญและยอมรับในบุคลากรทางการแพทย์ทุกสาขา รวมทั้งให้การสนับสนุนในการทำแผนปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพบริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
- ศึกษาความต้องการของชุมชน ทั้งทางด้านการรักษาพยาบาลและสุขภาพอนามัยอันเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และแหล่งที่มาของการให้บริการสาธารณสุข โดยนำมากำหนดวางแผนเพื่อให้บริการที่สอดคล้องต่อความต้องการของชุมชน

- บริษัทฯตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดให้มีบริการทั้งทางด้านการรักษาและดูแลสุขภาพที่ดีที่สุด โดยการเสนอคุณค่าบริการด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง

ยิ่งกว่านั้นเรายังมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพของการบริการด้วยการขยายและพัฒนาเครื่องมือทางการแพทย์และการบริการต่างๆเพื่อสนองปณิธานในการนำเสนอมาตรฐานสูงสุดในทุกๆ ด้านให้แก่ผู้ใช้บริการของเรา โรงพยาบาลสมิตติเวช ธนบุรี ก้าวต่อไปในด้านคุณภาพของการบริการอย่างไม่หยุดยั้ง



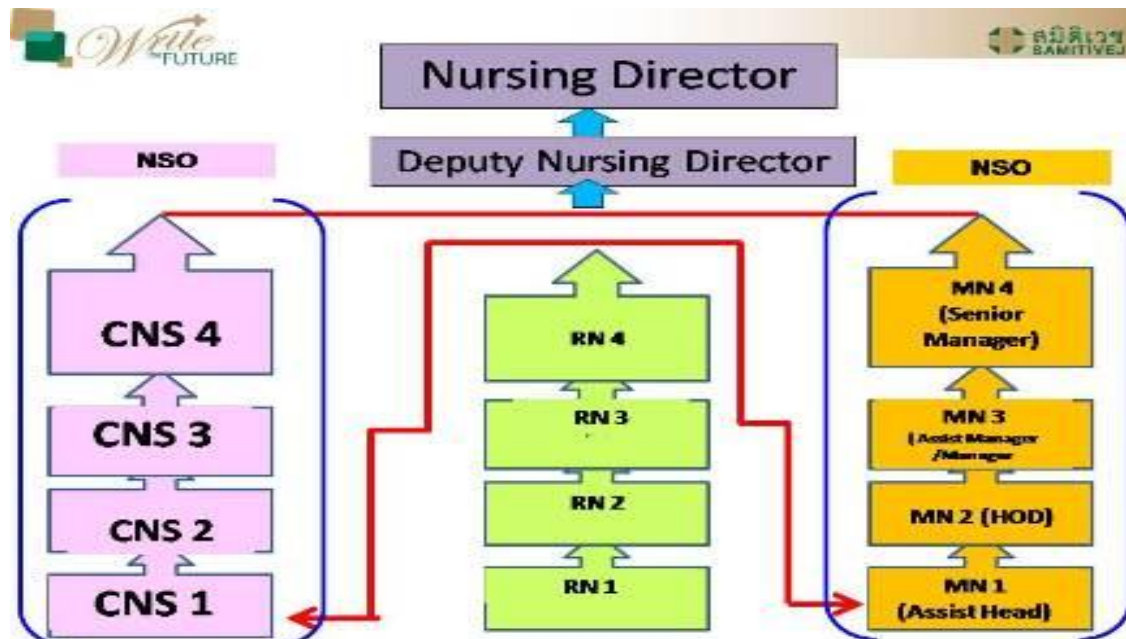
โครงสร้างขององค์กร



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างองค์กร บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

ที่มา : บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

แนวทางการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลของโรงพยาบาลสมิติเวช



ภาพประกอบ 4 แนวทางการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลของโรงพยาบาลสมิติเวช

ที่มา : ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล สมิติเวช สุขุมวิท และศรีนครินทร์

คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละระดับของสมิติเวช อธิบายได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 1 (RN Level 1; อายุงาน 0-3 ปี) หมายถึง พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-3 ปี ได้เรียนรู้จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จึงเริ่มมีการพัฒนาการปฏิบัติงาน และสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยอยู่ภายใต้การนิเทศของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูง พยาบาลในระดับนี้สามารถเรียนรู้แนวทางในการปฏิบัติงานอย่างกว้าง ๆ ได้ แต่ยังไม่สามารถบ่งชี้ความแตกต่างที่สำคัญในแต่ละประสบการณ์ได้ อันจะส่งผลถึงการตัดสินใจและการเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับ ดังนั้นจึงให้ความสำคัญต่อกิจกรรมแต่ละชนิดเท่าเทียมกัน โดยไม่สามารถเลือกปฏิบัติกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งตามความจำเป็น พยาบาลกลุ่มนี้มีความก้าวหน้ามากกว่าพยาบาลจบใหม่ เนื่องจากเป็นผู้มีเริ่มมีประสบการณ์ เมื่อได้เผชิญกับสถานการณ์ที่แปลกใหม่

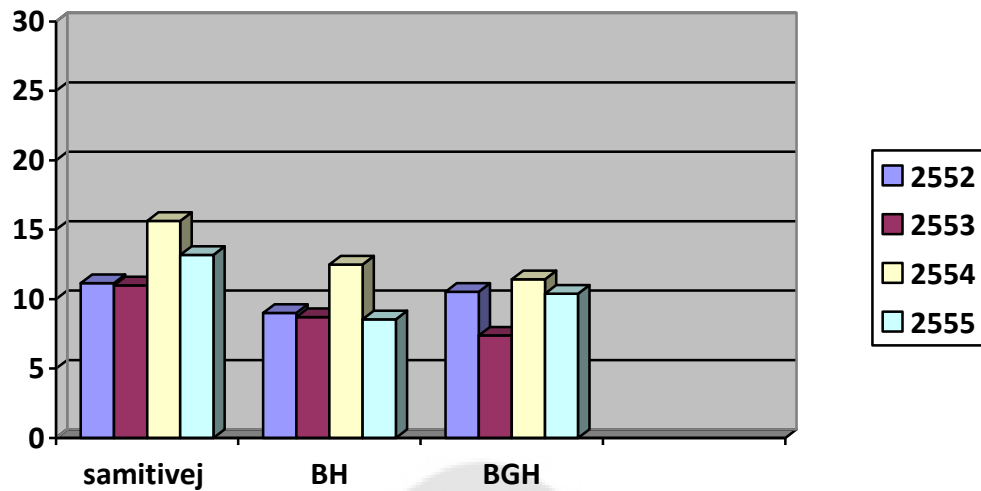
2. พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 2 (RN Level 2; อายุงาน >3- 5 ปี) หมายถึงพยาบาลผู้มีความสามารถ (Competent) พยาบาลวิชาชีพนี้ เป็นผู้ที่ทำงานมาประมาณ มากกว่า 3 ปีและไม่เกิน 5 ปี ในหน่วยงานเดิม สามารถปฏิบัติงานโดยการวางแผนการดูแลในระยะยาวได้ ปฏิบัติได้ตามแผนที่วางไว้ ซึ่งต้องใช้การพิจารณาไตร่ตรองถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและสามารถจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ แต่ยังไม่สามารถดูแลผู้ป่วยครบองค์รวม และไม่สามารถบอกสิ่งที่สำคัญที่สุด รวมทั้งยังขาดความคล่องตัวและความยืดหยุ่นใน

การปฏิบัติงาน ดังนั้นการอบรมในระหว่างทำงานจะช่วยในการพัฒนาความรู้ไปสู่พยาบาลระดับที่
คล่องงานต่อไป

3. พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 3 (RN Level 3; อายุงาน > 5-7 ปี) หมายถึงพยาบาลที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานที่เดิมเป็นเวลามากกว่า 5 ปี และไม่เกิน 7 ปี เป็นผู้
มีความสามารถรับรู้สถานการณ์ทั้งหมดแบบองค์รวม ซึ่งมีประโยชน์ในการพิจารณาตัดสินใจจาก
ประสบการณ์ที่ผ่านมา ทำให้พยาบาลกลุ่มนี้มีความเข้าใจในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างลึกซึ้ง สามารถ
สังเกตเห็นสิ่งผิดปกติขึ้นได้ ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นและมีความสามารถแก้ไขปัญหาได้
อย่างแม่นยำ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกปฏิบัติกิจกรรม รวมถึงการปรับปรุงแนวทางปฏิบัติ
ให้สอดคล้องต่อไป สามารถนำแนวคิดมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ให้ความร่วมมือในการทำงาน
บริหารคุณภาพหน่วยงาน โดยมีที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพงาน

4. พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 4 (RN Level 4; อายุงาน > 7 ปี) หมายถึงพยาบาล
วิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิมเป็นเวลามากกว่า 7 ปี เป็นผู้
ประสบการณ์มากและมีความเข้าใจสถานการณ์อย่างลึกซึ้ง สามารถหยั่งรู้ถึงสถานการณ์ นอกจากนี้
ยังสามารถวิเคราะห์เรื่องราวหรือสถานการณ์สำหรับการคาดการณ์ในสิ่งที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการ
ตัดสินใจและเลือกวิธีแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมด้วยมีส่วนร่วมในการพัฒนา
หน่วยงาน การจัดระบบการดูแลผู้ป่วย มองภาพรวมขององค์กร และเข้าใจเป้าหมายองค์กร มีภาวะ
ผู้นำที่สามารถนำทีมได้เมื่อผู้จัดการแผนกไม่อยู่และมอบหมายงานบริหารคุณภาพบริการพยาบาล
ได้ สามารถที่จะเติบโตในองค์กรและวิชาชีพได้

ฝ่ายการพยาบาลและฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้กำหนดเส้นทางอาชีพแบบคู่ขนาน หรือแบบ
สองทางเลือก (Dual Career path) กล่าวคือ แบ่งเป็นสายงานบริหาร (Management) และ สายงาน
ผู้ชำนาญการ (specialist) เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีทางการแพทย์มีความเจริญก้าวหน้า
อย่างรวดเร็ว ความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการดูแลรักษาผู้ป่วย จึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า
ความรู้ด้านการจัดการ องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องรักษานักงานทั้งสองกลุ่มไว้



ภาพประกอบ 5 สถิติการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ในปี 2552-2555

ที่มา : สมาคมพยาบาลเอกชนแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2555

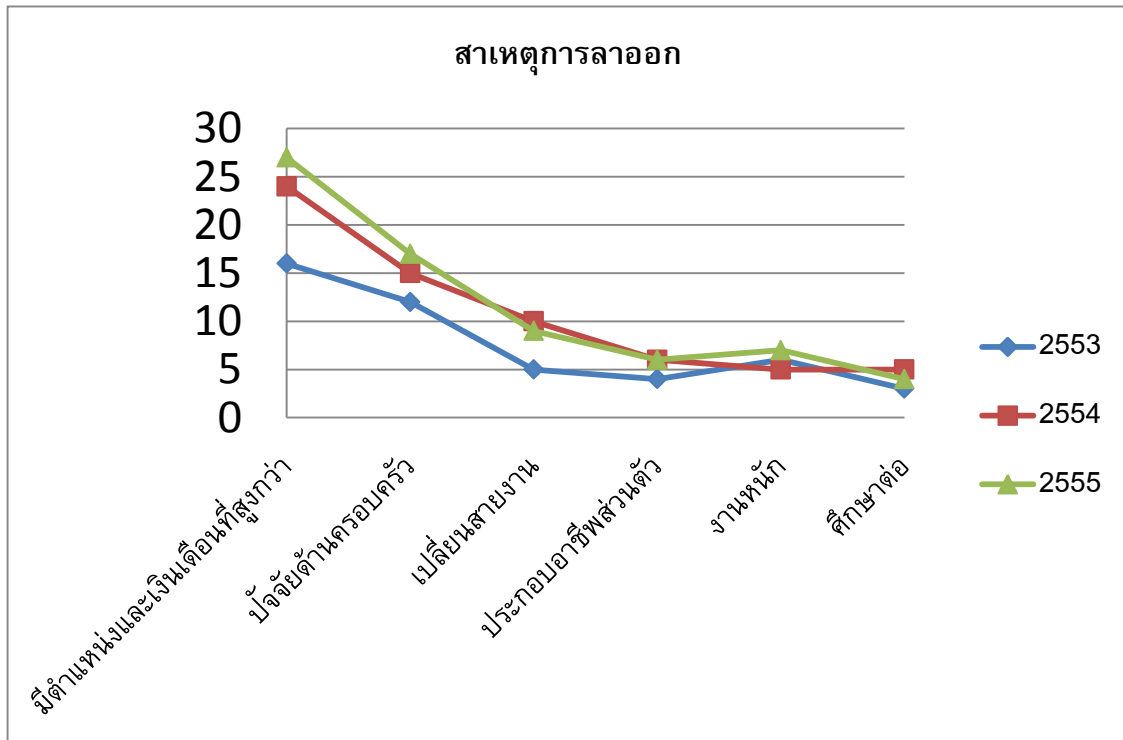
ตาราง 1 สถิติการเข้าและลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท และ
โรงพยาบาลศรีนครินทร์

ปี พ.ศ.	จำนวน พยาบาล	จำนวนพยาบาลที่ เข้าใหม่	อัตราการเข้า ใหม่(%)	จำนวนพยาบาล ลาออก	อัตราการ ลาออก(%)
2552	444	82	18.5	42	9.5
2553	452	96	21.2	46	10.2
2554	494	141	28.5	65	13.2
2555	544	163	29.9	70	10.9

สาเหตุของการลาออก

เมื่อวิเคราะห์เหตุผลของการลาออกตามใบลาออกพบว่าเหตุผลที่สำคัญ พบว่า

- 1) ได้งานใหม่ที่มีตำแหน่งและเงินเดือนมากกว่า
- 2) ปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งได้แก่ การย้ายภูมิลำเนา ดูแลบิดามารดา การติดตามคู่สมรส
- 3) เปลี่ยนไปทำงานด้านอื่น
- 4) ประกอบอาชีพส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอื่นๆ
- 5) งานหนัก
- 6) ศึกษาต่อ



ภาพประกอบ 6 สถิติสาเหตุการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิทและโรงพยาบาล
สมิติเวชศรีนครินทร์
ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย “ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย
สมิติเวช จำกัด มหาชน ตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน 952 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากร
บุคคล บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน วันที่ 31 พฤษภาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท
และโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนซึ่งสามารถคำนวณ
ได้จากสูตร ยามาเน่ (ประคอง กรรณสูตร.2538 : 10-11 อ้างอิงจาก Taro Yamane.1967) โดย
กำหนดความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 0.05 จากการ
คำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 247 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 51 คน
รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 300 คน จากสูตรการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากรทั้งหมด

E แทน ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$n = \frac{652}{1 + 652(0.05)^2}$$

$$= \sim 248.63 \quad \text{คน}$$

$$= 249 \quad \text{คน}$$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยในที่นี้จะทำการเลือก
สุ่มเฉพาะโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิทและโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้โควตา (Quota Sampling) โดยสุ่มพยาบาลจาก
โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท 200 คนและโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ 100 คนรวมเป็น 300 คน
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่
ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษา“ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิทและศรีนครินทร์”โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย
แบบสอบถามมีคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 7 ข้อ ดังนี้
ข้อที่ 1 เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง
(Dichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญ เพชรสุทธิ.
2540:36) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- 1) ชาย
- 2) หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก 4 ทาง
(Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญเพชรสุทธิ.
2540:36) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีการแบ่งช่วงห่างของอายุ
เป็นช่วงละ 10 ปีดังนี้

- 1) 21 - 30 ปี
- 2) 31 – 40 ปี
- 3) 41-50 ปี
- 4) 51 ปี ขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 3 ทาง
(Multichotomous Question)เป็นข้อมูลแบบ Identification Information (พรเพ็ญเพชรสุทธิ.
2540:36) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- 1) โสด

- 2) หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
- 3) อื่นๆ

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษาเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended Questions) ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือกโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือกโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งการกำหนดช่วงอัตราเงินเดือนมีการแบ่งเกณฑ์อัตราเงินเดือนเป็นช่วงห่างช่วงละ 10,000 บาท แสดงช่วงอัตราเงินเดือนต่าง ๆ ของกลุ่มดังนี้

- 1) 15,001- 20,000 บาท
- 2) 20,001- 25,000 บาท
- 3) 25,001- 30,000 บาท
- 4) 30,001- 35,000 บาท
- 5) 35,001- 40,000 บาท
- 6) 40,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 ตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Norminal scale) ดังนี้

- 1) ระดับปฏิบัติการ
- 2) ผู้บริหารระดับกลาง

ข้อที่ 7 แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Norminal scale) ดังนี้

- 1) อายุรกรรม
- 2) อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน
- 3) สูติ-นรีเวช
- 4) กุมารเวช

- 5) ศัลยกรรม
- 6) ศัลยกรรมกระดูก-ข้อ
- 7) หู คอ จมูก
- 8) ผู้ป่วยหนัก
- 9) ห้องผ่าตัด
- 10) ห้องพักรักษา
- 11) ผู้ป่วยใน โปรตระบู ward
- 12) อื่นๆ โปรตระบู.....

ข้อที่ 8 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือกโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีการแบ่งช่วงห่างของอายุเป็นช่วงละ 2 ปีดังนี้

- 1) น้อยกว่า 1 ปี
- 2) 1- 3 ปี
- 3) 4-6 ปี
- 4) 7-9 ปี
- 5) 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กร ลักษณะคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือกโดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating scale method: Likert scale questions) (ศิริวรรณเสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 166) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เพื่อให้สอดคล้องกับระดับการประเมินที่มีอยู่เพียง 5 ระดับ ผู้วิจัยจึงได้ใช้คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยการจัดแบ่งเป็น 5 ระดับ สำหรับการปรับสเกลใหม่นั้น ทำโดยแบ่งเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ และแบ่งตรงกึ่งกลางอันตรภาคชั้น(วิเชียร เกตุสิงห์.2538 :8-11) ซึ่งคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับหนึ่ง เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์ในการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยใช้สูตรหาช่องกว้างของแต่ละชั้นได้ดังนี้

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

จากนั้นนำมาระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดคะแนนใหม่ ดังนี้
ทัศนคติด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กร

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับโครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กรอยู่ในระดับดีมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับโครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กรอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับโครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับโครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับโครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กรอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านลักษณะงานลักษณะคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือกโดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ(Rating scale method: Likert scale questions)ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน

ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เพื่อให้สอดคล้องกับระดับการประเมินที่มีอยู่เพียง 5 ระดับ ผู้วิจัยจึงได้ใช้คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยการจัดแบ่งเป็น 5 ระดับ สำหรับการปรับสเกลใหม่นั้น ทำโดยแบ่งเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ และแบ่งตรงกึ่งกลางอันตรภาคชั้น(วิเชียร เกตุสิงห์.2538 :8-11) ซึ่งคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับหนึ่ง เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์ในการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยใช้สูตรหาช่องกว้างของแต่ละชั้นได้ดังนี้

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

จากนั้นนำมาระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดคะแนนใหม่ ดังนี้
ทัศนคติด้านลักษณะงาน

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะงานอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ลักษณะคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จากคำตอบที่ให้เลือกโดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ(Rating scale method: Likert scale questions) (ศิริวรรณเสวีรัตน์; และคณะ. 2541: 166) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน

ไม่เห็นใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เพื่อให้สอดคล้องกับระดับการประเมินที่มีอยู่เพียง 5 ระดับ ผู้วิจัยจึงได้ใช้คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยการจัดแบ่งเป็น 5 ระดับ สำหรับการปรับสเกลใหม่นั้น ทำโดยแบ่งเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ และแบ่งตรงกึ่งกลางอันตรภาคชั้น (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 :8-11) ซึ่งคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับหนึ่ง เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์ในการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยใช้สูตรหาช่องกว้างของแต่ละชั้นได้ดังนี้

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

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดคะแนนใหม่ ดังนี้

ทัศนคติด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จากคำตอบที่ให้เลือกโดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ(Rating scale method: Likert scale questions) (ศิริวรรณเสวีรัตน์; และคณะ. 2541: 166) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เพื่อให้สอดคล้องกับระดับการประเมินที่มีอยู่เพียง 5 ระดับ ผู้วิจัยจึงได้ใช้คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยการจัดแบ่งเป็น 5 ระดับ สำหรับการปรับสเกลใหม่นั้น ทำโดยแบ่งเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ และแบ่งตรงกึ่งกลางอันตรภาคชั้น (วิเชียร เกตุสิงห์.2538 : 8-11) ซึ่งคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับหนึ่ง เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์ในการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยใช้สูตรหาช่องกว้างของแต่ละชั้นได้ดังนี้

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

จากนั้นนำมาหาระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดคะแนนใหม่ ดังนี้

ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับดีมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับไม่ดีมาก

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ลักษณะคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

จากคำตอบที่ให้เลือก โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating scale method: Likert scale questions) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 166) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เพื่อให้สอดคล้องกับระดับการประเมินที่มีอยู่เพียง 5 ระดับ ผู้วิจัยจึงได้ใช้คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยการจัดแบ่งเป็น 5 ระดับสำหรับการปรับสเกลใหม่นั้น ทำโดยแบ่งเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ และแบ่งตรงกึ่งกลางอันตรภาคชั้น (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 8-11) ซึ่งคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับหนึ่ง เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์ในการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยใช้สูตรหาช่องกว้างของแต่ละชั้นได้ดังนี้

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

จากนั้นนำมาระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดคะแนนใหม่ ดังนี้
ทัศนคติด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับดีมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับดีมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับไม่ดี
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ตอนที่ 8 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล ซึ่งประกอบไปด้วยด้านต่างๆ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ
2. ด้านการขาดงาน
3. ด้านการลาออก
4. ด้านความพึงพอใจในงาน

ลักษณะคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากคำตอบที่ให้เลือกโดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating scale method: Likert scale questions) (ศิริวรรณเสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 166) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เพื่อให้สอดคล้องกับระดับการประเมินที่มีอยู่เพียง 5 ระดับ ผู้วิจัยจึงได้ใช้คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยการจัดแบ่งเป็น 5 ระดับ สำหรับการปรับสเกลใหม่นั้น ทำโดยแบ่งเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ และแบ่งตรงกึ่งกลางอันตรภาคชั้น(วิเชียร เกตุสิงห์.2538 :8-11) ซึ่งคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับหนึ่ง เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์ในการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยใช้สูตรหาช่องกว้างของแต่ละชั้นได้ดังนี้

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

จากนั้นนำมาระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดคะแนนใหม่ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับดีมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับดีมาก

- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับไม่ดี
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติด้านพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมา

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากตำรา บทความ เอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 50 คน โดยใช้สูตรครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha) เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ค่า α ที่ยอมรับได้ที่ 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 449)
6. นำแบบสอบถามไปใช้จริงในการวัดผลการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 300 คน
2. ข้อมูลทุติยภูมิเป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสารวารสารที่สามารถอ้างอิงได้ผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องรวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

การจัดทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

6.การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ เป็นผลร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1.1 เพศ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.1.2 อายุ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1.3 สถานภาพการสมรส วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.1.4 การศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.1.5 รายได้ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.1.6 ตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.1.7 แผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

1.1.8 ประสิทธิภาพการทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยทางด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลแตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มสำหรับตัวแปร การศึกษา และ ตำแหน่งงานใช้สถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มสำหรับตัวแปรด้าน อายุ ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระหว่าง โดยใช้สถิติ t - test และ One – Way(ANOVA) ได้แก่

2.2.1 เพศ	สถิติที่ใช้ คือ T-test
2.2.2 การศึกษา	สถิติที่ใช้ คือ T-test
2.2.3 ตำแหน่งงาน	สถิติที่ใช้ คือ T -test
2.2.4 สถานภาพ	สถิติที่ใช้ คือ One – Way (ANOVA)
2.2.5 รายได้	สถิติที่ใช้ คือ One – Way (ANOVA)
2.2.5 อายุ	สถิติที่ใช้ คือ One – Way (ANOVA)
2.2.6 แผนกที่ปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้ คือ One – Way (ANOVA)
2.2.7 ประสิทธิภาพการทำงาน	สถิติที่ใช้ คือ One – Way (ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 2 ทศนคติโครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลจะทดสอบสมมติฐานใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 3 ทศนคติต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลจะทดสอบสมมติฐานใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 4 ทศนคติต่อสภาพของร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลจะทดสอบสมมติฐานใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 5 ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลจะทดสอบสมมติฐานใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 6 ทศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลจะทดสอบสมมติฐานใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 36)

$$P = \left(\frac{f}{n} \right) 100$$

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ
F แทน ความถี่ของข้อมูล
N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 49)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ X แทนค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทนผลรวมของข้อมูลทั้งหมดหรือคะแนนทั้งหมด
n แทนจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 49)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
X แทนคะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
n แทนจำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x^2$ แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$$(\sum x)^2 \text{ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง}$$

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อถือของแบบสอบถาม การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วัดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 34)

$$\alpha = \frac{K \overline{covariance}/\overline{variance}}{1 + (k - 1)\overline{covariance}/\overline{variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\overline{covariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
 $\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test แบบ Independent (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 169) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test (สุรินทร์ นิยมางกุล. 2548: 275) โดยใช้สูตรดังนี้

$$F = \frac{(n-k) \sum_{i=1}^k n_i (\bar{z}_i - \bar{z})^2}{(k-1) \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (z_{ij} - \bar{z}_i)^2}$$

โดยที่ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Levene

Z_{ij} แทน ค่า $X_{ij} - X_i$ ดังนี้

X_i = ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างที่ i

X_{ij} = ค่าสังเกตที่ j ของตัวอย่างที่ i

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ ดังนี้

ระหว่างกลุ่ม = $k - 1$

ในกลุ่ม = $n - k$

เมื่อ n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

K คือ จำนวนกลุ่ม

3.1.1 กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันหรือเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

3.1.2 กรณีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันหรือไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	Df	แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance (ANOVA)) เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป พิจารณาอัตราส่วนของความแปรปรวนระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลในแต่ละประชากร และค่าเฉลี่ยของข้อมูลภายในประชากรเดียว ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ถ้าอัตราส่วนดังกล่าวมีค่ามาก ก็แสดงว่าค่าเฉลี่ยของประชากรที่นำมาทดสอบมีความแตกต่างกันมาก

3.2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เป็นการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรที่มีตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องเพียงตัวแปรเดียว (ดร.กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550:114)

แหล่งที่มา	องศาอิสระ	ผลบวกกำลังสอง SS	$MS_w = \frac{SS}{dF}$	F
ระหว่างกลุ่ม	K-1	SSB	MSB	MSB/MSW
ภายในกลุ่ม	n-k	SSW	MSW	
รวม	n-1			

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

$$F = \frac{MS_{between}}{MS_{within}}$$

$$SST = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^c (X_{ij} - \bar{X}_j)^2$$

$$SSB = \sum_{j=1}^c (\bar{X}_j - \bar{X})^2$$

$$SSW = SST - SSB$$

โดยที่ $\bar{X}_j$ = ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามในกลุ่มย่อยที่ j; j = 1, 2, ..., K

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยข้อมูลทั้งหมด

3.2.2 การเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison test หรือ Post hoc test) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อต้องการทดสอบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่ไม่เท่ากัน จะต้องทำการทดสอบโดยเปรียบเทียบเชิงซ้อน เป็นการเปรียบเทียบทุกกลุ่มว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียด (ศิริวรรณ และคณะ 2548: 256) ดังนี้

3.2.3 การเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Fisher's Least Significant Difference (LSD)) เป็นวิธีของ R.A. Fisher ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ ซึ่งมีสูตร (ศิริวรรณ และคณะ 2548: 258) ดังนี้

$$LSD = t_{\alpha/2, df} \sqrt{MS_w (1/n_i + 1/n_j))} \quad \text{เมื่อ } n_i \neq n_j$$

และ $LSD = t_{\alpha/(2,df)} \sqrt{[2 MS_w/n]}$ เมื่อ $n_i = n_j$

โดยที่ LSD = เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

t = ค่าการแจกแจงแบบ t

df = องศาแห่งความเป็นอิสระ

MS_w = ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยจาก $df = (cn - c)$

n_i = ขนาดตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j = ขนาดตัวอย่างในกลุ่มที่ j

หากค่าเฉลี่ยคู่ใดมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ LSD ก็จะแสดงว่า กลุ่มตัวอย่างคู่่นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.4 Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันมีสูตร (Hartung 2001: 300) ดังนี้

$$MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_1^2$$

$$\beta = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ MS_b = ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

MS_w = ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่มสำหรับ Brown-Forsythe

k = จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

n_j = จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ j

N = ขนาดของประชากร

S_1^2 = ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

3.2.5 กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T_3 มีสูตร (วิเชียร เกตุสิงห์ 2543: 116) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_w \left(-\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

- เมื่อ t = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน (t - distribution)
 MS_w = ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่มสำหรับ Brown-Forsythe
 $\bar{X}_i$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
 $\bar{X}_j$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 n_i = จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ i
 n_j = จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ j

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน กลยา วณิชย์บัญชา (2545: 311-312) มีสูตรดังนี้ ใช้ทดสอบสมมุติฐานดังต่อไปนี้

ข้อ 2. ทศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อ 3. ทศนคติต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อ 4. ทศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อ 5. ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อ 6. ทศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

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

r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนน X

$\sum Y$ แทนผลรวมของคะแนน Y

$\sum X^2$ แทนผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$$\begin{array}{ll} \sum Y^2 & \text{แทนผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง} \\ \sum XY & \text{แทนผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y} \\ n & \text{แทนจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง} \end{array}$$

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ดังนี้ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2545: 437)

1. ค่า r เป็น - แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม
2. ค่า r เป็น + แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย
6. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

โดยมีเกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมุติฐานดังนี้ ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544: 316)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01– 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนประชากร
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยเท่ากับผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prop.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสุทธิปัจจุบัน(รวมค่าล่วงเวลา) ตำแหน่งงาน แผนกงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย
สมิติเวช จำกัด มหาชน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย
บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ
การศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสุทธิปัจจุบัน(รวมค่าล่วงเวลา) ตำแหน่งงาน แผนกงาน และ
ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ทัศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อ
พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพในเครือข่าย บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

สมมติฐานที่ 4 ทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

สมมติฐานที่ 5 ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

สมมติฐานที่ 6 ทัศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย บริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ
อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนกงาน
และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ
ตาราง 2 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	15	5.00
1.2 หญิง	285	95.00
รวม	300	100.00
2. อายุ		
2.1 21-30 ปี	135	45.00
2.2 31-40 ปี	131	43.70
2.3 41-50 ปี	30	7.00
2.4 51 ปีขึ้นไป	4	1.30
รวม	300	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	185	61.70
3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน	115	38.30
รวม	300	100.00
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
4.1 ปริญญาตรี	262	87.30
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	38	12.70
รวม	300	100.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5.1 15001-20,000	41	13.70
5.2 20,001-25,000	63	21.00
5.3 25,001-30,000	104	34.70
5.4 30,001-35,000	58	19.20
5.5 35,000-40000	11	3.70
5.6 40,0001 ขึ้นไป	23	7.70
รวม	300	100.00
6. ตำแหน่งงาน		
6.1 ระดับปฏิบัติการ	256	85.30
6.2 ผู้บริหารระดับกลาง	44	14.70
รวม	300	100.00
7. แผนกงาน		
7.1 อายุรกรรม	36	12.00
7.2 อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	32	10.70
7.3 ศัลยกรรม	33	11.00
7.4 ศัลยกรรมกระดูก-ข้อ	10	3.30
7.5 ห้องผ่าตัด	39	13.00
7.6 ผู้ป่วยหนัก	52	17.30
7.7 ห้องพักรักษา	32	10.70
7.8 ผู้ป่วยใน (WARD)	66	22.00
รวม	300	100.00
8. ประสบการณ์ในการทำงาน		
8.1 น้อยกว่า 1 ปี	29	9.70
8.2 1-3 ปี	53	17.70
8.3 4-6 ปี	47	15.70
8.4 7-9 ปี	74	24.70
8.5 10 ปีขึ้นไป	97	32.20
รวม	300	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00
2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ
3. สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 รองลงมาคือ สมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30
4. ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 87.30 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ 25,001-30,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001- 25,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21 มีรายได้ 30,001-35,000 บาท จำนวน 58 คนคิดเป็นร้อยละ 19.20 มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และมีรายได้ 35,000 - 40000บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ
6. ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 85.30 รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70
7. แผนกงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในแผนกผู้ป่วยใน (WARD) จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22 รองลงมาคือ ผู้ป่วยหนัก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ห้องผ่าตัด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13 อายุรกรรม จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ศัลยกรรม จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11 อุบัติเหตุ-ฉุกเฉินและห้องพักรักษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และแผนก ศัลยกรรมกระดูก-ข้อ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ
8. ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงมาคือ 7-9 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 1-3 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 4-6 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ แผนกงาน และประสบการณ์ในการทำงานมีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ และมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่และตัดข้อมูลบางส่วนเพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ จนได้กลุ่มใหม่ดังนี้ ตาราง 3 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ได้จากการจัดกลุ่มใหม่

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 21-30 ปี	135	45.00
1.2 31-40 ปี	131	43.70
1.3 41 ปีขึ้นไป	34	11.30
รวม	300	100.00
2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
2.1 ไม่เกิน 25,000 บาท	104	34.70
2.2 25,001-30,000 บาท	104	34.70
2.3 30,001บาทขึ้นไป	92	30.60
รวม	300	100.00
3. แผนกงาน		
3.1 อายุรกรรม	36	12.00
3.2 อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	32	10.70
3.3 ศัลยกรรม	33	11.00
3.4 หู คอ จมูก	39	13.00
3.5 ผู้ป่วยหนัก	52	17.30
3.6 ห้องฟักฟิ้น	32	10.70
3.7 ผู้ป่วยใน (WARD)	66	22.00
รวม	290	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 ไม่เกิน 3 ปี	82	27.30
4.2 4-6 ปี	47	15.70
4.3 7-9 ปี	74	24.70
4.4 10 ปีขึ้นไป	97	32.30
รวม	300	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้จากการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

1. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 25,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท เป็นจำนวนเท่ากันคือ 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 รองลงมาคือมีรายได้ 30,001บาทขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60

3. แผนกงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในแผนกผู้ป่วยใน (WARD) จำนวน 66 คน

คิดเป็นร้อยละ 22 รองลงมาคือ ผู้ป่วยหนัก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 หู คอ จมูก จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13 อายุรกรรม จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ศัลยกรรม จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11 และอุบัติเหตุ-ฉุกเฉินและห้องพักรักษา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงมาคือ ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 มีประสิทธิภาพ 7 - 9 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และ 4-6 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

ทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
โครงสร้างและการบริหารงาน			
1.โครงสร้างและการบริหารงานด้านบุคลากรทางการพยาบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.74	0.521	ดีมาก
2.ฝ่ายการพยาบาลมีการแบ่งสายบังคับที่ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.95	0.429	ดีมาก
3.ฝ่ายการพยาบาลมีการกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน	3.66	0.707	ดีมาก
ทัศนคติเกี่ยวกับโครงสร้างโดยรวม	3.78	0.409	ดีมาก
ลักษณะงาน			
4.การขึ้นเวรป่วย- ดึก มีความเหมาะสม	3.56	0.665	ดีมาก
5.งานพยาบาลที่ปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานประจำที่ทำเหมือนกันทุกวัน	3.57	0.771	ดีมาก
6.การจัดสรรอัตราส่วนของพยาบาลในหน่วยงานของท่านต่อจำนวนผู้ป่วยมีความเหมาะสม	3.36	0.986	ปานกลาง
ทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะงานโดยรวม	3.49	0.603	ดีมาก
สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน			
7.หัวหน้าแผนกให้ความเป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอจากท่าน	3.98	0.533	ดีมาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
8.พยาบาลและทีมบุคลากรทางการแพทย์ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี	3.91	0.386	ดีมาก
9.แพทย์ให้ความเป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็นในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ	3.79	0.650	ดีมาก
ทัศนคติเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานโดยรวม	3.89	0.384	ดีมาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
10.หน่วยงานให้โอกาสเข้าประชุมวิชาการและบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล	3.89	0.526	ดีมาก
11.หน่วยงานเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและความเหมาะสม	3.65	0.728	ดีมาก
12.การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.46	0.742	ดีมาก
ทัศนคติเกี่ยวกับความก้าวหน้าโดยรวม	3.67	0.485	ดีมาก
เงินและค่าตอบแทน			
13.เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่	3.10	0.890	ปานกลาง
14. ท่านได้รับเงินค่าเวรและค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม	3.04	0.979	ปานกลาง
15. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม เช่น ค่าหอพัก ค่ารักษาพยาบาล	3.77	0.717	ดีมาก
ทัศนคติเกี่ยวกับเงินและค่าตอบแทนโดยรวม	3.30	0.724	ปานกลาง
ทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนโดยรวม	3.63	0.364	ดีมาก

จากตาราง 4 พบว่า ทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านโครงสร้างและการบริหารงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับโครงสร้างและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทัศนคติสูงที่สุดในข้อ ฝ่ายการพยาบาลมีการแบ่งสายบังคับที่ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน รองลงมาคือ โครงสร้างและการบริหารงานด้านบุคลากรทางการแพทย์ของผู้บริหารโรงพยาบาลมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และฝ่ายการพยาบาลมีการกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน โดยทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.95 , 3.74 และ 3.66 ตามลำดับ

2. ด้านลักษณะงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทัศนคติสูงที่สุดในข้อ งานพยาบาลที่ปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานประจำที่ทำเหมือนกันทุกวัน รองลงมาคือ การขึ้นเวรป่วย- ดึก มีความเหมาะสม โดยมีทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนในข้อการจัดสรรอัตราส่วนของพยาบาลในหน่วยงานต่อจำนวนผู้ป่วยมีความเหมาะสม มีทัศนคติในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

3. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทัศนคติสูงที่สุดในข้อ หัวหน้าแผนกให้ความเป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอจากท่าน รองลงมาคือ พยาบาลและทีมบุคลากรทางการแพทย์ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี และแพทย์ให้ความเป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็นในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 , 3.91 และ 3.79 ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทัศนคติสูงที่สุดในข้อ หน่วยงานให้โอกาสเข้าประชุมวิชาการและบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล รองลงมาคือ หน่วยงานเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและความเหมาะสม และการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยมีทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 , 3.65 และ 3.46 ตามลำดับ

5. ด้านเงินและค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับเงินและค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทัศนคติสูงที่สุดในข้อ ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม เช่น ค่าหอพัก ค่ารักษาพยาบาล โดยมีทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และได้รับเงินค่าเวรและค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม โดยมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และ 3.04 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน เครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน

พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
ความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ			
16.มีเวลาในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยและญาติอย่าง ใกล้ชิด	3.53	0.855	ดีมาก
17.รายงานความเสี่ยงในการดูแลรักษาผู้ป่วยที่เกิดขึ้นใน หน่วยงานให้หัวหน้าทราบทุกครั้ง	4.08	0.453	ดีมาก
18.มีส่วนร่วมในกิจกรรมของทางโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	3.70	0.800	ดีมาก
ความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือโดยรวม	3.77	0.534	ดีมาก
การขาดงาน			
19.จัดสรรเวลาให้กับการทำงานครบถ้วน สังคม เวลาส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม	3.43	0.876	ดีมาก
20.อยากตื่นมาขึ้นเวรทุกวัน	3.07	0.867	ปานกลาง
21.จำนวนวันหยุดที่ได้รับในแต่ละเดือนมีความเหมาะสมทำ ให้ไม่ต้องลางาน	3.68	0.701	ดีมาก
การขาดงานโดยรวม	3.39	0.664	ปานกลาง
การลาออก			
22.ไม่มีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1-2 ปีข้างหน้า	3.52	1.020	ดีมาก
23.การลาออกจากงานไม่เคยอยู่ในความคิด	3.08	1.071	ปานกลาง
24.ตั้งใจจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนกระทั่ง เกษียณอายุ	3.09	0.979	ปานกลาง
การลาออกโดยรวม	3.23	0.809	ปานกลาง
ความพึงพอใจ			
25.มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.79	0.642	ดีมาก
26.มีความพึงพอใจในการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล	3.61	0.599	ดีมาก
27.มีความพึงพอใจในภาพรวมของการทำงานในองค์กรนี้	3.82	0.480	ดีมาก
ความพึงพอใจโดยรวม	3.74	0.522	ดีมาก
พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนโดยรวม	3.53	0.516	ดีมาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน
เครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน พบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อธิบายได้ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรับผิดชอบ
และการให้ความร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานสูงที่สุดในข้อ รายงานความเสี่ยงในการดูแลรักษาผู้ป่วย
ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้หัวหน้าทราบทุกครั้ง รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของทาง
โรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ และมีเวลาในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยและญาติอย่างใกล้ชิด โดยมี
พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 , 3.70 และ 3.53 ตามลำดับ

2. ด้านการขาดงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีการขาดงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดย
มีค่าเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานสูงที่สุดใน
ข้อ จำนวนวันหยุดที่ได้รับในแต่ละเดือนมีความเหมาะสมทำให้ไม่ต้องลางาน รองลงมาคือ จัดสรร
เวลาให้กับการทำงานครบครัน สังคม เวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยมีพฤติกรรมการทำงาน
อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 3.43 ตามลำดับ ส่วนในข้อ ยากตื่นมาขึ้นเวรทุกวัน
มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

3. ด้านการลาออก ผู้ตอบแบบสอบถามมีการลาออกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี
ค่าเท่ากับ 3.23 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานสูงที่สุดในข้อ
ไม่มีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1-2 ปีข้างหน้า โดยมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ ตั้งใจจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ
และการลาออกจากงานไม่เคยอยู่ในความคิด โดยมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ 3.08 ตามลำดับ

4. ด้านความพึงพอใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดย
มีค่าเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานสูงที่สุดใน
ข้อ มีความพึงพอใจในภาพรวมของการทำงานในองค์กรนี้ รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในงานที่
ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และมีความพึงพอใจในการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล โดยมีพฤติกรรม
การทำงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 , 3.79 และ 3.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีลักษณะส่วน
บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ตำแหน่งงาน แผนกงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการ
ทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

เนื่องจากการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก ผู้วิจัยจึงไม่ทำการทดสอบสมมติฐานในข้อนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน จะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 7 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

พฤติกรรมการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	36.230 **	2	297	0.000
ด้านการขาดงาน	9.907 **	2	297	0.000
ด้านการลาออก	5.956 **	2	297	0.003
ด้านความพึงพอใจ	1.433	2	297	0.240
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	13.717 **	2	297	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 7 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า พฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ด้านการขาดงาน ด้านการลาออก และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 , 0.000 , 0.003 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน จึงจะใช้ สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ

ตาราง 8 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ Brown – Forsythe

พฤติกรรมการทำงาน	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	20.604**	2	222.252	0.000
ด้านการขาดงาน	15.613**	2	230.533	0.000
ด้านการลาออก	1.127	2	201.854	0.326
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	4.595*	2	219.178	0.011

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน โดยการใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ พบว่าพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกมีค่า Sig. เท่ากับ 0.326 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนั้น พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ด้านการขาดงาน และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 , 0.000 และ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ด้านการขาดงาน และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้
ความร่วมมือ จำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Dunnett's T3

กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.59	3.90	3.98
21 - 30 ปี	3.59	-	- 0.31** (0.000)	- 0.39** (0.000)
31 - 40 ปี	3.90		-	- 0.08 (0.549)
41 ปีขึ้นไป	3.98			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีกับผู้ที่มียอายุ 31 - 40 ปีมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มียอายุ 31 - 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มียอายุ 31 - 40 ปีมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

ผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีกับผู้ที่มียอายุ 41 ปีขึ้นไปมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มียอายุ 41 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มียอายุ 41 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน
จำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Dunnett's T3

กลุ่มอายุ	$\bar{x}$	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.19	3.56	3.57
21 - 30 ปี	3.19	-	- 0.37** (0.000)	- 0.38** (0.001)
31 - 40 ปี	3.56		-	- 0.01 (0.999)
41 ปีขึ้นไป	3.57			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีกับผู้มีอายุ 31 - 40 ปีมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้มีอายุ 31 - 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01โดยผู้มีอายุ 31 - 40 ปีมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

ผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีกับผู้มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้มีอายุ 41 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานโดยรวมจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.44	3.60	3.62
21 - 30 ปี	3.44	-	- 0.16 [*] (0.042)	- 0.18 (0.100)
31 - 40 ปี	3.60		-	- 0.02 (0.993)
41 ปีขึ้นไป	3.62			-

^{*} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีกับผู้มีอายุ 31 - 40 ปีมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้มีอายุ 31 - 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีอายุ 31 - 40 ปีมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.240 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน จึงจะใช้ One Way ANOVA ทดสอบ

ตาราง 12 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ One Way ANOVA

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.463	2	1.232	4.628 [*]	0.010
	ภายในกลุ่ม	79.035	297	0.266		
	รวม	81.498	299			

^{*} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจ จำแนกตามอายุ โดยการไ้สถิติ One Way ANOVA ทดสอบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ LSD

กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.84	3.65	3.69
21 - 30 ปี	3.84	-	0.19 ^{**} (0.003)	- 0.18 (0.123)
31 - 40 ปี	3.65		-	- 0.02 (0.726)
41 ปีขึ้นไป	3.69			-

^{**} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีกับผู้ที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีค่า Sig.เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มี

อายุ 31 - 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 31 - 40 ปีโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19 ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ตาราง 14 พฤติกรรมการทำงานของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้ t-test

พฤติกรรม การทำงาน	Levene's Test of Equality Variance	F	Sig.	t-test for Equality of Means						
				สถานภาพ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ความ รับผิดชอบ และการ ให้ความ ร่วมมือ	Equal variances assumed	6.427	.012	โสด	185	3.82	.478	2.184*	200.771	0.030
	Equal variances not assumed			สมรส / อยู่ ด้วยกัน	115	3.68	.605			
การ ขาดงาน	Equal variances assumed	5.018	.026	โสด	185	3.36	.579	-1.040	191.112	0.300
	Equal variances not assumed			สมรส / อยู่ ด้วยกัน	115	3.45	.782			
การลาออก	Equal variances assumed	3.450	.064	โสด	185	3.22	.769	-.434	298	0.664
	Equal variances not assumed			สมรส / อยู่ ด้วยกัน	115	3.26	.871			
ความ พึงพอใจ	Equal variances assumed	17.108	.000	โสด	185	3.68	.592	-2.775**	297.999	0.006
	Equal variances not assumed			สมรส / อยู่ ด้วยกัน	115	3.83	.368			
พฤติกรรม การทำงาน โดยรวม	Equal variances assumed	3.097	.079	โสด	185	3.52	.470	-.563	298	0.574
	Equal variances not assumed			สมรส / อยู่ ด้วยกัน	115	3.55	.584			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติการทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่สมรส/อยู่ด้วยกัน

2. พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.300 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกมีค่า Sig. เท่ากับ 0.664 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่โสดมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่สมรส/อยู่ด้วยกัน

5. พฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.574 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็

ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ตาราง 15 พฤติกรรมการทำงานของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้ t-test

พฤติกรรม การทำงาน	Levene's		t-test for Equality of Means							
	Test of Equality Variance	F	Sig.	การศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ความ รับผิดชอบ และการ ให้ความ ร่วมมือ	Equal variances assumed	5.809	0.017	ปริญญา ตรี	262	3.73	0.542	-4.767**	63.108	0.000
	Equal variances not assumed			สูงกว่า ปริญญา ตรี	38	4.05	0.368			
การ ขาดงาน	Equal variances assumed	32.804	0.000	ปริญญา ตรี	262	3.37	0.705	-3.619**	253.436	0.000
	Equal variances not assumed			สูงกว่า ปริญญา ตรี	38	3.55	0.160			
การลาออก	Equal variances assumed	21.623	0.000	ปริญญา ตรี	262	3.20	0.853	-3.065**	133.499	0.003
	Equal variances not assumed			สูงกว่า ปริญญา ตรี	38	3.43	0.319			
ความ พึงพอใจ	Equal variances assumed	6.896	.009	ปริญญา ตรี	262	3.76	0.543	2.123*	70.106	0.037
	Equal variances not assumed			สูงกว่า ปริญญา ตรี	38	3.62	0.330			
พฤติกรรม การทำงาน โดยรวม	Equal variances assumed	41.991	.000	ปริญญา ตรี	262	3.51	0.549	-4.168**	297.874	0.000
	Equal variances not assumed			สูงกว่า ปริญญา ตรี	38	3.66	.076			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติการทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

4. พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

5. พฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุก กลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน จะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 16 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

พฤติกรรมการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	26.350 **	2	297	0.000
ด้านการขาดงาน	2.874	2	297	0.058
ด้านการลาออก	3.031	2	297	0.050
ด้านความพึงพอใจ	4.917 **	2	297	0.008
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	2.845	2	297	0.060

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มรายได้พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ และด้านความพึงพอใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.008 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน จึงจะใช้ สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ

ตาราง 17 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานแต่ละกลุ่มรายได้ โดยใช้สถิติ Brown – Forsythe

พฤติกรรมการทำงาน	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	4.973 **	2	241.954	0.008
ความพึงพอใจ	1.685	2	242.343	0.188

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน โดยการใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.188 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนั้น พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ Dunnett's T3

กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 25,000	25,001-30,000 บาท	30,001บาทขึ้นไป
		3.65	3.87	3.79
ไม่เกิน 25,000 บาท	3.65	-	- 0.31 [*] (0.022)	- 0.14 (0.173)
25,001-30,000 บาท	3.87		-	0.08 (0.396)
30,001บาทขึ้นไป	3.79			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท กับผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.22

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ด้านการลาออก และพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.058 , 0.50 และ 0.060 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน จึงจะใช้ One Way ANOVA ทดสอบ

ตาราง 19 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานแต่ละกลุ่มรายได้ โดยใช้สถิติ One Way ANOVA

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.392	2	0.196	0.442	0.643
	ภายในกลุ่ม	131.568	297	0.443		
	รวม	131.960	299			
ด้านการลาออก	ระหว่างกลุ่ม	6.961	2	3.480	5.483**	0.005
	ภายในกลุ่ม	188.528	297	0.635		
	รวม	195.489	299			
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.102	2	0.551	2.084	0.126
	ภายในกลุ่ม	78.535	297	0.264		
	รวม	79.637	299			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA ทดสอบ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.643 และ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานและพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนั้น พบว่าพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ LSD

กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 25,000	25,001-30,000 บาท	30,001บาทขึ้นไป
		3.31	3.59	3.26
ไม่เกิน 25,000 บาท	3.31	-	- 0.28 [*] (0.021)	0.05 (0.347)
25,001-30,000 บาท	3.59		-	0.33 ^{**} (0.002)
30,001บาทขึ้นไป	3.26			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท กับผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

นอกจากนั้น พบว่า ผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท กับผู้ที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ ผู้ที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็

ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ตาราง 21 พฤติกรรมการทำงานของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน โดยใช้ t-test

พฤติกรรม การทำงาน	Levene's	F	Sig.	t-test for Equality of Means						
	Test of			ตำแหน่ง	n	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
	Equality Variance									
ความ รับผิดชอบ และ การ ให้ ความ ร่วม มือ	Equal variances assumed	17.645	0.000	ระดับ ปฏิบัติ การ	256	3.75	0.560	-1.988	91.944	0.050
	Equal variances not assumed			ผู้บริหาร ระดับ กลาง	44	3.87	0.331			
การ ขาดงาน	Equal variances assumed	1.438	0.231	ระดับ ปฏิบัติ การ	256	3.36	0.673	-1.910	298	0.057
	Equal variances not assumed			ผู้บริหาร ระดับ กลาง	44	3.57	0.587			
การลาออก	Equal variances assumed	3.765	0.053	ระดับ ปฏิบัติ การ	256	3.24	0.819	0.649	298	0.517
	Equal variances not assumed			ผู้บริหาร ระดับ กลาง	44	3.16	0.752			
ความ พึงพอใจ	Equal variances assumed	1.107	0.294	ระดับ ปฏิบัติ การ	256	3.76	0.498	1.323	298	0.187
	Equal variances not assumed			ผู้บริหาร ระดับ กลาง	44	3.64	0.645			
พฤติกรรม การทำงาน โดยรวม	Equal variances assumed	2.946	0.087	ระดับ ปฏิบัติ การ	256	3.53	0.524	-0.383	298	0.702
	Equal variances not assumed			ผู้บริหาร ระดับ กลาง	44	3.56	0.474			

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติการทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือมีค่า Sig. เท่ากับ 0.050 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกมีค่า Sig. เท่ากับ 0.517 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.187 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. พฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.702 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.7 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุก กลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-

Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน จะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 22 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแผนงาน โดยใช้ Levene's test

พฤติกรรมการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	0.727	7	292	0.649
ด้านการขาดงาน	0.502	7	292	0.833
ด้านการลาออก	0.393	7	292	0.906
ด้านความพึงพอใจ	0.649	7	292	0.715
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	0.973	7	292	0.451

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแผนงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ด้านการขาดงาน ด้านการลาออก ด้านความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.649 , 0.833, 0.906 , 0.715 และ 0.451 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน จึงจะใช้ One Way ANOVA ทดสอบ

ตาราง 23 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานแต่ละกลุ่มแผนงาน โดยใช้สถิติ One Way ANOVA

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	3.224	7	0.461	1.639	0.124
	ภายในกลุ่ม	82.042	292	0.281		
	รวม	85.266	299			
ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.137	7	0.162	0.363	0.923
	ภายในกลุ่ม	130.822	292	0.448		
	รวม	131.960	299			
ด้านการลาออก	ระหว่างกลุ่ม	1.436	7	0.205	0.309	0.950
	ภายในกลุ่ม	194.052	292	0.665		
	รวม	195.489	299			
ด้านความพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.315	7	0.045	0.162	0.992
	ภายในกลุ่ม	81.183	292	0.278		
	รวม	81.498	299			
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.676	7	0.097	0.357	0.926
	ภายในกลุ่ม	78.962	292	0.270		
	รวม	79.637	299			

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานจำแนกตามแผนงาน โดยใช้สถิติการทดสอบ One Way ANOVA สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือมีค่า Sig. เท่ากับ 0.124 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.923 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกมีค่า Sig. เท่ากับ 0.950 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้าน

การลาออกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.992 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. พฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.926 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.8 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุก กลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน จะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 24 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มประสบการณ์การทำงานโดยใช้ Levene's test

พฤติกรรมการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	34.980 **	3	296	0.000
ด้านการขาดงาน	15.813 **	3	296	0.000
ด้านการลาออก	8.725 **	3	296	0.000
ด้านความพึงพอใจ	5.281 **	3	296	0.001
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	12.877 **	3	296	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มประสบการณ์การทำงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ด้านการขาดงาน ด้านการลาออก ด้านความพึงพอใจ และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 , 0.000 , 0.000 , 0.001 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน จึงจะใช้ สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ

ตาราง 25 ความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานแต่ละกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ สถิติ Brown – Forsythe

พฤติกรรมการทำงาน	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	9.405 **	3	144.937	0.000
ด้านการขาดงาน	8.754 **	3	216.632	0.000
ด้านการลาออก	5.023 **	3	194.870	0.002
ด้านความพึงพอใจ	1.742	3	207.694	0.159
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	4.725 **	3	211.596	0.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน โดยการใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ พบว่าพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจมีค่า Sig. เท่ากับ 0.159 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนั้น พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ด้านการขาดงาน ด้านการลาออก และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 , 0.000, 0.002 และ 0.003 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ด้านการขาดงาน ด้านการลาออก และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.67	3.47	3.84	3.95
ไม่เกิน 3 ปี	3.67	-	0.20 (0.540)	- 0.17 (0.173)	- 0.28** (0.004)
4 - 6 ปี	3.47		-	- 0.37** (0.009)	- 0.48** (0.000)
7 - 9 ปี	3.84			-	- 0.11 (0.183)
10 ปีขึ้นไป	3.95				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01หมายความว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 - 9 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 - 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 - 9 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.23	3.15	3.40	3.64
ไม่เกิน 3 ปี	3.23	-	0.08 (0.989)	- 0.17 (0.620)	- 0.41** (0.002)
4 - 6 ปี	3.15		-	- 0.37 (0.121)	- 0.49** (0.000)
7 - 9 ปี	3.40			-	- 0.24** (0.014)
10 ปีขึ้นไป	3.64				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่า

Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.49

และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 - 9 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 - 9 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก

จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.22	2.82	3.39	3.32
ไม่เกิน 3 ปี	3.22	-	0.04 (0.060)	- 0.07 (0.842)	- 0.10 (0.886)
4 - 6 ปี	2.82		-	- 0.57* (0.013)	- 0.50** (0.004)
7 - 9 ปี	3.39			-	0.07 (0.996)
10 ปีขึ้นไป	3.32				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปีกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 - 9 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 - 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 - 9 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57

ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี แตกต่าง

เป็นรายคู่กับผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูงกว่าผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.49

และผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 7 - 9 ปี กับผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 7 - 9 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 7 - 9 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกสูงกว่าผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.07

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมการทำงานโดยรวม

จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.47	3.33	3.57	3.66
ไม่เกิน 3 ปี	3.47	-	0.14 (0.709)	- 0.10 (0.872)	- 0.19 (0.087)
4 - 6 ปี	3.33		-	- 0.24 (0.018)	- 0.33 (0.002)
7 - 9 ปี	3.57			-	- 0.09 (0.719)
10 ปีขึ้นไป	3.66				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปีกับผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 7 - 9 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 7 - 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 7 - 9 ปี มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปีโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

ผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี กับผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ที่มีการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้

ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 : ทศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

H_0 : ทศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

H_1 : ทศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน

พฤติกรรมการทำงาน	ทศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กร				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	300	0.419**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการขาดงาน	300	0.400**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการลาออก	300	0.199**	0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความพึงพอใจ	300	0.336**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	300	0.400**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนด้วยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติต่อ

โครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการให้รางวัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.419 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิตเวช จำกัด มหานครมีทัศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการให้รางวัลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

2. ด้านการขาดงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติดต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.400 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

3. ด้านการลาออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติดต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.199 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำด้วยเช่นกัน

4. ด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะติดต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.336 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทักษะติดต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

5. พฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะติดต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.400 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทักษะติดต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมากขึ้น จะ

ทำให้พฤติกรรมการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 3 : ทศนคติต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

H_0 : ทศนคติต่อลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

H_1 : ทศนคติต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 31 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อลักษณะงานกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน

พฤติกรรมการทำงาน	ทศนคติต่อลักษณะงาน				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	300	0.186**	0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการขาดงาน	300	0.544**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการลาออก	300	0.413**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความพึงพอใจ	300	0.526**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	300	0.518**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อลักษณะงานกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนด้วยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.186 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทศนคติต่อลักษณะงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือเพิ่มขึ้นในระดับต่ำด้วยเช่นกัน

2. ด้านการขาดงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะติดต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.544 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชนมีทักษะติดต่อลักษณะงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

3. ด้านการลาออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะติดต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.413 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชนมีทักษะติดต่อลักษณะงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำด้วยเช่นกัน

4. ด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะติดต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.526 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชนมีทักษะติดต่อลักษณะงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

5. พฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะติดต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.518 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชนมีทักษะติดต่อลักษณะงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 4 : ทักษะติดต่อสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

H_0 : ทักษะติดต่อสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

H_1 : ทักษะติดต่อสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของ

พยาบาลวิชาชีพ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน

พฤติกรรมการทำงาน	ทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	300	0.487**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการขาดงาน	300	0.461**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการลาออก	300	0.198**	0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความพึงพอใจ	300	0.298**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	300	0.428**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชนด้วยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.487 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

2. ด้านการขาดงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.461 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

3. ด้านการลาออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะการติดต่อสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.198 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำด้วยเช่นกัน

4. ด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะการติดต่อสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.298 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจเพิ่มขึ้นในระดับต่ำด้วยเช่นกัน

5. พฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะการติดต่อสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.428 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

**สมมติฐานที่ 5 : ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อ
พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ**

H_0 : ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ

H_1 : ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 33 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับ
พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน

พฤติกรรมการทำงาน	ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความรับผิดชอบและการให้ ความร่วมมือ	300	0.311**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการขาดงาน	300	0.371**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการลาออก	300	0.292**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความพึงพอใจ	300	0.107	0.065	-	-
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	300	0.341**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การ
งานกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชนด้วยสถิติที่
ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product
moment correlation coefficient) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01
นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติต่อ
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและ
การให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
เท่ากับ 0.311 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชนมีทศนคติต่อความก้าวหน้าใน

หน้าที่การงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

2. ด้านการขาดงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.371 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

3. ด้านการลาออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.292 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำด้วยเช่นกัน

4. ด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. พฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.341 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

**สมมติฐานที่ 6 : ทศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ**

H_0 : ทศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ

H_1 : ทศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 34 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนกับพฤติกรรม
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน

พฤติกรรมการทำงาน	ทศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความรับผิดชอบและการให้ ความร่วมมือ	300	0.525**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการขาดงาน	300	0.637**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการลาออก	300	0.634**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความพึงพอใจ	300	0.303**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	300	0.666**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน
กับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนด้วยสถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment
correlation coefficient) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01
นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทศนคติต่อ
เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้
ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ
0.525 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ

ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

2. ด้านการขาดงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.637 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

3. ด้านการลาออก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.634 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

4. ด้านความพึงพอใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.303 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

5. พฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.666 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนมีทัศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมากขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 35 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.1 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มี พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน (ไม่ทำการทดสอบ เนื่องจากความถี่แตกต่างกันมาก)		
สมมติฐานที่ 1.2 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มี พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน		
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	ยอมรับสมมติฐาน	One Way ANOVA
ด้านการขาดงาน	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านการลาออก	ปฏิเสธสมมติฐาน	
ด้านความพึงพอใจ	ยอมรับสมมติฐาน	
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน	
สมมติฐานที่ 1.3 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่าง กัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน		
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	ยอมรับสมมติฐาน	t-test
ด้านการขาดงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน	
ด้านการลาออก	ปฏิเสธสมมติฐาน	
ด้านความพึงพอใจ	ยอมรับสมมติฐาน	
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ปฏิเสธกับสมมติฐาน	
สมมติฐานที่ 1. 4 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุด แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน		
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	ยอมรับสมมติฐาน	t-test
ด้านการขาดงาน	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านการลาออก	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านความพึงพอใจ	ยอมรับสมมติฐาน	
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน	

ตาราง 35 (ต่อ)

สมมติฐานที่	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.5 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน		
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	ยอมรับสมมติฐาน	One Way ANOVA
ด้านการขาดงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน	
ด้านการลาออก	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านความพึงพอใจ	ปฏิเสธสมมติฐาน	
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐาน	
สมมติฐานที่ 1.6 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน		
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	ปฏิเสธสมมติฐาน	t-test
ด้านการขาดงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน	
ด้านการลาออก	ปฏิเสธสมมติฐาน	
ด้านความพึงพอใจ	ปฏิเสธสมมติฐาน	
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐาน	
สมมติฐานย่อยที่ 1.7 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน		
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	ปฏิเสธสมมติฐาน	One Way ANOVA
ด้านการขาดงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน	
ด้านการลาออก	ปฏิเสธสมมติฐาน	
ด้านความพึงพอใจ	ปฏิเสธสมมติฐาน	
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐาน	
สมมติฐานย่อยที่ 1.8 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน		
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	ยอมรับสมมติฐาน	One Way ANOVA
ด้านการขาดงาน	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านการลาออก	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านความพึงพอใจ	ปฏิเสธสมมติฐาน	
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน	

ตาราง 35 (ต่อ)

สมมติฐานที่	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 2 : ทศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ		
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	ยอมรับสมมติฐาน	Pearson correlation
ด้านการขาดงาน	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านการลาออก	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านความพึงพอใจ	ยอมรับสมมติฐาน	
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน	
สมมติฐานที่ 3 : ทศนคติต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ		
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	ยอมรับสมมติฐาน	Pearson correlation
ด้านการขาดงาน	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านการลาออก	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านความพึงพอใจ	ยอมรับสมมติฐาน	
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน	
สมมติฐานที่ 4 : ทศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ		
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	ยอมรับสมมติฐาน	Pearson correlation
ด้านการขาดงาน	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านการลาออก	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านความพึงพอใจ	ยอมรับสมมติฐาน	
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน	
สมมติฐานที่ 5 : ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ		
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	ยอมรับสมมติฐาน	Pearson correlation
ด้านการขาดงาน	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านการลาออก	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านความพึงพอใจ	ปฏิเสธสมมติฐาน	
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน	
สมมติฐานที่ 6 : ทศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ		
ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ	ยอมรับสมมติฐาน	Pearson correlation
ด้านการขาดงาน	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านการลาออก	ยอมรับสมมติฐาน	
ด้านความพึงพอใจ	ยอมรับสมมติฐาน	
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน	



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน ผลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับแนวทางปรับปรุงด้านการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน เพิ่มผลผลิตและเพิ่มคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วยให้กับองค์กร มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ให้ความร่วมมือต่อองค์กรในงานและกิจกรรมต่างๆขององค์กรอย่างเต็มที่ ตลอดจนปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยในการอยู่ร่วมกันอันจะทำให้ทำงานอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข พร้อมทั้งจะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษารายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน ในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน สามารถนำปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล สมิติเวช สุขุมวิท และโรงพยาบาล สมิติเวช ศรีนครินทร์ มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา นโยบายขององค์กร เพื่อลดอัตราการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาล สมิติเวช สุขุมวิท และโรงพยาบาล สมิติเวช ศรีนครินทร์
2. องค์กรอื่นสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดนโยบายองค์กรเพื่อรักษาคคนในองค์กร

1.สมมติฐานในการวิจัย

1. พยาบาลที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน แผนงาน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน
2. ทักษะติดต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ทักษะติดต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
4. ทักษะติดต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
5. ทักษะติดต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
6. ทักษะติดต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21 - 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีรายได้ไม่เกิน 30,000 บาท ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในแผนกผู้ป่วยใน (WARD) และมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน พบว่า ทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านโครงสร้างและการบริหารงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับโครงสร้างและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทัศนคติสูงที่สุดในข้อ ฝ่ายการพยาบาลมีการแบ่งสายบังคับที่ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน รองลงมาคือ โครงสร้างและการบริหารงานด้านบุคลากรทางการพยาบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และฝ่ายการพยาบาลมีการกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน โดยทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ,3.74 และ 3.66 ตามลำดับ

2. ด้านลักษณะงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทัศนคติสูงที่สุดในข้อ งานพยาบาลที่ปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานประจำที่ทำเหมือนกันทุกวัน รองลงมาคือ การขึ้นเวรป่วย- ดึก มีความเหมาะสม โดยมีทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนในข้อการจัดสรรอัตราส่วนของพยาบาลในหน่วยงานต่อจำนวนผู้ป่วยมีความเหมาะสม มีทัศนคติในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

3. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทัศนคติสูงที่สุดในข้อ หัวหน้าแผนกให้ความเป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอจากท่าน รองลงมาคือ พยาบาลและทีมบุคลากรทางการแพทย์ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี และแพทย์ให้ความเป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็นในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 , 3.91 และ 3.79 ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทัศนคติสูงที่สุดในข้อ หน่วยงานให้โอกาสเข้าประชุมวิชาการและบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล รองลงมาคือ หน่วยงานเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและความเหมาะสม และการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยมีทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 , 3.65 และ 3.46 ตามลำดับ

5. ด้านเงินและค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับเงินและค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทัศนคติสูงที่สุดในข้อ ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม เช่น ค่าหอพัก ค่ารักษาพยาบาล โดยมีทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และได้รับเงินค่าเวรและค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม โดยมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และ 3.04 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน พบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อธิบายได้ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานสูงที่สุดในข้อ รายงานความเสี่ยงในการดูแลรักษาผู้ป่วย

ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้หัวหน้าทราบทุกครั้ง รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของทางโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ และมีเวลาในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยและญาติอย่างใกล้ชิด โดยมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 , 3.70 และ 3.53 ตามลำดับ

2. ด้านการขาดงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีการขาดงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานสูงที่สุดในข้อ จำนวนวันหยุดที่ได้รับในแต่ละเดือนมีความเหมาะสมทำให้ไม่ต้องลางาน รองลงมาคือ จัดสรรเวลาให้กับการทำงานครบถ้วน สังคม เวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 3.43 ตามลำดับ ส่วนในข้อ อยากตื่นมาขึ้นเวรทุกวัน มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

3. ด้านการลาออก ผู้ตอบแบบสอบถามมีการลาออกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเท่ากับ 3.23 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานสูงที่สุดในข้อ ไม่มีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1-2 ปีข้างหน้า โดยมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ ตั้งใจจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ และการลาออกจากงานไม่เคยอยู่ในความคิด โดยมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ 3.08 ตามลำดับ

4. ด้านความพึงพอใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานสูงที่สุดในข้อ มีความพึงพอใจในภาพรวมของการทำงานในองค์กรนี้ รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และมีความพึงพอใจในการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 , 3.79 และ 3.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนกงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

เนื่องจากการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก ผู้วิจัยจึงไม่ทำการทดสอบสมมติฐานในข้อนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มี
 ธรรมชาติการทำงานด้านการขาดงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย
 อายุ 31 - 40 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูงกว่าผู้ที่อายุ 21 - 30 ปี โดยมี
 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37 และผู้ที่อายุ 41 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูง
 กว่าผู้ที่อายุ 21 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มี
 ธรรมการทำงานด้านความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย
 อายุ 21 - 30 ปีมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่อายุ 31 - 40 ปีโดยมี
 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มี
สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

พบว่า

2. พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีสถานภาพสมรส

พบว่า

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานและพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28 และผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ ผู้ที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

พบว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ด้านการขาดงาน ด้านการลาออก ด้านความพึงพอใจ และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.7 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

พบว่า พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ด้านการขาดงาน ด้านการลาออก ด้านความพึงพอใจ และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.8 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

5. ทศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

5. ทศนคติดูแลความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ใน

ระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 6 : ทักษะคิดต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า

1. ทักษะคิดต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
2. ทักษะคิดต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
3. ทักษะคิดต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
4. ทักษะคิดต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
5. ทักษะคิดต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยปัจจัยด้านทักษะคิดที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัดมหาชน มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะคิดของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน พบว่า ทักษะคิดของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทฯ มีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำของโรงพยาบาลระดับแนวหน้าของประเทศไทยที่มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านคุณลักษณะของงานที่เสริมแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมงาน เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าทั้ง ปรับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านบทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน พบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งถือเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์มาก วิเคราะห์ คัดการณ์ รวมถึงการตัดสินใจและเลือกวิธีแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน การจัดระบบการดูแลผู้ป่วย มองภาพรวมขององค์กร และเข้าใจเป้าหมายองค์กร มีภาวะผู้นำ และสามารถเติบโตในองค์กรและวิชาชีพได้จึงทำให้มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจในการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับสูง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานย่อยที่ 1.2 : พยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิติเวช จำกัด

มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า

- พยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปและกลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความรับผิดชอบและให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปี ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มที่มีอายุมากกว่ามักมีตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่า ได้มีบทเรียนและเห็นถึงประโยชน์ของการให้ความร่วมมือทั้งที่จะเกิดกับตนเองและองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ

- พยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี ขาดงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปี ทั้งนี้เนื่องจากการขาดงานมีผลกระทบถึงการผ่านบรรจุงาน ปรับขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นทำงาน เงินเดือนหรือตำแหน่งยังไม่สูงมากนักจึงระมัดระวังในเรื่องวันขาด ลา มาสายมากเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬาลักษณ์ ภาพรณวิสุทธิ (2555) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม พบว่าพนักงานธนาคารกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

- พยาบาลวิชาชีพในเครือบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปีมีความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 31 - 40 ปี ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นบริการเชิงวิชาชีพ ที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องมีทั้งความรู้ ความตั้งใจและความอดทนอย่างสูง พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากขึ้น ต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่สูงขึ้นเรื่อยๆ จึงอาจพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานมากกว่า จนเกิดความเครียดหรือเบื่อหน่ายมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่าที่ยังคาดหวังและเห็นว่างานที่เพิ่งเริ่มต้นทำยังเป็นสิ่งที่มีความท้าทาย ดังนั้นผู้ที่มีอายุน้อยกว่าจึงมีความพึงพอใจในงานและองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลินาสน์ (2552) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลของงานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา โรงพยาบาลศิริราช พบว่าพยาบาลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 สมมติฐานย่อยที่ 1.3 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด

มหาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่สมรส/อยู่ด้วยกัน ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่หลากหลายและมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง บางครั้งอาจต้องเสียสละเวลาส่วนตัวสำหรับกิจกรรมขององค์กรหรือภาระงานที่ต่อเนื่อง ผู้ที่โสดจึงมีเวลามากกว่าผู้ที่สมรส/อยู่ด้วยกันที่ต้องจัดสรรเวลาส่วนหนึ่งเพื่อดูแลครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬาลักษณ์ ฤพาพรรณวิสุทธิ์ (2555) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลมพบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพที่มีสถานภาพโสด มีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่โสดมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่สมรส/อยู่ด้วยกัน ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลในเครือสมิติเวชถือเป็นองค์กรหนึ่งที่มีระบบจ่ายผลตอบแทนตามผลงานความสามารถและความทุ่มเทอย่างจริงจัง ผู้ที่โสดซึ่งมีเวลาทุ่มเทเพื่อการทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับค่าตอบแทนทั้งในรูปเงินเดือน โบนัส เงินพิเศษ รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมก็จะทำให้มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาลมากกว่าผู้ที่สมรส/อยู่ด้วยกันที่อาจไม่มีเวลาหรือความทุ่มเทเพื่องานและองค์กรอย่างเต็มที่มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลินาสน์ (2552) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลของงานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา โรงพยาบาลศิริราช พบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 สมมติฐานย่อยที่ 1.4 พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่ามักได้รับมอบหมายให้ดูแลงานหรือโครงการต่างๆ เช่น เป็นหัวหน้างานหรือประธานโครงการ จึงต้องเป็นแบบอย่างในเรื่องความรับผิดชอบและให้ความร่วมมือกับองค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ซาติกานนท์ (2542) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน เขตเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีขาดงานสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีบางส่วนกำลังอยู่ระหว่างศึกษาเพิ่มเติมในหลากหลายด้านที่ตนสนใจ ทำให้เวลาที่นำไปใช้ในการศึกษาหรืออบรมสัมมนาต่างๆ ไม่เพียงพอจนจำเป็นต้องขาดงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุพาลักษณ์ ลภาพรรณวิสุทธิ์ (2555) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน พบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีลาออกสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงกว่า จึงมักมองหาโอกาสใหม่ๆ และเมื่อพึงพอใจก็จะลาออกเพื่อเปลี่ยนงานใหม่ที่ได้รับตำแหน่งหรือผลตอบแทนที่สูงกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุญเรือง (2551) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานจ้างในเทศบาล ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานจ้างในเทศบาล ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีระดับการศึกษา

สูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะรู้สึกว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นต้องลงทุนทั้งเงินทองและเวลา เมื่อศึกษาจนสำเร็จ มีความรู้ ความสามารถและคุณวุฒิที่สูงขึ้นจึงคาดหวังตำแหน่ง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงขึ้นด้วย ระดับความพึงพอใจในองค์กรจึงน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าที่ไม่ได้คาดหวังสูงมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ซาคิกานนท์ (2542) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน เขตเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4 สมมติฐานย่อยที่ 1.5 : พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับ 25,001 - 30,000 บาท มักมีตำแหน่งหน้าที่สำคัญๆในแผนก เช่น หัวหน้างาน หรือหัวหน้าทีมในโครงการต่างๆจึงต้องเป็นแบบอย่างในด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือกับองค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแก้ว กลีบทอง (2549) เรื่อง แรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเจ้าคุณไพบูลย์ พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01โดยผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ไม่เกิน 25,000 บาท ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาทมักมีประสบการณ์และความชำนาญในงานสูง ซึ่งเป็นที่ต้องการสำหรับโรงพยาบาลอื่นๆที่กำลังมองหาบุคลากรใหม่ๆ สามารถเริ่มงานได้เลยทันทีโดยไม่ต้องเสียเวลาในเทศงานหรืออบรมประมาณในการอบรมหรือสอนงาน ทำให้พยาบาลกลุ่มนี้มีทางเลือกและแนวโน้มในการลาออกเพื่อเปลี่ยนงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแก้ว กลีบทอง (2549) เรื่อง แรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเจ้าคุณไพบูลย์ พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่าง

กัน

3.5 สมมติฐานย่อยที่ 1.8 พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 - 9 ปีมีความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่สูงกว่าจะมีทักษะความชำนาญงานสูง สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีจึงทำให้ผลงานสำเร็จลุล่วงตามกำหนด ซึ่งสะท้อนถึงความรับผิดชอบในงานและมักเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับหัวหน้างานที่ต้องให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ คุ่มกลิ่นวงศ์ (2551) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลสถาบันประสาทวิทยา พบว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานและความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรแตกต่างกัน

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปขาดงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลที่เข้ามาทำงานไม่เกิน 3 ปีบางส่วนอาจอยู่ในช่วงทดลองงาน หรือยังมีตำแหน่งไม่สูงมากนักจึงจำเป็นต้องเพิ่มความระมัดระวังในเรื่องการขาด ลา หรือมาสายซึ่งจะส่งผลต่อการประเมินงานเพื่อปรับตำแหน่งหรือเพิ่มค่าตอบแทน พยาบาลใหม่ๆ ที่เพิ่มเริ่มงานจึงมีอัตราการขาดงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬาลักษณ์ ภาพรณวิสุทธิ (2555) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม พบว่าพนักงานธนาคารกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

- พยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 - 9 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 - 6 ปี ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีข้อได้เปรียบในเรื่องทักษะความสามารถและการแก้ปัญหาที่สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า จึงมีโอกาสได้งานใหม่ที่มีตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น จึงพบว่ามีอัตราการลาออกสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬาลักษณ์ ภาพรณวิสุทธิ (2555) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม พบว่าพนักงานธนาคาร

กรุงเทพที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกหรือโยกย้ายงานแตกต่างกัน

3.6 สมมติฐานที่ 2 ทศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการทดสอบ พบว่า ทศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ด้านการขาดงาน ด้านความพึงพอใจและด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลในเครือสมิติเวชเป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก แต่ละส่วนงานโดยเฉพาะฝ่ายการพยาบาลต้องปฏิบัติงานอย่างหนักเพื่อให้บริการผู้ป่วยจำนวนมาก หากมีการแบ่งสายบังคับที่ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอน โครงสร้างและการบริหารงานด้านบุคลากรทางการพยาบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลมีความเหมาะสมจะเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว และหากมีการกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนบุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร มีความรับผิดชอบและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีตลอดจนช่วยลดอัตราการขาดงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจในการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านนโยบายโรงพยาบาลและการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.7 สมมติฐานที่ 3 ทศนคติต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการทดสอบ พบว่า ทศนคติต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ด้านความพึงพอใจ และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือและด้านการลาออก ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกต่างๆ ต้องทำหน้าที่บริหารงานพร้อมกันหลายด้าน ทั้งด้านการบริหารคน บริหารการพยาบาล บริหารสภาพแวดล้อม หากมีการแบ่งเวลาขึ้นเวรและจัดสรรอัตราส่วนของพยาบาลในหน่วยงานต่างๆ ต่อจำนวนผู้ป่วยอย่างเหมาะสม พฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจก็จะเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจในการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยภายในด้านลักษณะการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.8 สมมติฐานที่ 4 ทศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการทดสอบ พบว่า ทศนคติต่อสัมพันธภาพของ

ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ด้านการขาดงาน ด้านความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานและการลาออก ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลต้องทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ พยาบาลจึงต้องประสานงานร่วมกันหลายฝ่าย ดังนั้นหากหัวหน้าแผนกให้ความเป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอจากทีมงานทุกคน แพทย์ พยาบาลและทีมบุคลากรทางการแพทย์ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันมากขึ้น พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนก็จะพัฒนาดีขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.9 สมมติฐานที่ 5 ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมี

ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการทดสอบ พบว่า ทศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ด้านการขาดงาน และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากงานพยาบาลต้องอาศัยความรู้ที่หลากหลายและทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการผู้ป่วย ดังนั้นหากหน่วยงานส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเข้าร่วมประชุมวิชาการและบรรยายพิเศษทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล สนับสนุนการศึกษาต่อ และพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมจะทำให้บุคลากรเห็นว่าการเห็นความสำคัญของตนเอง จนเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานและลดอัตราการขาดงานลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยภายในด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.10 สมมติฐานที่ 6 ทศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อ

พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ ด้านการขาดงาน ด้านการลาออก ด้านความพึงพอใจ และพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถและเวลาอย่างคุ้มค่าที่สุดแล้ว และเมื่อวิเคราะห์สาเหตุการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช (ฝ่าย

ทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท) พบว่าเหตุผลสำคัญประการหนึ่งคือ ได้งานใหม่ที่มีตำแหน่งและเงินเดือนมากกว่า เพราะปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น หากพยาบาลมีทัศนคติในเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนดีขึ้น พฤติกรรมการทำงานก็จะพัฒนาดีขึ้น ด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจในการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยภายนอก ด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย ดังนี้

1. องค์กรควรเร่งจัดสรรอัตราส่วนของพยาบาลในหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ป่วย เพราะจากการวิจัยพบว่าทัศนคติด้านลักษณะงานในข้อดังกล่าวยังอยู่ในระดับต่ำกว่าข้ออื่นๆ เช่น มีการปรับอัตราค่าจ้างในช่วงเวลายาวเพิ่มขึ้น มีการหมุนเวียนพนักงานจากหน่วยงานอื่นมาช่วยเหลือหน่วยงานที่ขาดอัตราค่าจ้าง

2. องค์กรควรเร่งพิจารณาความเหมาะสมของเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมไปถึงการปรับเพิ่มเงินค่าเวรและค่าล่วงเวลาที่ดึงดูดใจมากขึ้น เพราะจากการวิจัยพบว่าทัศนคติด้านเงินและค่าตอบแทนยังอยู่ในระดับต่ำกว่าข้ออื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ หรือ โรงพยาบาลเอกชนอื่น

3. องค์กรควรศึกษาและกำหนดนโยบายที่เป็นรูปธรรมที่จะสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพ เห็นถึงผลประโยชน์และความมั่นคงของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระยะยาว เพราะจากการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตั้งใจจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นควรกำหนดเส้นทางสายอาชีพ(Career path)ที่ชัดเจน

4. แต่ละหน่วยงานควรให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ การขาดงาน การลาออก และความพึงพอใจในงานสูงกว่าได้ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ประสพการณ์และเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพยาบาลในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติ และการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพราะจากการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมี พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน เช่น ผู้ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปและกลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความ รับผิดชอบและให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีอายุ 21 - 30 ปี ผู้ที่โสดมีพฤติกรรมการทำงานด้านความ พึงพอใจสูงกว่าผู้ที่สมรส/อยู่ด้วยกัน ผู้ที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้าน ความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท เป็นต้น

5. องค์กรควรสื่อสารภายในให้บุคลากรได้ทราบถึงโครงสร้างและการบริหารงานของที่มีการ แบ่งสายบังคับที่ชัดเจน เป็นลำดับขั้นตอน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนกำหนดเส้นทาง

อาชีพที่ชัดเจนเพื่อให้พยาบาลมีทัศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรดีขึ้น เพราะการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

6. องค์กรควรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กำหนดเวลาขึ้นเวรป่วย - ดึก ที่เหมาะสม จัดสรรอัตราส่วนของพยาบาลในแต่ละหน่วยงานให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ป่วย ตลอดจนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมเพื่อให้พยาบาลมีทัศนคติต่อลักษณะงานที่ดีขึ้น เพราะการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

7. หัวหน้าแผนกหรือผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ต้องให้ความสำคัญกับตนเอง ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอจากทีมงานพยาบาลวิชาชีพในสังกัด จัดกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมให้ทีมบุคลากรทางการแพทย์เกิดความสัมพันธ์ใกล้ชิด ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี ตลอดจนส่งเสริมให้แพทย์ให้ความสำคัญกับตนเองและยอมรับความคิดเห็นในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลมีทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานดีขึ้น เพราะการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น การประชุมประจำหน่วยงานเป็นประจำทุกวัน การทำ Nursing executive round, การทำ Team building , การทำ CQI หรือ case conference ร่วมกันในทีมบุคลากรทางการแพทย์

8. องค์กรควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้เข้าร่วมประชุมวิชาการและบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็น ตลอดจนพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เพื่อให้พยาบาลมีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานดีขึ้น เพราะการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

9. องค์กรควรพิจารณาปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับให้เหมาะสมกับงาน สภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปรับเพิ่มค่าเวรและค่าล่วงเวลารวมถึงสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าหอพัก ค่ารักษาพยาบาล ที่ดึงดูดใจเมื่อเทียบกับผลตอบแทนจากโรงพยาบาลอื่นๆ ในระดับเดียวกัน เพื่อให้พยาบาลมีทัศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนดีขึ้น เพราะการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

2. ควรมีคำถามปลายเปิดเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารจัดการในองค์กรที่จะส่งผลต่อคุณภาพในการในการทำงาน ซึ่งจะทำให้แนวทางการแก้ไขปรับปรุงมีความชัดเจนและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอื่นๆที่น่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน นอกจากตัวแปรที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจ บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้นซึ่งอาจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้กว้างขวางมากขึ้น

4. ควรศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวัง การรับรู้ของผู้ป่วยต่อพยาบาลวิชาชีพ





บรรณานุกรม

- กฤษฎา แสงดี. (2551).สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย.วารสารวิจัยระบบ
สาธารณสุข 2551; 2 (1): 40-7.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ:
:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2551). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.พิมพ์ครั้งที่ 11.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จุฑามาศ ปานสมบุญ. (2547).ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงาน
ปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).สารนิพนธ์-บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- จุฬาลักษณ์ ฤาภรณ์วิสุทธิ. (2555). เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม กรุงเทพฯ
: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชะไมพร ธรรมวาสี. ศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง ดากสิน และเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนัก
การแพทย์ กรุงเทพมหานคร
- ชูศักดิ์ เจนประเคน. (2544). การประเมินค่างานและการประเมินพนักงาน.กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง. พิมพ์ครั้งที่ 7.กรุงเทพฯ:
เทพเนรมิต.
- ดวงแก้ว กลีบทอง. (2549). แรงจูงใจและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
เจ้าคุณไพฑูรย์ พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ)
กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *Organization behavior*. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์
- ธีรพร สุทธิโส (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์.วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม).

- กรุงเทพมหานคร:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
 ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. (2553). เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
 รามาธิบดีกรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประคอง กรรณสูตร.(2538). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์(ฉบับปรับปรุงแก้ไข).
 กรุงเทพฯ: บริษัทศูนย์หนังสือ ดร. ศรีสง่า จำกัด
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร.(2551). การว่าจ้างและรักษาบุคลากร.พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพฯ: บริษัท
 เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ทศนคติในการวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.
 กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
- พรพรรณ อุ่ณจันทร์.(2543) .ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงาน
 อุตสาหกรรม ศึกษา เฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม.วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยา
 อุตสาหกรรม).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ .(2540). สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัยทางการบริหาร.พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ:
 เสมาธรรม
- มัลลิกา นิลาสน์ .(2552) .เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลของงานการ
 พยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา โรงพยาบาลศิริราช กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- รัชดาภรณ์ ทูมาสุทธิ์ .(2552).เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และ
 แรงจูงใจในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาล
 เอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิภาพร มาพบสุข (2546). จิตวิทยาทั่วไป.กรุงเทพมหานคร:ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิเชียร เกตุสิงห์.(2538). ค่าเฉลี่ยการแปลความหมาย.เรื่องง่ายๆที่บางครั้งก็พลาดได้.ข่าวสารการ
 วิจัยการศึกษา.1(4) กุมภาพันธ์-มีนาคม 2538:13.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ.(2548). การวิจัยธุรกิจ.กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- สงวน สุทธิอรุณ; และคณะ.(2520). จิตวิทยาการศึกษา.กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สฎายุ ชีระวนิชตระกูล.(2547,มิถุนายน-ตุลาคม). การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
 องค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน.วารสารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยบูรพา. 16(1):129138.
- สนธยา บุญเรือง. (2551). เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานจ้างในเทศบาลปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สมยศ นาวิกการ.(2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ*
- สิริอร วิชชาวุธ. (2549). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุภาพร ทรงสุจริตกุล;และคนอื่นๆ. (2552). *แนวทางและปัจจัยในการรักษาคคนเก่ง กรณีศึกษากลุ่มผู้บริหารบริษัท วัชรวิทย์ จำกัด (มหาชน)*
- เสาวภา มีถาวรกุล; บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ; และวุฒิชชาติ สุนทรสมัย. (2541). *พฤติกรรมองค์การ และกาจัดการการตลาด.นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มสธ.ร*
- อรอนงค์ คุ่มกัลนิวงษ์. (2551). *เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลสถาบันประสาทวิทยา กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- อัจฉรา ซาติกานนท์ .(2542). *เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน เขตเมือง จังหวัดสมุทรสาคร.*
- อารี พฤกษราช; และคณะ.(2534). *การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช. วารสารพยาบาล 4(1),41-50.*
- Albanese R. (1981).*Managing :Toward accountability for performance.*3rd ed.Lilinois:Richard Irwin.Allport, Gordon W. 1967.*Reading in Attitude Theory and Measurement.* New York: John Welley and Sons.Inc.
- Bandura, Albert. (1977). *Self efficiency : Toward and unifying theory of behavior change .* Psychological review.
- Baruch, B.D.(1968). *New way is discipline .*New York: McGraw-Hill.
- Beach.(1975). *Personal:The management of people at work*(3rd ed.).New York: Macmillan.
- Cartwright; & Cooper. (1997). *Stress in the workplace.* Retrieved April 20, 2011, from <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-11142007-121433/unrestricted/02chapters3-4.pdf>.
- Cropanzano, R; et al.(1977 March). *The relationship of organizational politics and support to work behavior, attitudes, and Stress.* Journal of organization behavior.18: 159-180
- David, Keith. (1977). *Human Relations at work.*New York: McGraw-Hill Book Company.
- Fayol, Henri. (1923). *Industrial and General Administration .*New Jerse: Clifton.
- Fisher; Lock;&Edwin. (1992). *The new lock in job satisfaction research and theory in job*

satisfaction: How people feel about it affects their performance. New York :
Lexington.

Gail L.Ingersoll, EdD, RN, FAAN, FNAP Tobie Olsan, MS, MPA, RN, CNAA. essie
DrewnCates ,Phd, RN, CFNP. Bonnie C. DeVinney, MHA. Jan Davies,
PhD,RN(2000) *Nurses' Job Satisfaction,Organizational Commitment,and
CareerIntent.* NewYork:Lexington

Griffeth, R. W; Hom, P.W.;& Gaetner. (2000). A meta-analysis of antecedents and
correlates of Employee turnover: Update moderator test, and research
implicationsfor the next millennium. Journal of management no.3.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R.(1975).*Development of the job diagnostic survey.*
Journal of Applied Psychology, 60:159-170

_____.(1976).*Motivation through the design of work: test of a theory.*
Organisational Behavior and Human Performance,16:250-279

Herzberg; et al.(1959). *The motivation to work.* 2nd ed. New York: Wiley.

Katz, D: & Kahn R.L. (1978). *The social psychology of organization.* 2nd ed. New York: John
Wiley

L.L Thurstone and E.J.Chave. (1996).*The Measurement of Attitude (Eighth Impression).*
Chicago : The University of Chicago Press.

Mun, Norman L. (1971). *Introduction to Psychology.* Boston :Heangton Muffin.

Organ,D.W. (1991). *The applied psychology of work behavior.* 4th ed. USA: Richard Irwin.

Podsakoff, P.M.; et al. (2000, March). *Organization citizenship behavior: A Critical review of
the theoretical and empirical Literature and suggestion for future research .*
Journal of management.25 (3):351-363.

Porter, L.w. and G.A bigley. (2004). *Motivation and work behavior.* 7th ed New York:
McGrawHill.

Robbins, S.P.(2005). *Organization behavior: Concepts controversises and Applications.*
Englewood Cliffs,NJ: P rentice-Hall

Smith, C .A.;et al. (1983). *Organization citizenship behavior: its nature and antecedents.*
Journal of applied psychology.68: 653-663.

Turnerand ,A.N.,and PR. Lawarence. (1965). *Industrial jobs and the worker.* Boston: Harvard
University Graduate School of Business Administration.

Weber, Max. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization.* Trans. By A.M.
Henderson and Talcott Person, 4th ed. New York: The Free Press.



ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน เครือ บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน”

คำชี้แจงในการตอบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพบริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้อมูลที่ได้จากคำตอบของท่านจะถูกเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับ โดยนำเสนอให้เห็นเป็นภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง [] ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ [] 1. ชาย [] 2. หญิง
2. อายุ [] 1. 21 – 30 ปี [] 2. 31 – 40 ปี [] 3. 41 – 50 ปี [] 4. 51 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพ [] 1. โสด [] 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน [] 3. อื่นๆ
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
[] 1.ปริญญาตรี [] 2. สูงกว่าปริญญาตรี [] อื่นๆ
5. รายได้ต่อเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา)
[] 1. 15,001 – 20,000 บาท [] 2. 20,001 – 25,000 บาท [] 3. 25,001 – 30,000 บาท
[] 4. 30,001 – 35,000 บาท [] 5. 35,001 – 40,000 บาท [] 6. 40,001 บาทขึ้นไปขึ้นไป
6. ตำแหน่งงาน
[] 1. ระดับปฏิบัติการ [] 2. ผู้บริหารระดับกลาง
- 7.แผนกที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
[] 1.อายุรกรรม [] 2.อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน [] 3.สูติ-นรีเวช [] 4.กุมารเวช
[] 5.ศัลยกรรม [] 6.ศัลยกรรมกระดูก-ข้อ [] 7.หู คอ จมูก [] 8. หู คอ จมูก [] 9. ผู้ป่วยหนัก
[] 10.ห้องผ่าตัด [] 11.ผู้ป่วยใน โปรดระบุ WARD.....[] 12.อื่นๆ โปรดระบุ.....

8. ประสิทธิภาพการทำงาน ในการทำงาน

[] 1. น้อยกว่า 1 ปี [] 2. 1-3 ปี [] 3. 4-6 ปี [] 4. 7-9 ปี [] 5. 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องเติมข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง

คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างย้ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยอย่างย้ง (5)
โครงสร้างและการบริหารงาน					
1. โครงสร้างและการบริหารงานด้านบุคลากรทางการแพทย์ของผู้บริหารโรงพยาบาลมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
2. ฝ่ายการพยาบาลมีการแบ่งสายบังคับบัญชาชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอนเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
3. ฝ่ายการพยาบาลมีการกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน					
ลักษณะงาน					
4. การขึ้นเวรป่วย- ดึก มีความเหมาะสม					
5. งานพยาบาลที่ปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานประจำที่ทำเหมือนกันทุกวัน					
6. การจัดสรรอัตราส่วนของพยาบาลในหน่วยงานของท่านต่อจำนวนผู้ป่วยจำนวนมีความเหมาะสม					
สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน					
7. หัวหน้าแผนกให้ความเป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอจากท่าน					
8. พยาบาลและทีมบุคลากรทางการแพทย์ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี					
9. แพทย์ให้ความเป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็นในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ					

คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน					
7.หัวหน้าแผนกให้ความเป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอจากท่าน					
8.พยาบาลและทีมบุคลากรทางการแพทย์ให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานกันเป็นอย่างดี					
9.แพทย์ให้ความเป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็นในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ					
ความก้าวหน้าในการทำงานหน้าที่					
10.หน่วยงานให้โอกาสเข้าประชุมวิชาการและบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล					
11.หน่วยงานเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและความเหมาะสม					
12.การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม					
เงินเดือนและค่าตอบแทน					
13.เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
14. ท่านได้รับเงินค่าเวรและค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม					
15. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม เช่น ค่าหอพัก ค่ารักษาพยาบาล					
ความรับผิดชอบและการให้ความร่วมมือ					
16.ท่านมีเวลาในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยและญาติอย่างใกล้ชิด					
17.ท่านรายงานความเสี่ยงในการดูแลรักษาผู้ป่วยที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้หัวหน้าทราบทุกครั้ง					
18..ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทางโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ					

คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
การขาดงาน					
19. ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับการทำงานครบครัน สังคม เวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
20. ท่านอยากตื่นมาขึ้นเวรทุกวัน					
21. จำนวนวันหยุดที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนมีความเหมาะสมทำให้ท่านไม่ต้องลางาน					
การลาออก					
22. ท่านไม่มีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1-2 ปีข้างหน้า					
23. การลาออกจากงานไม่เคยอยู่ในความคิดของท่าน					
24. ท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ					
ความพึงพอใจ					
25. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
26. ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล					
27. ท่านมีความพึงพอใจในภาพรวมของการทำงานในองค์กรนี้					

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





บันทึกข้อความ

152

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ 4325

วันที่ 4 ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววรรณ โพธิ์แก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรม
 การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน
 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาษารุ่งโรจน์
 อาจารย์นาฏอนงค์ นามบุตติ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาววรพรรณ โพธิ์แก้ว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-348-4325



ที่ ศธ 0519.12/ ๔๗๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท

เนื่องด้วย นางสาววรรณ โพธิ์แก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อขอความอนุเคราะห์พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท ตอบแบบสอบถาม ในวันที่ 15 - 30 พฤศจิกายน 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาววรรณ โพธิ์แก้ว ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-348-4325



ที่ ศธ 0519.12/4785

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

8 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

เนื่องด้วย นางสาววรรณ โพธิ์แก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย สมิติเวช จำกัด มหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อขอความอนุเคราะห์พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ตอบแบบสอบถาม ในวันที่ 15 - 30 พฤศจิกายน 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาววรรณ โพธิ์แก้ว ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

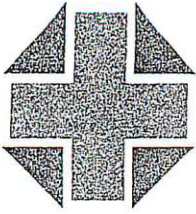
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-348-4325



โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท
SAMITIVEJ SUKHUMVIT HOSPITAL

www.samitivejhospitals.com

133 สุขุมวิท 49 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 โทร. 0-2711-8181 แฟกซ์: (66) 0-2391-1290

133 SUKHUMVIT 49, KLONGTAN NUA, VADHANA, BANGKOK 10110, THAILAND. TEL. 0-2711-8181 FAX: (66) 0-2391-1290

155

ที่ สผ.344/2556

21 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง อนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ตามที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ขอความอนุเคราะห์คุณวราพรพรรณ โพธิ์แก้ว
นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ เก็บข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรม
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่ายสมิติเวช จำกัด มหาชน" ในวันที่ 15 - 30 พฤศจิกายน 2556 นั้น
โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท มีความยินดีและอนุญาตให้คุณวราพรพรรณ โพธิ์แก้ว เข้าเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลฯ เพื่อการ
วิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายแพทย์จิตจำลอง หะรินสุต)

รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

สำนักกรรมการผู้จัดการ

โทร. 0-2711-8627



ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์นาฏอนงค์ นามบุตดี	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววรรณพรณ์ โพธิ์แก้ว
วันเดือนปีเกิด	31 พฤษภาคม 2525
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	94/450 ม.ชัยพฤกษ์ รามอินทรา-วงแหวน 2 แขวงบางชัน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนก
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท 133 สุขุมวิท 49 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	พยาบาลศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

