

การเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

สารนิพนธ์
ของ
อรอนงค์ รักประกอบกิจ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

การเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

สารนิพนธ์

ของ

อรอนงค์ รักประกอบกิจ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

บทคัดย่อ
ของ
อรอนงค์ รักประกอบกิจ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

อรอนงค์ รักประกอบกิจ.(2551). **การเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**
งานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล. วิทยานิพนธ์
บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์
ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร. รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์.

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน หน่วยงาน และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านงาน ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานและทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจการปฏิบัติงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในกับพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 270 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2-4 ปี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในหน่วยงานฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน และพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติต่องาน ด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับดี มีทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี และมีทัศนคติต่อผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานในด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงินอยู่ในระดับดี

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และทัศนคติด้านงาน ด้านสิ่งแวดล้อมของงาน และด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านงาน ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานไม่แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อย่างไรก็ตามพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานต่ำกว่าพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการ

พยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการ
พยาบาลแผนกผู้ป่วยใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A COMPARISON OF ATTITUDE AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES
WORKING OF REGISTERED NURSE
AT BUMRUNGRAD INTERNATIONAL HOSPITAL

AN ABSTRACT

BY
ONANONG RAKPRAKOBKIJ

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

May 2008

Onanong Rakprakobkij. (2008). ***A Study of Comparison of Attitude and Job Satisfaction of Employees Working of Registered Nurse at Bumrungrad International Hospital.*** Master Project , M.B.A. (Management). Bangkok : Srinakharinwirot University. Advisor : Dr.Rugphong Vongsaroj.

The purpose of this research is to study the degree of job satisfaction of employees working of registered nurse at Bumrungrad International Hospital. The key factors for this study includes demographic factors such as age, education, marital status, experience, salary, job function and study of work attitude, work environment and benefit from work related to job satisfaction of employees. In addition, this research aims to compare the attitude and job satisfaction between employees who work in Inpatient department and Outpatient department. The sample of this research are collected from 270 registered nurse. A questionnaire was constructed and used as a tool to collect data. The data are analyzed by using percentage, mean, standard deviation, One-Way Analysis of Variance and Pearson's Product Moment Correlation coefficient.

The results of the research showed that most of the respondents are aged ranging from 26 to 30 years old, hold bachelor's degree, single, duration of work are 2 to 4 years and monthly salary 20,001 to 30,000 and working in Inpatient department. The research show that registered nurse has a good work attitude, job satisfaction, careerpath, respect from people, working environment, relationship among supervisor and colleagues including other benefits apart from salary.

Registered Nurse's ages , educational level , experience and salary have no statistically significant difference in job satisfaction of working. The level of statistical significance is .05. Attitude in working, environment and benefits from work had positive relationship with job satisfaction of working at moderate level. The level of statistical significance is .01. There was no significant different among Inpatient and Outpatient registered nurse in attitude in work, enviroment and benefit from work. The level of statistical significance is .05. However, the Inpatient registered nurse has the lower level of attitude toward the company's benefits than the Outpatient registered nurse. The level of statistical significance is .05. Besides Outpatient registered nurse has more job satisfaction than Inpatient registered nurse, the level of statistical significance is .05.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลของ อรอนงค์ รักประกอบกิจ ฉบับนี้
แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.ศุภินญา ญาณสมบุญ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลือและแนะนำอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่ายิ่ง นับตั้งแต่ การสร้างความเข้าใจในเรื่องกรอบแนวความคิดในการวิจัย การค้นหาทฤษฎีต่าง ๆ การดำเนินการ วิจัย และการเขียนสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อีกทั้งยังได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทำให้ สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา และ อาจารย์ ดร. ศุภินญา ญาณสมบูรณ์ ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทำให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการสายงานการพยาบาล และท่านผู้อำนวยการฝ่าย บริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บ ข้อมูลการทำวิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงาน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ ทุกท่าน ที่สอนสั่งวิชาความรู้ อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ ทำให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษา และการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ และน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณอบรมเลี้ยงดู ให้การ สั่งสอน สนับสนุนและคอยช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ด้วยดีตลอดมา เป็นกำลังใจสำคัญในชีวิต จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จจนถึงวันนี้

สุดท้ายผู้วิจัยขอบคุณคุณพี่น้อง คนพิเศษ และเพื่อนทุก ๆ คน ที่เป็นคอยห่วงใย ดูแลและ ให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ เสมอมา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

อรอนงค์ รักประกอบกิจ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
	ความสำคัญของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตการวิจัย.....	3
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	สมมติฐานในงานวิจัย	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	ความหมายของทัศนคติ.....	9
	องค์ประกอบและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ.....	10
	ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	12
	ความคิดเห็นและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	14
	ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	15
	ความคิดเห็นและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	15
	ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์.....	17
	องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	19
	ความเป็นมาของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.....	25
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3	วิธีดำเนินการวิจัย	
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	31
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	72
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	76
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	76
	สมมติฐานการวิจัย.....	76
	วิธีการดำเนินการค้นคว้า.....	77
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
	ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	77
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	80
	อภิปรายผล.....	85
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	93
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	96
	บรรณานุกรม.....	97
	ภาคผนวก.....	103
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	113

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ.....	46
2	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ.....	46
3	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	47
4	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	47
5	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	48
6	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	48
7	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	49
8	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	49
9	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	50
10	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	50
11	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม หน่วยงาน.....	51
12	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวม แต่ละรายด้าน.....	51
13	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านลักษณะงาน.....	52
14	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่.....	52
15	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	53
16	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	54
17	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวมแต่ละรายด้าน.....	55
18	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านสภาพการทำงาน.....	55
19	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา.....	56

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน.....	57
21	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวม แต่ละรายด้าน.....	58
22	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน.....	59
23	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน.....	60
24	ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล.....	61
25	ผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุของพยาบาลวิชาชีพกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน.....	62
26	ผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	63
27	ผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	64
28	ผลการเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	65
29	ผลการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	66
30	ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล.....	67
31	ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล.....	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
32	ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล.....	71
33	ผลการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพกับทัศนคติ ด้านงานโดยรวม.....	72
34	ผลการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพกับทัศนคติ ด้านทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวม.....	73
35	ผลการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพกับทัศนคติ ด้านทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวม.....	74
36	ผลการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน.....	75
37	ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ในภาพรวม.....	76
38	ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ในภาพรวม.....	76
39	ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ในภาพรวม.....	76
40	ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ในภาพรวม.....	77
41	ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ในภาพรวม.....	77
42	ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 6 ในภาพรวม.....	77
43	ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 7 ในภาพรวม.....	78
44	ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 8 ในภาพรวม.....	78

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับการเปลี่ยนแปลงภายนอกและภายใน.....	11
2 ลำดับชั้นการจูงใจของมนุษย์.....	14

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการบริหารงานขององค์กรธุรกิจ ถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด หากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ย่อมจะสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรได้ ซึ่งส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล คือการตอบสนองความต้องการในการทำงานของพนักงาน เพราะความพึงพอใจในปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีความรู้สึก ว่าชีวิตเป็นชีวิตที่มีคุณค่า ฉะนั้น การทำงานจึงเป็นดังโครงสร้างที่หล่อหลอมให้ชีวิตมีคุณค่าเสมอ ความพึงพอใจในการทำงาน จึงมีส่วนช่วยเสริมสร้างความรู้สึที่ดีให้แก่ชีวิต และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ ให้งานบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ ซึ่งหากบุคคลใดไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็ อาจจะ เป็นสาเหตุทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การ ลาออกจากงาน และปัญหาพนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดไว้ ดังนั้น หากองค์กร ใดมองเห็นความสำคัญของความพึงพอใจในปฏิบัติงานและเร่งสร้างให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร องค์กรนั้นก็จะได้ประสบความสำเร็จ ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีขวัญและกำลังใจ เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ย่อมส่งผลให้องค์กร มีความ เจริญก้าวหน้าและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นโรงพยาบาลชั้นนำในประเทศไทยตั้งอยู่ ใจกลางกรุงเทพมหานคร เปิดให้บริการทางด้านการรักษาพยาบาล โดยมี ธนาคารกรุงเทพ และ ตระกูลโสภณพนิช เป็นผู้ถือหุ้น เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ใหญ่ที่สุดในภาคพื้นเอเชียอาคเนย์ มีพื้นที่รวม 1,000,000 ตารางฟุต ซึ่งตัวอาคารสูง 12 ชั้น มีลานจอดรถเฮลิคอปเตอร์มาตรฐานสากล มีระบบป้องกันอัคคีภัยและความปลอดภัยมาตรฐานสหรัฐอเมริกา เป็นผู้บุกเบิกการท่องเที่ยวเพื่อ การรักษาพยาบาล (Medical Tourism) โดยปัจจุบันทางโรงพยาบาลได้ให้การรักษาคอนไซ้ ชาวต่างชาติกว่า 400,000 คน จาก 190 ประเทศในแต่ละปี และเป็นโรงพยาบาลอันดับหนึ่งในโลก ของการท่องเที่ยวเพื่อการรักษาพยาบาล ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างง่ายและชัดเจน คือการ ให้บริการทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐานสากล อย่างคุ้มค่า ด้วยมืออาชีพที่เชื่อถือได้ในสิ่งแวดล้อม ระดับห้าดาว ดังจะเห็นได้ว่า ในธุรกิจประเภทโรงพยาบาลจำเป็นต้องมีทีมบุคลากรที่มีความรู้ความ เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ไว้คอยให้บริการแก่ผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษาดังนั้นบุคลากรของ โรงพยาบาลในตำแหน่งพยาบาล จึงถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและมีจำนวนมากที่สุด เมื่อ เปรียบเทียบกับบุคลากรทีมสุขภาพอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีเทคนิค เภสัชกร และบุคลากรอื่น ๆ และถึงแม้ว่าพยาบาลจะมีจำนวนมาก แต่โรงพยาบาลก็ยังประสบกับ ปัญหาขาดแคลนพยาบาล ซึ่งการขาดแคลนพยาบาลนั้น มีในทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นพยาบาล

สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครต่างประสบปัญหาเช่นกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะงานพยาบาลเป็นงานบริการทางสุขภาพ ที่ต้องดูแลบุคคลที่เจ็บป่วยบาดเจ็บให้พ้นขีดอันตรายจนเข้าสู่ภาวะปกติ โดยมีหน้าที่ให้การดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง การทำงานต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรับผิดชอบและความอดทนกับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้น และทุกสังคม การที่ต้องพบกับบุคคลหลายประเภท หลายสภาพอารมณ์ ทั้งของผู้เจ็บป่วยและญาติ นับเป็นภาระอันหนักหน่วง (ทัศนา บุญทอง. 2533 : 186) และเมื่อบุคลากรพยาบาลขาดแคลน ทำให้พยาบาลต้องดูแลผู้ป่วยเป็นจำนวนมากตลอดระยะเวลาการทำงาน ต้องทำงานหนัก แข่งกับเวลา อาจส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียด เบื่อหน่าย ท้อแท้ หงุดหงิด คับข้องใจ พุดจาไม่สุภาพ คุณภาพของงานและการบริการย่อมลดลง การแสดงออกทางพฤติกรรมที่ไม่กระตือรือร้น ท้อแท้ ไม่รับผิดชอบงาน หรือไม่อยากทำงาน ละเลยผู้ป่วยมีผลทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง (สำราญ บุญรักษา. 2539 : 74) ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงเป็นองค์ประกอบในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญที่ผู้บริหารโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ให้ความสนใจ และด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการบริหารงานต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงาน
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
5. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน (IPD) กับพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลผู้ป่วยนอก(OPD)

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร ในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งทำงานประจำอยู่ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน (IPD) และฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก (OPD) ของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 726 คน (ที่มา : ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและฝึกอบรม โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2550)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งทำงานประจำอยู่ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน (IPD) และฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก (OPD) ของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลจำนวน 270 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95 % ความผิดพลาดที่ยอมรับไม่เกิน 5 % ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 257 คน และสำรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 5 % เท่ากับ 13 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportional) (กัลยา วาณิชบัญชา.2545 : 12-13) จากนั้นจะทำการเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่เป็นตัวแทน หรือเป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีตามสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 อายุ

1.1.1.1 21 - 25 ปี

1.1.1.2 26 - 30 ปี

1.1.1.3 31 - 35 ปี

1.1.1.4 36 - 40 ปี

1.1.1.5 40 ปีขึ้นไป

- 1.1.2 สถานภาพสมรส
 - 1.1.2.1 โสด
 - 1.1.2.2 สมรส
 - 1.1.2.3 หย่าร้าง/หม้าย
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.1.3.1 ปริญญาตรี
 - 1.1.3.2 ปริญญาโท
 - 1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาโท
- 1.1.4 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.1.4.1 น้อยกว่า 4 เดือน
 - 1.1.4.2 4 เดือน – 1 ปี
 - 1.1.4.3 2 – 4 ปี
 - 1.1.4.4 5 – 7 ปี
 - 1.1.4.5 8 – 10 ปี
 - 1.1.4.6 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
- 1.1.5 รายได้ประจำต่อเดือน
 - 1.1.5.1 12,500 – 20,000 บาท
 - 1.1.5.2 20,001 – 30,000 บาท
 - 1.1.5.3 30,001 – 40,000 บาท
 - 1.1.5.4 ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป
- 1.1.6 หน่วยงาน
 - 1.1.6.1 ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน
 - 1.1.6.2 ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก
- 1.2 ทักษะด้านงาน ได้แก่
 - 1.2.1 ลักษณะงาน
 - 1.2.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่
 - 1.2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.2.4 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.3 ทักษะด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่
 - 1.3.1 สภาพการทำงาน
 - 1.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
 - 1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 1.4 ทักษะด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย โดยมีขอบเขตและความเฉพาะดังนี้

1. บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล หมายถึงบริษัทที่ใช้เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

2. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาวิชาการพยาบาล และปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เป็นพนักงานประจำซึ่งทำงานอยู่ในฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน (IPD) และฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก (OPD)

3. การเปรียบเทียบของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การเปรียบเทียบลักษณะของการปฏิบัติงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน (IPD) และฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก (OPD)

4. ทศนคติดำเนินงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ ได้แก่

4.1 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่มีลักษณะขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นงานที่มีเกียรติ ทำความสามารรถ เหมาะกับความรู้ความสามารถ และมีความสำคัญต่อส่วนรวม

4.2 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบรวมถึงการได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ จากการไปอบรม ประชุม สัมมนา และดูงาน

4.3 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพิจารณาแก้ปัญหาที่สำคัญขององค์กร

4.4 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้น และบรรลุเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน

5. ทศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน หมายถึง สภาพในที่ทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่

5.1 สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน อันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ที่ทำงานเหมาะสม การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การให้ความไว้วางใจ การปกครองโดยใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ รวมทั้งการให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความเป็นมิตรและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เมื่อมีโอกาสอันควร รวมทั้งเป็นที่รักใคร่และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

6. ทศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน หมายถึง ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งองค์กรใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งผลประโยชน์ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

6.1 ผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน

6.1.1 อัตราเงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทนหรือค่าจ้างที่พนักงานได้รับต่อเดือน (เงินเดือน)

6.1.2 อังเปาโบนัส หมายถึง ผลตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้พนักงานเป็นรายไตรมาส โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานรายไตรมาสของโรงพยาบาล

6.1.3 โบนัส หมายถึง ผลตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้พนักงานเป็นรายปีในส่วนที่ไม่ใช่เงินเดือน โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานรวมทั้งปีของโรงพยาบาล และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

6.1.4 ค่าทำงานล่วงเวลา หมายถึง ผลตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้ในกรณีทำงานนอกเวลาหรือเกินเวลาทำงานปกติ ทั้งนี้ ในกรณีที่งานนั้นมีลักษณะต่อเนื่อง ต้องทำติดต่อกันให้แล้วเสร็จ หรือเป็นงานเร่งด่วนที่ไม่สามารถทำให้เสร็จทันเวลาทำงานปกติได้ และต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเสียก่อน

6.2 ผลตอบแทนที่มีใช้ตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัท

6.2.1 วันลาหยุด หมายถึง วันที่โรงพยาบาลกำหนดให้พนักงานหยุดงานได้โดยไม่ถูกหักเงินเดือน

6.2.2 ค่ารักษาพยาบาล หมายถึง สิทธิที่พนักงานและครอบครัวได้รับจากค่ารักษาพยาบาล ดังนี้

6.2.2.1 พนักงาน ได้รับสิทธิในการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

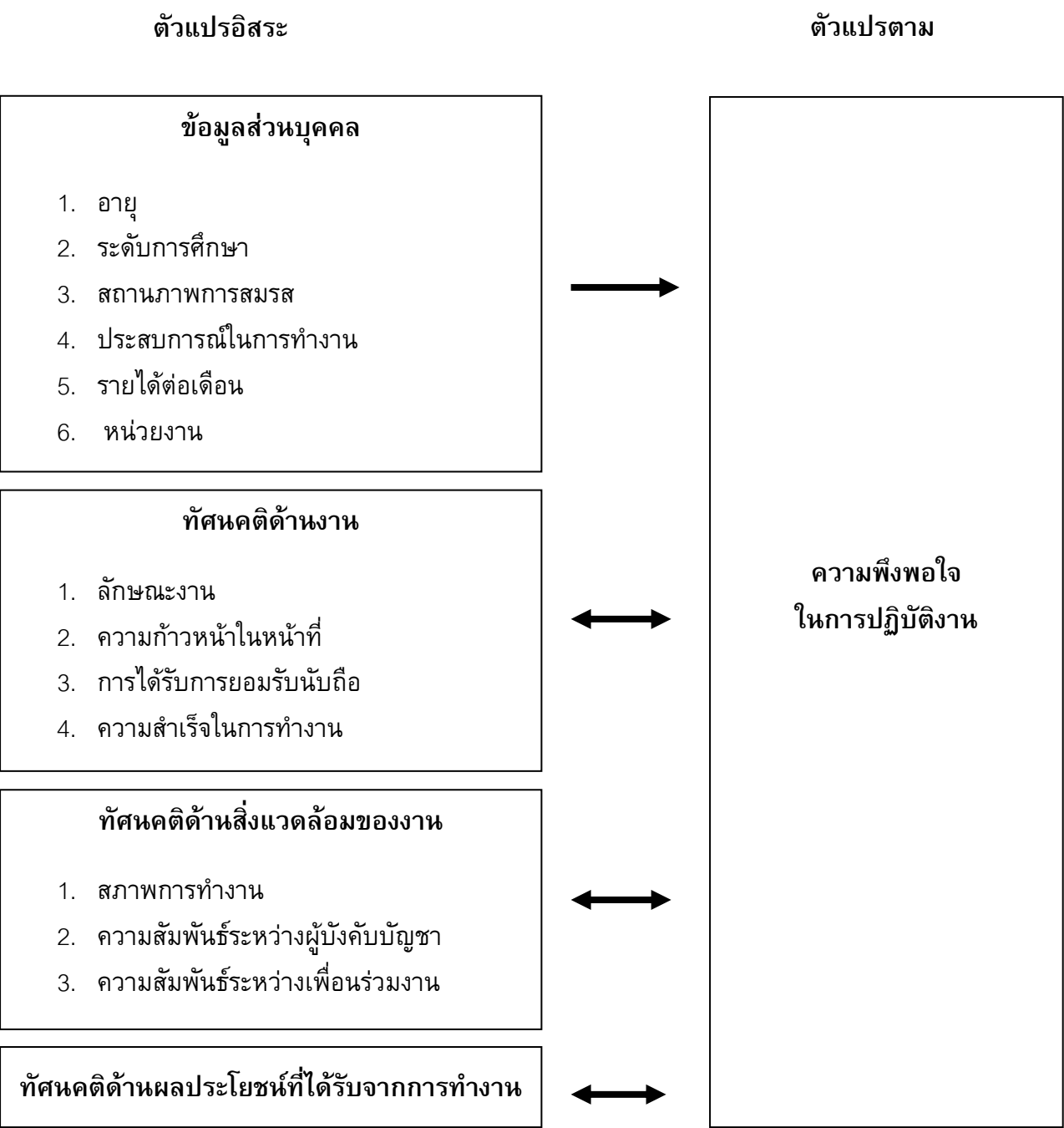
6.2.2.2 ครอบครัวพนักงาน (พ่อ แม่ สามี ภรรยา และบุตร) ได้รับสิทธิในการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โดยเสียค่าใช้จ่ายตามสิทธิที่พนักงาน พึงจะได้รับตามอายุงานของพนักงาน เช่น อายุงาน 1-10 ปี ได้รับส่วนลด 50 % , อายุงาน 11-15 ปี ได้รับส่วนลด 55 % เป็นต้น

6.2.2.3 สิทธิในการอยู่หอพักพยาบาล หมายถึง สิทธิที่พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลจะได้รับในการอยู่หอพักโดยชำระค่าเช่าหอพักในราคาที่ถูกลง

7. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่ดีของพนักงาน ที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล” มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ทักษะจิตด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ทักษะจิตด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
4. ทักษะจิตด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
5. พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก
6. พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก
7. พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก
8. พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมายของทัศนคติ
2. องค์ประกอบและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ
3. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ความคิดเห็นและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ความคิดเห็นและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
7. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์
8. องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
9. ความเป็นมาของบริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
10. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของทัศนคติ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538 : 106) ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ในทิศทางใดทิศทางหนึ่งซึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือต่อต้านก็ได้

ประสงค์ ปรานีตพลกรัง (2543 : 29) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ การแสดงออกของความรู้สึกที่มีต่อบุคคล วัตถุ กิจกรรม และเหตุการณ์ทัศนคติเกี่ยวกับงาน (Job satisfaction) ทัศนคติมีผลกระทบต่องานและองค์การโดยรวม ทัศนคติที่เกี่ยวกับการงาน และระดับความพึงพอใจของงาน จึงเป็นเสมือนปรอทวัดระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานตลอดจนความสำเร็จขององค์การ

สมยศ นาวิการ (2521 : 82-83) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า เป็นความรู้สึกและการประพฤติในแนวทางใดบางอย่างอยู่เสมอ ๆ โดยประเด็นสำคัญ 2 ประการ คือ ทัศนคติไม่ค่อยจะมีการเปลี่ยนแปลง ถ้าหากว่าไม่มีแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง วัตถุบางอย่างจะมีทั้งความรู้สึกและความเชื่อ ถ้าหากว่าคนๆหนึ่งมีทัศนคติที่ไม่ดีแล้วย่อมจะแสดงให้เห็นเป็นนัยว่าเขาจะมีความรู้สึกและความเชื่อในทางลบ

คัทดี้ สุนทรธณี (2531 : 2) ได้ให้ความหมายของทัศนคติ ไว้ดังนี้

1. ทัศนคติ หมายถึง ความสลับซับซ้อนของความรู้สึก ความอยาก ความกลัว ความเชื่อมั่น ความลำเอียง หรือความมีอคติของบุคคลในการที่จะสร้างความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามประสบการณ์ของบุคคลที่ได้รับมา

2. ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดี หรือต่อต้านด้านสภาพแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด

3. ในด้านพฤติกรรมของคนเรา ทัศนคติ หมายถึง การเตรียมตัวหรือความพร้อมในการที่จะตอบสนอง

กอร์ดอน อัลพอร์ท (Gordon Allport. 1976 : 2) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาพความพร้อมทางด้านจิตใจประสาธ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาพความพร้อมนี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึงความรู้สึก ความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เกิดจากประสบการณ์ และพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นไปในแนวทางเดียวกับความรู้สึกที่มีอยู่นั้น

2. องค์ประกอบและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ

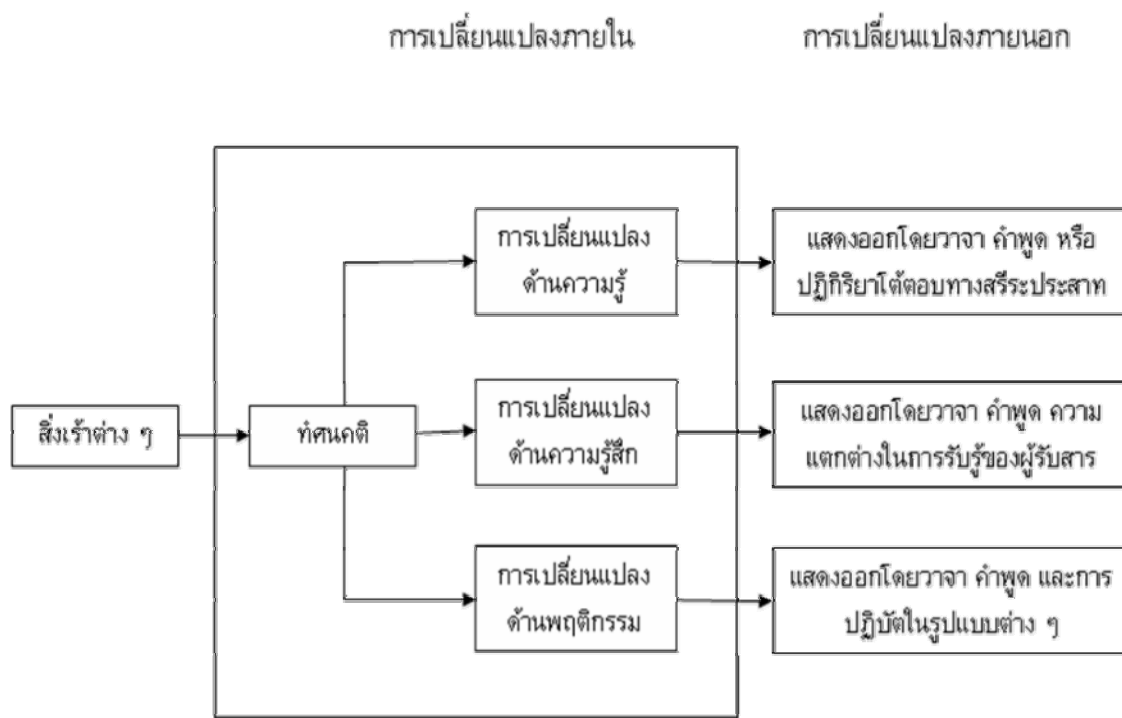
ฟรีแมน (คัทดี้ สุนทรธณี. 2331 : 4 ; อ้างอิงจาก Friedman. 1979 : 19) ได้แยกองค์ประกอบของทัศนคติเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive component) เป็นเรื่องการรับรู้ของบุคคลในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง อาจจะเป็นการรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ต่างๆ ว่ารู้สึกต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นได้อย่างไร รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี ทางบวกหรือลบ ซึ่งจะก่อให้เกิดทัศนคติขึ้น ถ้ารู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีเราก็จะมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นในทางที่ดี และถ้ารู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางไม่ดีเราก็จะทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย ถ้าเราไม่รู้จักสิ่งใดเลยทัศนคติก็จะไม่เกิดขึ้น

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective component of filling component) เป็นองค์ประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งถูกรับรู้ขึ้นจากความรู้ นั้น เมื่อเราเกิดความรู้สึกใดสิ่งหนึ่งแล้ว จะทำให้เราเกิดความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี ถ้าเรารู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ไม่ดี เราก็จะไม่ชอบ หรือไม่พอใจในสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้จะทำให้เกิดทัศนคติในทางใดทางหนึ่งคือชอบหรือไม่ชอบ ความรู้สึกนี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะเปลี่ยนแปลงได้ยากมาก

3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรม (Action tendency component of behavioral component) เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้น ๆ ในทางใดทางหนึ่ง คือพร้อมที่จะสนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือหรือในทางทำลาย ขัดขวาง ต่อสู้ เป็นต้น

อรรถธรณ ปิณฑนโรวาท(2537 : 13) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับการเปลี่ยนแปลงภายนอกและการเปลี่ยนแปลงภายในดังภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับการเปลี่ยนแปลงภายนอกและภายใน
ที่มา : อรวรรณ ปลัณธนโสภา (2537 : 14)

เฟสทินเกอร์ (ศักดิ์ สุนทรเสณี. 2531 : 4 ; อ้างอิงจาก Festinger. 1957 : 18) ได้เสนอทฤษฎีความไม่สอดคล้องของการรู้ ทฤษฎีนี้ได้มาจากความคิดที่ว่า “มนุษย์ไม่สามารถทนต่อความขัดแย้งหรือความไม่สอดคล้องได้ จึงจำเป็นต้องลดความขัดแย้งนั้นด้วยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ถ้าทัศนคติไม่สอดคล้องกับการกระทำแล้ว ทัศนคติต่อสิ่งนั้นจะเปลี่ยนไป” ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกกับการกระทำที่ไม่สอดคล้องหรือขัดแย้งกัน ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อสิ่งนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการกระทำ ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 96) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่ชี้นำถึงพฤติกรรมของบุคลากรเป็นอย่างดี เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกให้ถึงการแสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ กล่าวคือ ทัศนคติต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้นในทีมงาน ตรงข้ามกับทัศนคติต่องานในเชิงลบก็จะช่วยให้เห็นพฤติกรรมในเชิงลบเช่นกัน พฤติกรรมทั้งสองแบบนี้ล้วนมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินการขององค์การทั้งสิ้น แต่จะมีความมากมายแตกต่างกันไป หากพนักงานมีทัศนคติในด้านลบ หรือเกิดความไม่พอใจในการทำงานขึ้น ปัญหาที่ตามมานั้นมีมากมาย ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกอาจเป็นทั้งในเชิงความคิดหรือด้านจิตใจ (Psychological withdrawal) หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ (Physical

withdrawal) ตรงกันข้ามถ้าพนักงานที่มีความพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงาน พฤติกรรมในการทำงานย่อมแสดงออกแต่สิ่งที่ดี ๆ

จำลอง เงินดี (2529 : 37) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไว้ว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การใส่ใจ (Attention) คือ ขั้นที่ต้องชักจูงใจให้ผู้ที่เราต้องการจะเปลี่ยนแปลงเกิดความสนใจในเรื่องนั้น ๆ เสียก่อน
2. ความเข้าใจ (Comprehension) เมื่อทำให้เกิดความสนใจได้แล้วก็ชี้แจงในรายละเอียด โดยกล่าวถึงจุดหมายปลายทางในลักษณะต่างๆ ของเรื่องนั้น โดยสร้างให้เกิดความหมาย
3. การยอมรับ(Acceptance) ขั้นที่ทำให้ผู้ถูกจูงใจยอมรับ การจะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้นั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้จูงใจ
4. การเก็บจำ (Retention) เมื่อมีสิ่งใหม่เกิดขึ้นกับบุคคลที่เราต้องการจะเปลี่ยนแปลงแล้ว ถ้าผู้นั้นยอมรับอย่างต่อเนื่องและจำไว้อย่างถาวรจะถือว่าอยู่ในขั้นการเก็บจำและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมทันทีเมื่อมีโอกาส
5. การกระทำ (Action) ขั้นนี้จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรม คือ เมื่อถูกชักจูงเก็บจำสิ่งใหม่ที่ได้รับและเก็บจำแล้ว ก็จะต้องกระทำในสิ่งใหม่ไม่ใช่กระทำแบบเดิม

3. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และทำด้วยความเต็มใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้รับความสนใจที่จะศึกษาอย่างกว้างขวาง และมีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาพอสรุปได้ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล (2529 : 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานได้มากกว่าคนที่ขาดความพึงพอใจในการทำงาน การทำความเข้าใจกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน มิใช่เรื่องง่ายนัก เพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ไม่สามารถมองได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่จากการสังเกตพฤติกรรมคนเท่านั้น

จันรรรจ์ บุญศิริ (2543 : 10) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้การประเมินประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขและความรู้สึกดังกล่าวนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้

แอปเปิลไวท์ (Applewhite.1965 : 6) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายกว้างและรวม

ไปถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น มีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องานและมีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับ

บุญเรือน ชโลธร (2541 : 38) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่กระทำอยู่ ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆ เช่น สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ที่เหมาะสม และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สมยศ นาวิการ (2533 : 14) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีความต้องการ เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 36) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 123-129) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสัมพันธ์และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของจอห์นสตัน และบาร์วิน (Johnston and Barvin. 1973 : 136-141) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ทดสอบความพึงพอใจกับครูชายที่สอนในโรงเรียนราษฎร์ ประเทศออสเตรเลีย จำนวน 130 คน โดยมีวัตถุประสงค์ประกอบบางอย่างออกจากกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน กับกลุ่มที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตัวทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

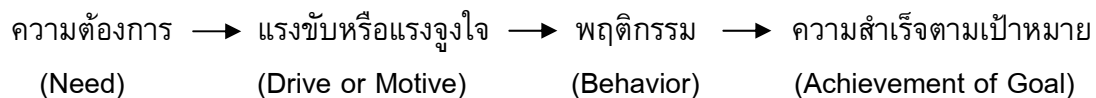
เดวิส (Davis.1964 : 28-29) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ค่าจ้าง โบนัส ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ ฯลฯ และเมื่อปัจจัยเหล่านี้ ตอบสนองความต้องการของบุคคลก็ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความสุข ความเต็มใจ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น เป็นผลทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ความคิดเห็นและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ธรรมชาติของการปฏิบัติงานโดยทั่วไปนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ก็ต่อเมื่องานนั้นได้รับผลตอบแทน ทั้งด้านจิตใจและด้านวัตถุ ผู้ที่ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในด้านความต้องการ ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ ความต้องการด้านบุคคลและความต้องการด้านสังคม เฮอริชเบอร์ก มอสเนอร์ และไซเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman. 1959 : 113-115) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดพลังจูงใจในการทำงาน 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factor) และองค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factor) ว่า ถ้าหน่วยงานใดมีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานมาก บุคลากรในหน่วยงานย่อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจมาก เพราะสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติเต็มใจในการปฏิบัติงาน

ลำดับขั้นของการจูงใจจะเริ่มด้วยการที่มนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ (Drive or Motive) ให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม (Behavior) อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ นั่นคือ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Achievement of Goal) (สุชา จันท์เอม. 2531 : 101-102) ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนประกอบ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ลำดับขั้นการจูงใจของมนุษย์

ที่มา : สุชา จันท์เอม. 2531:101-102

จากแผนภูมิดังกล่าว สามารถอธิบายกระบวนการของการจูงใจได้ว่า ความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นแรงขับ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ความต้องการจะเกิดขึ้นเมื่อมีความสมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ความไม่สมดุลทางด้านร่างกาย ได้แก่ การขาดอาหาร น้ำดื่ม หรือสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ส่วนความไม่สมดุลทางด้านจิตใจ ได้แก่ การขาดความรัก ความเข้าใจ ความเป็นมิตรจากผู้อื่น ฯลฯ

แรงขับหรือแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง โดยก่อให้เกิดพลังที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหารและน้ำ จะถูกแปลงเป็นแรงขับในรูปของความหิวและกระหาย ส่วนการขาดความเป็นมิตร จะถูกแปลงเป็นแรงขับในรูปของความต้องการความผูกพัน เป็นต้น

เป้าหมายในกระบวนการของการจูงใจ เป้าหมายจะหมายถึง สิ่งที่จะช่วยบรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลง การบรรลุเป้าหมายจะเป็นการเสริมสร้างความสมดุล ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และจะช่วยลดแรงขับให้น้อยลงหรือขจัดให้หมดไป จากตัวอย่างข้างต้น การได้รับอาหาร น้ำดื่มและการมีเพื่อน จะช่วยปรับความสมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจและจะช่วยลดแรงขับที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเป้าหมายของตัวอย่างนี้ คือ อาหาร น้ำ และเพื่อน นั่นเอง

5. ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวพนักงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความสั่นสะเทือน รังสี ความร้อน ความเย็น การถ่ายเทอากาศ ก๊าซ ไอสาร ฝุ่นควัน ละออง และสารเคมีอื่นๆ (อริสา เลหาไกวิลธรรม. 2539)

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่อาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อพนักงานทั้งในแง่ของความสามารถ แรงจูงใจ สุขภาพอนามัย และประสิทธิภาพของงานที่ทำ (Bridger.1995) ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการลาออกได้เนื่องจากเมื่อพนักงานเห็นว่าตนไม่มีความสามารถในการทำงานก็จะรู้สึกว่าการที่ตนไม่เหมาะสมกับงานที่กำลังทำอยู่ ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจในการทำงาน จึงต้องการที่จะลาออกจากงานนั้นๆ ไป ซึ่งบางครั้งการขาดความสามารถในการทำงานอาจเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม มิได้เกิดจากตัวพนักงานเองก็ได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวพนักงานทั้งหมดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งทางด้านกายภาพ อุปกรณ์ที่ใช้ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อด้านใดด้านหนึ่งต่อพนักงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ผลกระทบนี้อาจเป็นได้ทั้งทางด้านจิตใจ ความรู้สึกที่มีต่องาน และผลกระทบทางสุขภาพของพนักงาน และส่งผลถึงความพึงพอใจในงานของพนักงาน และแนวโน้มในการลาออกด้วย

6. ความคิดเห็นและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจะได้คำนึงถึงปัจจัยด้านความแตกต่างและขีดจำกัดรวมทั้งความสะดวกสบายของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะได้กล่าวถึงนี้เป็นองค์ประกอบโดยทั่ว ๆ ไป ในการทำงานของพนักงานที่อยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมต่างกัน เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ ฝุ่นและสารเคมี ความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรการมีความเสี่ยงที่จะประสบกับปัญหา (วิฑูรย์และกฤษฎา. 2537) ดังต่อไปนี้ คือ

1. ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตตกต่ำ
2. อัตราเกิดการผิดพลาดหรืออุบัติเหตุสูงขึ้น
3. อัตราการหยุดงานสูงขึ้น
4. อัตราการลาออกสูงขึ้น
5. สูญเสียเวลาในการผลิตมากขึ้น
6. ค่าใช้จ่ายด้านรักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้น
7. ผู้ปฏิบัติงานมีความเครียด ความเมื่อยล้าอันเนื่องมาจากการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเภท (พงศ์
 หรดาล. 2540) คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ เสียง เสียงดนตรี สี
 แสง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่ สถานที่บริการต่างๆ โรงอาหาร ห้องน้ำ หรือ
 สิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

2. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ (Mental Environment) ได้แก่ ความเหนื่อยล้า (Fatigue)
 ที่อาจมีสาเหตุมาจากการใช้พลังงานมาก สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่เหมาะสม การ
 ทำงานที่ซ้ำซาก ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานทันที ทำให้ผลผลิตลดลง และอาจจะเกิดอุบัติเหตุ
 ในขณะที่ปฏิบัติงานได้ความเหนื่อยล้าแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความเหนื่อยล้าทางกาย ซึ่ง
 เกิดจากปฏิกิริยาเคมีในร่างกายอันเป็นผลมาจากระดับของน้ำตาลในเลือดต่ำลง และความ
 เหนื่อยล้าทางใจ ซึ่งเป็นลักษณะของการเบื่อหน่ายงาน ไม่อยากทำงาน อาจจะมาจากงานที่
 จำเจ ไม่มีสิ่งดึงดูดความสนใจในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Environment) งานทางด้าน
 อุตสาหกรรมที่มีเครื่องจักร สารเคมีอันตรายเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นงานที่พนักงานมีโอกาสเสี่ยงที่
 จะได้รับอันตรายจากอุบัติเหตุได้มากกว่างานสาขาอื่น ๆ ดังนั้น การพัฒนาสภาพแวดล้อม
 ทำงานให้ปลอดภัย จึงเป็นสิ่งที่ทางองค์กรควรตระหนัก เช่น การป้องกันมิให้สภาพของ
 เครื่องจักรและสิ่งแวดลอมเป็นอันตรายต่อพนักงาน และให้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี
 และปฏิบัติตามข้อกำหนดการรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมด้านเวลาการทำงาน (Work Shift Environment) เช่น การทำงาน
 เป็นกะ การทำงานครบ 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การทำงานแบบยัดเยียด การทำงานในเวลาปกติ
 การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุด การทำงานในวันหยุดและวันลา เป็นต้น

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามจะส่งผล
 ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และผลผลิตขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารจึง
 ควรให้ความสำคัญในการประเมินและปรับปรุงด้านสภาวะแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เช่น วัด
 คุณภาพการทำงาน วัดความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ และวัดการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อ
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำได้หลายวิธี ทั้ง
 การใช้แบบ สอบถามความคิดเห็น การสัมภาษณ์ หรือการใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ ในการ

วัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (อริสา เลหาไกวิลธรรม.2539) เช่น การใช้เครื่องวัดเสียง (Sound Level Meter) ตรวจวัดระดับความดังของเสียงมีหน่วยเป็น เดซิเบล (dB) การใช้เครื่องวัดแสง (Lux Meter) ในการวัดระดับความเข้มของแสง มีหน่วยเป็น ลักซ์ (Lux) และ การใช้เครื่องวัดอุณหภูมิ (Wet Bulb Globe Temperature) วัดอุณหภูมิ มีหน่วยเป็น องศาเซลเซียส (OC) หรือ องศาฟาเรนไฮท์ (OF) เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบที่เห็นได้ชัดต่อพฤติกรรมและสุขภาพของพนักงานแทบทั้งสิ้น

7. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์

ความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ เป็นเรื่องที่สำคัญที่ทุกองค์กรจะต้องตระหนักและคำนึงถึงอยู่เสมอ ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคล เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ ซึ่งก็เป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับกิจการด้วยว่า เมื่อคนพึงพอใจที่จะทำแล้ว กิจการต่าง ๆ เหล่านั้นย่อมประสบผลสำเร็จ ถ้าหากขาดความพึงพอใจที่จะทำแล้ว กิจการต่าง ๆ เหล่านั้นย่อมประสบอุปสรรคตั้งแต่เริ่มแรก ด้วยเหตุผลนี้ จึงทำให้ต้องศึกษาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลายและมีชื่อเสียงที่สุด ได้แก่ ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 253-258) ทฤษฎีนี้มีประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่า มนุษย์จะมีความพอใจในการทำงาน ถ้าการทำงานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ โดยแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ และตั้งสมมติฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้จะมียุ่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทน ซึ่งจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไปไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร, อากาศ, น้ำ การนอน และแรงขับทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยทางด้านที่พักอาศัยและความมั่นคง
3. ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับทางสังคมในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ และการมีส่วนร่วม
4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือหรือมีชื่อเสียง (Esteem or Status needs) เป็นความต้องการปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ตลอดจนการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของมนุษย์เป็นการเข้าใจ และตระหนักในความสามารถของตน จึงต้องการจะใช้ความสามารถนั้นตอบสนองความต้องการของตน โดยไม่สนใจว่าจะต้องได้รับผลตอบแทน

นอกจากนั้น บุคคลที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านความต้องการ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับของมาสโลว์และเรายึดถือเป็นทฤษฎีที่ศึกษาค้นคว้ากันอย่างกว้างขวางอีกท่านหนึ่ง ได้แก่

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 85-90) ซึ่งได้ค้นพบสิ่งที่เป็นมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2 องค์ประกอบ ซึ่งเฮอริชเบอร์ก เชื่อว่า องค์ประกอบที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานกับองค์ประกอบที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่แยกออกจากกัน องค์ประกอบ 2 จำพวกนี้ ได้แก่

1. องค์ประกอบแรงจูงใจ (Motivator Factors) องค์ประกอบนี้เป็นตัวทำให้เกิดความพอใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ องค์ประกอบที่เฮอริชเบอร์กเชื่อว่าเป็นตัวหนุนกำลังให้มนุษย์ทำงานหนักขึ้น เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความพอใจ

2. องค์ประกอบคำจุน (Hygiene Factors) องค์ประกอบนี้เป็นตัวทำให้เกิดความพอใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมของการทำงาน การบริหารงานของหัวหน้างาน เงินเดือน ผลประโยชน์และบริการเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เฮอริชเบอร์กเชื่อว่าไม่มีความสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์แต่น้อยต่อแรงจูงใจของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อการทำงาน องค์ประกอบนี้จะนำไปสู่ความไม่พอใจ

โดยสรุปแล้ว แรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงขึ้นอยู่กับความต้องการของมนุษย์ที่จะต้องได้รับการตอบสนอง ซึ่งมาสโลว์กำหนดไว้ 5 ชั้น คือความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่ได้รับการยกย่อง และความต้องการที่ได้รับความสำเร็จ และจากแนวคิดของมาสโลว์ ทำให้เข้าใจว่า ความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ในการได้รับการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับชั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไม่เท่ากัน และนอกจากนั้นองค์ประกอบที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานที่ทำ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของเฮอริชเบอร์ก ช่วยให้เข้าใจว่าทำไมบางคนเกลียดงานที่ทำแต่ก็ยังทำงานในหน่วยงานนั้น แต่ในทางตรงกันข้าม บางคนรักงานที่ทำแต่ก็ลาออกจากหน่วยงานที่ตนเองทำอยู่ ทั้งนี้ เพราะมีองค์ประกอบ 2 อย่างที่ต่างกันอยู่นั่นเอง ดังนั้นสิ่งที่กำหนดให้บุคคลมีความรู้สึกต่อหน่วยงานที่เขาทำนั้นเป็นองค์ประกอบทางแรงจูงใจ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบุคคลให้มีความรู้สึกต่อหน่วยงานที่เขาทำนั้นเป็นองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมซึ่งจำเป็นจะต้องมีอย่างเพียงพอ มิฉะนั้น จะไม่ดึงดูดให้คนเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกในหน่วยงานนั้น

8. องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการกล่าวไว้ พอสรุปได้ ดังนี้

กิลเมอร์ (Gilmer. 1967 : 380) มีความสนใจและได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลต่าง ๆ และได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำรงชีพ ทุกคน จึงมีความมุ่งหมายว่าทำงานเพื่อค่าจ้างที่นำไปดำรงชีวิตที่สุขสบายได้

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารที่บริหารงานไม่เป็นปกครองบังคับบัญชาไม่ดี จะเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงาน

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานหน้าที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็ เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทำให้ทุกคนรู้และเข้าใจในกระบวนการวิธีการทำงานต่างๆไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงานและการทำงานเป็นทีมก็ต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโง่งการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนความพึงพอใจในงานได้

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ ตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

ฮาร์เรล (มัจฉรี โอสถานนท์. 2539 : 40-41 ; อ้างอิงจาก Harrell. 1964 : 260-273) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชาว์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเชาว์ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำพบว่ามักจะมีความเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียนเพราะเป็นงาน ที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางเล่ม พบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายหรือเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายเล่ม พบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเล่ม พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงานความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาค้นคว้า พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือนเลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่าความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงาน

คุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพท้องถิ่นความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานเนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงานรายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่างานใดมีโครงสร้างอย่างไรและรู้ว่าจะทำอย่างไร และดำเนินการอย่างไรและสามารถควบคุมได้ง่ายขึ้น

3. ปัจจัยการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปรจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคงพนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวเองในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงาน เนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษา ซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด ก็จะทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานให้สำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน จึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศงานคือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอว์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่ง พบว่าพนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไร ข่าวดูจากบริษัท หน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่างานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธาในความ

สามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

มิลตัน (Milton 1981 : 159) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ลักษณะของงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

2. เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับตามคุณธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3. การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotions) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์จากการทำงาน (Benefits) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด ฯลฯ

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย

7. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ

8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เช่น การยอมรับนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

9. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การดูแลลูกจ้างการจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารงาน

ซอลเล็ชนิคและคนอื่น ๆ (จอมพล พิเศษกุล. 2537 : 18 ; อ้างอิงจาก Zaleznik and Other.1958 : 40) ร่วมกันทำการศึกษาและค้นพบว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 ประการใหญ่ๆด้วยกันคือ

1. ความต้องการภายนอก ได้แก่

- 1.1 รายได้ตอบแทนในการทำงาน

- 1.2 ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

- 1.3 ตำแหน่งหน้าที่การงาน

- 1.4 การได้ทำงานที่ถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
2. ความต้องการภายใน ได้แก่
 - 2.1 ความต้องการในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 2.2 ความเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
 - 2.3 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง
 - 2.4 ความต้องการได้รับความสำเร็จในอนาคต

โพลเดอร์ (ซูเลียร์ ศรศรี. 2539 : 10) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1.1 ปัจจัยทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า การจัดการ
- 1.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.3 ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ต้องทำเป็นประจำ
- 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ครอบครัว บุคลิกภาพ

9.ความเป็นมาของบริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เป็นโรงพยาบาลชั้นนำในประเทศไทย ตั้งอยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร เปิดให้บริการทางด้านการรักษาพยาบาลขนาด 200 เตียง นับตั้งแต่วันที่ 17 กันยายน 2523 และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นบริษัทมหาชนในปี พ.ศ.2523 ผู้ถือหุ้นหลักประกอบด้วย ธนาคารกรุงเทพ และ ตระกูลโสภณพนิช ทางโรงพยาบาลได้มีการขยายอาคารใหม่ คืออาคารโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ในวันที่ 1 มกราคม 2540 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ใหญ่ที่สุดในภาคพื้นเอเชียอาคเนย์ มีพื้นที่รวม 1,000,000 ตารางฟุต ซึ่งตัวอาคารสูง 12 ชั้น มีลานจอดรถเฮลิคอปเตอร์มาตรฐานสากล มีระบบป้องกันอัคคีภัยและความปลอดภัยมาตรฐานสหรัฐอเมริกา และข้อมูลสารสนเทศทางการแพทย์ระบบ Hospital 2000

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นผู้บุกเบิกการท่องเที่ยวเพื่อการรักษาพยาบาล (Medical Tourism) และปัจจุบันทางโรงพยาบาลได้ให้การรักษาคอนไซ์ชาวต่างชาติกว่า 400,000 คนจาก 190 ประเทศในแต่ละปี ซึ่งทำให้โรงพยาบาลเป็นจุดหมายปลายทางอันดับหนึ่งในโลกของการท่องเที่ยวเพื่อการรักษาพยาบาล ปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างง่ายและชัดเจน คือ การให้บริการทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐานสากล อย่างคุ้มค่า ด้วยมืออาชีพที่เชื่อถือได้ ในสิ่งแวดล้อมระดับห้าดาว

บริหารงานโดยทีมผู้บริหารมืออาชีพจากนานาประเทศ นำโดยชาวอเมริกัน แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในสาขาต่างๆ และทันตแพทย์กว่า 900 ท่าน ซึ่งส่วนใหญ่ผ่านการฝึกอบรมและได้รับวุฒิปริญญาบัตรจากต่างประเทศ พยาบาลกว่า 750 คนและพนักงานอีกกว่า 2,900 คน คอยให้บริการในทุกด้านแก่ผู้ป่วยและผู้ใช้บริการ

การรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล

1. โรงพยาบาลแห่งแรกในเอเชียที่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลระดับสากล (Joint Commission International Accreditation - JCIA) ตามมาตรฐานของสหรัฐอเมริกา
2. โรงพยาบาลเอกชนแห่งแรกในประเทศไทยที่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลไทย (Hospital Accreditation - HA) ตามมาตรฐานขององค์กรคุณภาพของสหรัฐอเมริกา และแคนาดา และยังเป็นโรงพยาบาลแห่งแรกในประเทศไทยที่ได้รับการรับรองเป็นครั้งที่ 2
3. โรงพยาบาลที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นผู้ชนะเลิศรางวัล 20 ธุรกิจอัจฉริยะ (Intelligent Award for Business Excellent and Information Technology) โดยอินเทลลิเจนท์ เอ็นเตอร์ไพรส์ เอเชีย (Intelligent Enterprise Asia) ที่ประเทศสิงคโปร์
4. โรงพยาบาลที่ได้รับรางวัลยอดเยี่ยม Asian Hospital Management Awards ด้านการบริหารจัดการคุณภาพและระบบสารสนเทศ
5. โรงพยาบาลที่ได้รับรางวัลผู้ส่งออกสินค้าและบริการดีเด่น ประเภท โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการชาวต่างชาติมากที่สุด (Prime Minister's Export Award 2002: Outstanding Private Hospital Most Recognized by Foreign Patrons)
6. ห้องปฏิบัติการที่ได้รับการรับรองในระดับนานาชาติ

10. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้ แบ่งออก เป็น 2 ประเด็นใหญ่ คือ

งานวิจัยภายในประเทศ

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ได้ศึกษาสภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพความพึงพอใจของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สร้างขึ้นตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีระดับมาก คือ ความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีความสัมพันธ์กับผู้มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนั้นยังสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่กำหนดไว้ 5 ชั้น จากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับชั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้ง ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

ณรงค์ สุขประเสริฐ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา จำนวน 102 คน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานช่าง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านตัวงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์การและการบริหารด้านเงินเดือน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

นเรศ ภูโคกสูง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ระดับมาก ในขณะที่ความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ณัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544 : 73) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในบริษัท มั่นคง จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทมั่นคง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

จิตติลลัน จิระพันธุ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ศึกษาเฉพาะกรณีงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน และเลือกสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงินว่าเป็นสิ่งจูงใจหลักที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานโดยรวมในระดับปานกลาง

สมคิด ภูสวด (2545 : 59) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ครูเทศบาลมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ และเพื่อให้งานได้ประสิทธิภาพ จึงทำให้พนักงานครูเทศบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

ประณต แก้วสำราญ (2548 : 105) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมืองกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อัญชลี ดวงแก้ว (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ฉันทนา เกตุแก้ว (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด พบว่า พนักงานประจำสำนักงานกลางบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานประจำสำนักงานกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านการประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

วชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ (2548 : 106) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ญาติา พงศบริพัตร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจการประกันวินาศภัย รวม 5 ด้าน คือ ด้านการจัดลักษณะงานด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลตอบแทน หรือผล ประโยชน์เกื้อกูล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิ การศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและเงินเดือนที่ได้รับ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานต่างเพศกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน คือเพศชายมีความพึงพอใจต่อการทำงานมากกว่าเพศหญิง อายุของพนักงานที่ต่างกันสถานภาพทางครอบครัวที่ต่างกันหรือเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันส่วนวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมาแตกต่างกัน

สุระ หีบโอสถ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานช่างเทคนิค ฝ่ายบริหารโครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่าผู้บริหารและพนักงานช่างเทคนิค ฝ่ายบริหารโครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าของอาชีพ และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับพนักงานช่างเทคนิครวมทุกด้าน พบว่า ต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

เวเลซ (Valez. 1972 : 979-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกของงานโดยใช้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งเมืองโคลัมเบีย ประเทศสหรัฐอเมริกา องค์ประกอบของงานภายนอก ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงานการบริหาร การควบคุม ความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหารและสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของ

งาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน และความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้า ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่งและช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

นาเกลิล (Nagal. 1987 : 33 – A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารในวิทยาลัยมิชิโซต้า พบว่าตัวแปรด้านชีวิตสังคมบางตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ดังนี้

1. คนโสดมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนแต่งงาน
2. เพศหญิงมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศชาย
3. ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า ประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า
4. ระดับการศึกษากับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางลบ นอกจากนั้นยังพบว่าทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมาก

จอห์นสตัน และบาร์วิน (Jonhston and Barvin.1973 : 136-141) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กทดสอบความพึงพอใจกับครูชายที่สอนในโรงเรียนราษฎร์ ประเทศออสเตรเลีย จำนวน 130 คน โดยมีวัตถุประสงค์ประกอบบางอย่างออกจากกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน กับกลุ่มที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ในตำแหน่งการทำงาน ซึ่งเฮิร์ชเบอร์ก ถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กลับปรากฏว่าไม่ได้อยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลับพบว่าเป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ

Walker and Guest (1966 : 99) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงานของคน ผลการวิจัยของเขาสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจของ Herberg เขาได้สรุปข้อค้นพบไว้ดังนี้

1. ผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ ความพึงพอใจเป็นการวัดผลรวมเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วมกัน โอกาสความก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินและสวัสดิการ ถ้าจะให้เกิดความพอใจในงานต้องให้เขาเกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงินและสวัสดิการ
2. ชั่วโมงทำงาน และสภาพการทำงานที่ดีนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้วย แต่สภาพการทำงานที่ดีนั้น ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในความพอใจก็จริง แต่ไม่ทำให้งานดีเด่นได้
3. ความสุขจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน หัวหน้างานหรือผู้ทำงานรับผิดชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความพึงพอใจ

บอร์ควิสต์ (Borquist.1987: 360-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาลที่ซุเปอร์แบน พบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับ เป็นที่มาของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่าแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ เช่น ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ นโยบายการบริหาร

จากผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อทั้งองค์กรและต่อบุคคล เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานนั้น เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิต และยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้นด้วย จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านภูมิหลัง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้ประจำต่อเดือน มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้นำตัวแปรอิสระเข้ามาทำการศึกษาต่อพนักงานของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ว่าปัจจัยใดมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด นอกจากนั้น ยังได้มีการนำเอาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริซเบอร์ก เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและทำให้คนมีความสุขหรือความพอใจงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เล็งเห็นปัจจัยด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เหมาะสมที่สุด ที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อพนักงานจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับปัจจัยค่าจูนนั้น มีผลต่อกระทบต่อความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยค่าจูนจะช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ ดังนั้นผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้บุคคลในองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และยังจะช่วยทำให้บริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้วย สำหรับผลประโยชน์จากการทำงานที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินได้ ใช้องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจของมิลตัน(Milton) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในงาน มีความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นตัวเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งทำงานประจำอยู่ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน และฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 726 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Actual population) จึงใช้วิธีการคำนวณเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) (บุญธรรม กิจปรีดาปริสฺฐธิ. 2543 : 88) โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับไม่เกิน 5%

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

ดังนั้นจะได้ขนาดตัวอย่าง

$$\begin{aligned} &= \frac{726}{1 + (726)(0.05)^2} \\ &= 257 \quad \text{คน} \end{aligned}$$

จากการคำนวณพบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 257 คน และได้มีการสำรวจแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ไว้ 5 % เท่ากับ 13.19 คนหรือประมาณ 13 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 270 คน

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportional) (กัลยา วาณิชยปัญญา 2545 : 12-13)

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	ร้อยละ	ตัวอย่าง(คน)
ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน	579	80%	215
ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก	147	20%	55
รวมจำนวนพนักงาน	726	100 %	270

1.2.2 ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยใช้การสอบถาม หรือเก็บข้อมูลด้วยวิธีตามสะดวก (Convenience Sampling)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยลักษณะของ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็นลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็น สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็นผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปตัวเงิน

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำนวน 1 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale)

2.1 เกณฑ์การให้คะแนน

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับทัศนคติในแบบสอบถามส่วนที่ 2 3 และ 4 จะให้
คะแนน 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ระดับทัศนคติ	คะแนน
เห็นด้วยมากอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เกณฑ์ในการพิจารณาและแปลผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถาม กำหนดให้มี
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1-5 โดยแบ่งช่วงระดับแต่ละประเภทด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น
จะได้อันตรภาคชั้น ดังแสดงการคำนวณต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนตั้งแต่ 4.21 – 5.00 หมายถึง มีทัศนคติด้านงาน/ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อม
ของงานและทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ในระดับดีมาก

คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 4.20 หมายถึง มีทัศนคติด้านงาน/ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อม
ของงานและทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ในระดับดี

คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40 หมายถึง มีทัศนคติด้านงาน/ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อม
ของงานและทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ในระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 1.81 – 2.60 หมายถึง มีทัศนคติด้านงาน/ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อม
ของงานและทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ในระดับน้อย

คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.80 หมายถึง มีทัศนคติด้านงาน/ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อม
ของงานและทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับความพึงพอใจในแบบสอบถามส่วนที่ 5 จะให้คะแนน 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนตั้งแต่ 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมาก
คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อย
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 42 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน เพื่อวัดทัศนคติด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบ (Try out) กับ ประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ความ เชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 125 – 126) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นทัศนคติด้านงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.9194
ค่าความเชื่อมั่นด้านลักษณะงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8378
ค่าความเชื่อมั่นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8153
ค่าความเชื่อมั่นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7929
ค่าความเชื่อมั่นด้านความสำเร็จในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7851
ค่าความเชื่อมั่นทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.9069
ค่าความเชื่อมั่นด้านสภาพการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7795
ค่าความเชื่อมั่นด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8818
ค่าความเชื่อมั่นด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.9044
ค่าความเชื่อมั่นทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจาก		
การทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8513
ค่าความเชื่อมั่นด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8718
ค่าความเชื่อมั่นด้านผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปของตัวเงิน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7263

2.2.6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความ อนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์ เนชั่นแนล

3.2 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพของ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวม โดยจะใช้ระยะ เวลาในการเก็บประมาณ 3 สัปดาห์

3.3 นำแบบสอบถามซึ่งหาคุณภาพได้แล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างศึกษา โดยผู้วิจัยได้ ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามก่อน และทำ การเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

4.การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยได้จัดทำและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ
2. เมื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลครบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)
3. ข้อมูลด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำเดือน คิดเป็นร้อยละ ความถี่
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test) และตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
5. ข้อมูลที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

5.1.1 ค่าร้อยละ

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้มาตอบแบบสอบถาม}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$ โดยใช้สูตร
(บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 56)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนตัวอย่าง

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร
(บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 87)

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

เมื่อ	S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(a – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546)

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

เมื่อ	a	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

5.3.1 ค่า t – test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม กรณีที่ทราบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม และกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample) (กัลยา วาณิชยปัญญา.2545 : 135)ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้สูตรดังนี้

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ $n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\overline{X}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i=1,2$

S_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจาก
ตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

$$S_p = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

n_i แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i ; $j = 1, 2$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

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

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ = df

$$df = \frac{(s_1^2/n_1 + s_2^2/n_2)^2}{\frac{(s_1^2/n_1)^2}{n_1 - 1} + \frac{(s_2^2/n_2)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution

$\overline{X}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $j = 1, 2$

S_i^2 แทน ค่าแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $j = 1, 2$

n_i แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i ; $j = 1, 2$

5.3.2 ค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2545 : 135)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (F) (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2543 : 312-313) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$F = \frac{MSB}{MSW}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - Distribution
	MSb	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSw	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	(k-1)	แทน	Degree of Freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (dfb)
	(n-1)	แทน	Degree of Freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (dfw)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-forsythe (B) (Hartung. 2001 : 300) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

$$\text{โดย ค่า } MSW' = \sum_{i=1}^K (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW'	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม สำหรับสถิติ Brown-forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	Si2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี (Least Significant Difference) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 161) หรือ Dunnett T3 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 332-333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 332-333) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
 n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
 n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel.1982 : 153-155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{s}}$$

เมื่อ $\bar{d}_D$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
 q_D แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
 $MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.3.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation) ค่า Correlation เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคู่ต่างๆ โดยใช้สถิติทดสอบค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนรายของ X
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด x และ ชุด y
	r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า x เพิ่ม y จะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่ม y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า x ลด y จะลดด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ (วรางคณา อติศรประเสริฐ : 2545) มีดังนี้

ค่าเท่ากับ	0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
ค่าระหว่าง	0.01 – 0.20	หมายถึง	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
ค่าระหว่าง	0.21 – 0.45	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าระหว่าง	0.46 – 0.75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง	0.76 – 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าระหว่าง	0.91– 0.99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าเท่ากับ	1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H ₀	แทน	สมมุติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมุติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติในด้ำนงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติในด้านสิ่งแวดล้อมของงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติในด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลวัดแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงาน โดยแจกแจงจำนวน และร้อยละ ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21-25 ปี	63	23.3
26-30 ปี	129	47.8
31-35 ปี	53	19.6
36-40 ปี	18	6.7
40 ปีขึ้นไป	7	2.6
รวม	270	100

จากตาราง 1 จะพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีจำนวนเพียง 7 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมกับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 36-40 ปี ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21-25 ปี	63	23.3
26-30 ปี	129	47.8
31-35 ปี	53	19.6
35 ปีขึ้นไป	25	9.3
รวม	270	100

จากตาราง 2 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านอายุ ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมา มีอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็น

ร้อยละ 23.3 อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และอายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ตาราง 3 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	254	94.1
ปริญญาโท	14	5.2
สูงกว่าปริญญาโท	2	.7
รวม	270	100

จากตาราง 3 จะพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท มีจำนวนเพียง 2 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมกับพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	254	94.1
ปริญญาโท / สูงกว่าปริญญาโท	16	5.9
รวม	270	100

จากตาราง 4 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านระดับการศึกษา ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 94.1 รองลงมาที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท / สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ตาราง 5 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	211	78.1
สมรส / อยู่ด้วยกัน	57	21.2
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	2	.7
รวม	270	100

จากตาราง 5 จะพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีจำนวนเพียง 2 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	213	78.8
สมรส / อยู่ด้วยกัน	57	21.2
รวม	270	100

จากตาราง 6 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านสถานภาพสมรส ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมามีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2

ตาราง 7 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 4 เดือน	6	2.2
4 เดือน – 1 ปี	41	15.2
2 – 4 ปี	102	37.8
5 – 7 ปี	81	30.0
8 – 10 ปี	19	7.0
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	21	7.8
รวม	270	100

จากตาราง 7 จะพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 4 เดือน มีจำนวนเพียง 6 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมกับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 เดือน – 1 ปี และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 8 – 10 ปี มีจำนวน 19 คน และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 21 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อย จึงได้นำมารวมกัน ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 4 เดือน – 1 ปี	47	17.4
2 – 4 ปี	102	37.8
5 – 7 ปี	81	30.0
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	40	14.8
รวม	270	100

จากตาราง 8 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2-4 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.8 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-7 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 4 เดือน – 1 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

ตาราง 9 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท	72	26.7
20,001 – 30,000 บาท	160	59.2
30,001 – 40,000 บาท	31	11.5
ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป	7	2.6
รวม	270	100

จากตาราง 9 จะพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนเพียง 7 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก จึงได้นำมารวมกับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท	72	26.7
20,001 – 30,000 บาท	160	59.2
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป	38	14.1
รวม	270	100

จากตาราง 10 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในด้าน รายได้ต่อเดือน ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

ตาราง 11 แสดงจำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม หน่วยงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
หน่วยงาน		
ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน	215	79.6
ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก	55	20.4
รวม	270	100

จากตาราง 11 สามารถอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในด้าน หน่วยงาน ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามหน่วยงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ทำงานอยู่ใน หน่วยงานฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 และทำงานอยู่ ในหน่วยงานฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติในดำเนินงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนคติดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวม แต่ละรายด้าน

ทัศนคติดำเนินงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ทัศนคติ
ลักษณะงาน	3.95	.532	ดี
ความก้าวหน้าในหน้าที่	3.78	.582	ดี
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.90	.469	ดี
ความสำเร็จในการทำงาน	4.00	.404	ดี
ทัศนคติดำเนินงานโดยรวม	3.91	.409	ดี

จากตาราง 12 แสดงทัศนคติดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติดำเนินงาน โดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านของทัศนคติ ดำเนินงาน พบว่า ทุกรายด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.95, 3.90 และ 3.78 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
อินเทอร์เน็ตชั้นแนล ด้านลักษณะงาน

ทัศนคติด้านงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ทัศนคติ
ลักษณะงาน			
1. ความท้าทายและน่าสนใจของงาน	3.98	.668	ดี
2. ความเหมาะสมของงานกับความรู้ ความสามารถ	4.02	.542	ดี
3. โอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.89	.692	ดี
4. การได้รับอำนาจการตัดสินใจในงาน อย่างเต็มที่	3.91	.653	ดี
ด้านลักษณะงานโดยรวม	3.95	.532	ดี

จากตาราง 13 แสดงทัศนคติด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติ
ด้านลักษณะงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ
ของทัศนคติด้านลักษณะงาน พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับดี ได้แก่ ความเหมาะสมของงานกับ
ความรู้ความสามารถ ความท้าทายและน่าสนใจของงาน การได้รับอำนาจการตัดสินใจในงาน
อย่างเต็มที่ และโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, 3.98, 3.91
และ 3.89 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
อินเทอร์เน็ตชั้นแนล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

ทัศนคติด้านงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ทัศนคติ
ความก้าวหน้าในหน้าที่			
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.57	.757	ดี
6. การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	4.06	.616	ดี
7. ความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งงาน	3.57	.814	ดี
8. การได้รับโอกาสเรียนรู้ระบบงานเพิ่มขึ้น	3.92	.643	ดี
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่โดยรวม	3.78	.582	ดี

จากตาราง 14 แสดงทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่โดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.78 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับดี ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การได้รับโอกาสเรียนรู้อะบบงาน เพิ่มขึ้นความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 3.92, 3.57 และ 3.57 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ทัศนคติด้านงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ทัศนคติ
การได้รับการยอมรับนับถือ			
9. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อเสนอแนะ	3.75	.749	ดี
10. การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงาน กิจกรรมพิเศษ	3.94	.525	ดี
11. การได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.89	.545	ดี
12. ตำแหน่งงานเป็นงานที่มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับในสังคม	4.02	.600	ดี
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม	3.90	.469	ดี

จากตาราง 15 แสดงทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.90 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับดี ได้แก่ ตำแหน่งงานเป็นงานที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับในสังคม การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงาน กิจกรรมพิเศษ การได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อเสนอแนะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, 3.94, 3.89 และ 3.75 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ทัศนคติด้านงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ทัศนคติ
ความสำเร็จในการทำงาน			
13. ความสามารถในการทำงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่โรงพยาบาลกำหนด	4.00	.440	ดี
14. ความสามารถในการทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่โรงพยาบาลกำหนด	3.97	.502	ดี
15. การนำเทคนิคและความรู้มาใช้แก้ไขปัญหา	4.00	.452	ดี
16. ความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา	4.03	.527	ดี
ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	4.00	.404	ดี

จากตาราง 16 แสดงทัศนคติด้านความสำเร็จในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่า ทัศนคติด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับดี ได้แก่ ความภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา ความสามารถในการทำงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่โรงพยาบาลกำหนด การนำเทคนิคและความรู้มาใช้แก้ไขปัญหาและความสามารถในการทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่โรงพยาบาลกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 4.00, 4.00 และ 3.97 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติในด้านสิ่งแวดล้อมของงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวมแต่ละรายด้าน

ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ทัศนคติ
สภาพการทำงาน	3.75	.644	ดี
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	3.84	.609	ดี
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.08	.431	ดี
ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวม	3.89	.435	ดี

จากตาราง 17 แสดงทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านของทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน พบว่า ทุกรายด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 3.84 และ 3.75 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านสภาพการทำงาน

ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ทัศนคติ
สภาพการทำงาน			
1. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบริเวณ สถานที่ทำงาน	3.95	.607	ดี
2. ความเหมาะสมของแสงสว่างและอุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงาน	3.91	.654	ดี
3. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ที่ใช้ในการ ทำงานมีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน	3.48	1.022	ดี
4. ความครบครันของสิ่งอำนวยความสะดวก ในสถานที่ทำงาน	3.64	.905	ดี
ด้านสภาพการทำงานโดยรวม	3.75	.644	ดี

จากตาราง 18 แสดงทัศนคติด้านสภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติด้านสภาพการทำงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านสภาพการทำงาน พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับดี ได้แก่ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบริเวณสถานที่ทำงาน ความเหมาะสมของแสงสว่างและอุณหภูมิเหมาะสมกับการทำงาน ความครบครันของสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, 3.91, 3.64 และ 3.48 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ทัศนคติ
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา			
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงาน	3.83	.678	ดี
6. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม	3.83	.672	ดี
7. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพ	3.81	.720	ดี
8. การติดตามและควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา	3.87	.669	ดี
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยรวม	3.84	.609	ดี

จากตาราง 19 แสดงทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับดี ได้แก่ การติดตามและควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87, 3.83, 3.83 และ 3.81 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ทัศนคติ
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน			
9. การได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.04	.470	ดี
10. ความสามารถในการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้ดี	4.13	.447	ดี
11. การให้กำลังใจซึ่งกันและกันของเพื่อน ร่วมงานเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานที่ รับผิดชอบ	4.08	.522	ดี
12. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน	4.09	.495	ดี
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวม	4.08	.431	ดี

จากตาราง 20 แสดงทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับดี ได้แก่ ความสามารถในการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การให้กำลังใจซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และการได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 4.09, 4.08 และ 4.04 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติในด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน และด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวมแต่ละรายด้าน

ทัศนคติด้านผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ทัศนคติ
ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน	3.00	.944	ปานกลาง
ผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน	3.72	.614	ดี
ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ ทำงานโดยรวม	3.41	.676	ดี

จากตาราง 21 แสดงทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านของทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน พบว่า ด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน

ทัศนคติด้านผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ทัศนคติ
ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน			
1. ความเหมาะสมระหว่างอัตราเงินเดือนกับปริมาณงาน	2.96	1.043	ปานกลาง
2. ความเหมาะสมระหว่างระบบการจ่ายเงินสมนาคุณ โบนัส/อั่งเปา กับผลประโยชน์ประกอบการทำงานของโรงพยาบาล	3.12	.995	ปานกลาง
3. ความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างเงินพิเศษค่าทำงานล่วงเวลาเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่น	2.93	1.038	ปานกลาง
ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินโดยรวม	3.00	.944	ปานกลาง

จากตาราง 22 แสดงทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเหมาะสมระหว่างระบบการจ่ายเงินสมนาคุณ โบนัส/อัตรากับผลประโยชน์ของโรงพยาบาล ความเหมาะสมระหว่างอัตราเงินเดือนกับปริมาณงาน และความเหมาะสมระหว่างอัตราการจ่ายเงินพิเศษค่าทำงานล่วงเวลาเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12, 2.96 และ 2.93 ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน

ทัศนคติด้านผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ทัศนคติ
ผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน			
4. ความช่วยเหลือพิเศษต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น งานมงคลสมรส, งานอุปสมบท	3.78	.686	ดี
5. ความเหมาะสมของสวัสดิการค่ารักษา พยาบาลเมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่น	3.67	.835	ดี
6. ความเหมาะสมของวันหยุดงานที่ โรงพยาบาลจัดให้กับพยาบาล	3.61	.831	ดี
7. ความเหมาะสมของห้องพักที่โรงพยาบาลจัด ให้กับพยาบาล	3.82	.767	ดี
ด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน โดยรวม	3.72	.614	ดี

จากตาราง 23 แสดงทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงินของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงินโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับดี ได้แก่ ความเหมาะสมของห้องพักที่โรงพยาบาลจัดให้กับพยาบาล ความช่วยเหลือพิเศษต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น งานมงคลสมรส , งานอุปสมบท ความเหมาะสมของสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่น และความเหมาะสมของวันหยุดงานที่โรงพยาบาลจัดให้กับพยาบาล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 3.73, 3.67 และ 3.61 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลวัดแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ พึงพอใจ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.50	.770	ดี

จากตาราง 24 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่
ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่
แตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way
Analysis of Variance) ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้ายอมรับสมมติฐานที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย
หนึ่งคู่ที่มีความแตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี
ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่าง
กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 20

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างอายุของพยาบาลวิชาชีพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อายุกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.538	.513	.863	.461
	ในกลุ่ม	266	157.962	.594		
	รวม	269	159.500			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .461 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติในการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา กับ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับ การศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
ความพึงใจในการ ปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี	3.48	.774	-1.341	268	.181
	ปริญญาโท / สูง	3.75	.683			
	กว่าปริญญาโท					

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษากับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .181 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติในการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สถานภาพสมรสกับ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	สถานภาพ สมรส	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
สถานภาพสมรส	โสด/หย่าร้าง/	3.44	.772	-2.643**	268	.009
	หม้าย/แยกกันอยู่					
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.74	.720			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน (ค่าเฉลี่ย 3.74) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.44)

1.4 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะทำการทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้ายอมรับสมมติฐานที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่มีความแตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 28

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.774	.925	1.569	.197
	ในกลุ่ม	266	156.726	.589		
	รวม	269	159.500			

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .197 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้านการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ระดับความเชื่อมั่น 95% และถ้ายอมรับสมมติฐานที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่มีความแตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

รายได้ต่อเดือนกับ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.770	1.385	2.360	.096
	ในกลุ่ม	267	156.730	.587		
	รวม	269	159.500			

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ One Way Analysis of Variance ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .096 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ทศนคติด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐาน ทศนคติด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_0 : ทศนคติด้านงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_1 : ทศนคติด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ทัศนคติด้านงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงาน	.476**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
ความก้าวหน้าในหน้าที่	.503**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	.429**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ความสำเร็จในการทำงาน	.308**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ทัศนคติด้านงานโดยรวม	.564**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านงานโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติด้านงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .564 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านงานโดยรวมดี ก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านงาน ด้านลักษณะงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าทัศนคติด้านงาน ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .476 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านงาน ด้านลักษณะงานดีขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติด้านงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .503 คือ หากพยาบาลวิชาชีพ มีทัศนคติด้านงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ดีขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติด้านงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .429 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือดีขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติด้านงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .308 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานดีขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานข้อที่ 3 ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐาน ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_0 : ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_1 : ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อม ของงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
สภาพการทำงาน	.428**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา	.431**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	.339**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อม ของงานโดยรวม	.541**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ใน ระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษา มีดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .541 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมดีขึ้นก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านสภาพการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .428 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านสภาพการทำงานดีขึ้นก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .431 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาดีขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .339 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดีขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานข้อที่ 4 ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐาน ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_0 : ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

H_1 : ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน	.684**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
ผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน	.566**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวม	.731**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษามีดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .731 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมดีขึ้น ก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .684 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินดีขึ้น ก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงินกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงินมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .566 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงินดีขึ้นก็必将มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานข้อที่ 5 พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

H_0 : หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติด้านงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติด้านงานที่แตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างหน่วยงานกับทัศนคติด้านงานโดยรวม ใช้สถิติในการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 33

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพกับทัศนคติด้านงานโดยรวม

หน่วยงานกับ ทัศนคติด้านงาน	หน่วยงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
ทัศนคติด้านงานโดยรวม	แผนกผู้ป่วยใน	3.91	.429	-.204	268	.838
	แผนกผู้ป่วยนอก	3.92	.323			

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบหน่วยงานกับทัศนคติด้านงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .838 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีทัศนคติด้านงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

H_0 : หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานที่แตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างหน่วยงานกับทัศนคติด้านทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวม ใช้สถิติในการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 34

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพกับทัศนคติด้านทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวม

หน่วยงานกับ ทัศนคติด้าน สิ่งแวดล้อมของงาน	หน่วยงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อม	แผนกผู้ป่วยใน	3.90	.432	.829	268	.408
ของงานโดยรวม	แผนกผู้ป่วยนอก	3.85	.448			

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบหน่วยงานกับทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .408 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 7 พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

H_0 : หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานที่แตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างหน่วยงานกับทัศนคติด้านทัศนคติผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวม ใช้สถิติในการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 35

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพกับทัศนคติด้านทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวม

หน่วยงานกับทัศนคติ ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ จากการทำงาน	หน่วยงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ ได้รับจากการทำงานโดยรวม	แผนกผู้ป่วยใน	3.36	.687	-2.354*	268	.019
	แผนกผู้ป่วยนอก	3.60	.598			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบหน่วยงานกับทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก (ค่าเฉลี่ย 3.60) มีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

สมมติฐานข้อที่ 8 พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

H_0 : หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ในการศึกษาความแตกต่างระหว่างหน่วยงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติในการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตาราง 36

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานกับ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	หน่วยงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	แผนกผู้ป่วยใน	3.46	.795	-2.128*	101.120	.036
	แผนกผู้ป่วยนอก	3.67	.640			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบหน่วยงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .036 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก (ค่าเฉลี่ย 3.67) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ในภาพรวม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย
อายุ		✓
ระดับการศึกษา		✓
สถานภาพสมรส	✓	
ประสบการณ์ในการทำงาน		✓
รายได้ต่อเดือน		✓

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ทศนคติด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังตาราง 38

ตาราง 38 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ในภาพรวม

ทศนคติด้านงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		r
	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	
ลักษณะงาน	✓		.476**
ความก้าวหน้าในหน้าที่	✓		.503**
การได้รับการยอมรับนับถือ	✓		.429**
ความสำเร็จในการทำงาน	✓		.308**
ทศนคติด้านงานโดยรวม	✓		.564**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ทศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังตาราง 39

ตาราง 39 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ในภาพรวม

ทศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		r
	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	
สภาพการทำงาน	✓		.428**
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	✓		.431**
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	✓		.339**
ทศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน โดยรวม	✓		.541**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ทศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังตาราง 40

ตาราง 40 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ในภาพรวม

ทัศนคติด้านผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการทำงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		r
	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	
ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน	✓		.684**
ผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน	✓		.566**
ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ จากการทำงานโดยรวม	✓		.731**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก ดังตาราง 41

ตาราง 41 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ในภาพรวม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ทัศนคติด้านงาน	
	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย
หน่วยงานแผนกผู้ป่วย		✓

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก ดังตาราง 42

ตาราง 42 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 6 ในภาพรวม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	
	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย
หน่วยงานแผนกผู้ป่วย		✓

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก ดังตาราง 43

ตาราง 43 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 7 ในภาพรวม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	
	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย
หน่วยงานแผนกผู้ป่วย	✓	

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก ดังตาราง 44

ตาราง 44 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 8 ในภาพรวม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
	สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย
หน่วยงานแผนกผู้ป่วย	✓	

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงาน
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
5. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน (IPD) กับพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลผู้ป่วยนอก(OPD)

สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ทัศนคติด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
4. ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

5. พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

6. พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

7. พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

8. พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งทำงานประจำอยู่ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน (IPD) และฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก (OPD) ของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 726 คน (ที่มา : ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและฝึกอบรม โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2550)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งทำงานประจำอยู่ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน (IPD) และฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก (OPD) ของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลจำนวน 270 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95 % ความผิดพลาดที่ยอมรับไม่เกิน 5 % ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 257 คน และสำรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 5 % เท่ากับ 13 คน

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportional) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 : 12-13)

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	ร้อยละ	ตัวอย่าง(คน)
ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน	579	80%	215
ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก	147	20%	55
รวมจำนวนพนักงาน	726	100 %	270

2. ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยใช้การสอบถามหรือเก็บข้อมูลด้วยวิธีตามสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยลักษณะของ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็นลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็น สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) แบ่งเป็นผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์ที่ไม่ใช่รูปตัวเงิน

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 1 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวม โดยจะใช้ระยะเวลาในการเก็บประมาณ 3 สัปดาห์

3. นำแบบสอบถามซึ่งหาคุณภาพได้แล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างศึกษา โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถามก่อน และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยได้จัดทำและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ
2. เมื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูลครบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

3. ข้อมูลด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำเดือน คิดเป็นร้อยละ ความถี่

4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test) และตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ข้อมูลที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจะใช้ความถี่(Frequency)และค่าร้อยละ(Percentage) ในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงาน และจะใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติด้านงาน ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

2.1 ใช้การทดสอบแบบ t-test ในการทดสอบสมมุติฐานที่มีตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มที่มีเพียง 2 กลุ่ม และตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ

2.2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance (One way ANOVA) สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวของตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป ถ้าผลการทดสอบพบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ LSD (Least-Significant Different) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกขั้นหนึ่ง

2.3 ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อคำนวณหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณและตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ โดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงาน ผลการศึกษามีดังนี้

อายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมามีอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และอายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ระดับการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 94.1 รองลงมามีการศึกษาในระดับปริญญาโท / สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

สถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมามีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2-4 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-7 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 4 เดือน – 1 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

รายได้ต่อเดือน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

หน่วยงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในหน่วยงานฝ่ายการพยาบาล แผนกผู้ป่วยใน จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 และทำงานอยู่ในหน่วยงานฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่วัดทัศนคติในดำเนินงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ทัศนคติด้านงานโดยรวม พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านของทัศนคติด้านงาน พบว่า

ด้านลักษณะงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.78

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.90

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติในด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวม พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านของทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน พบว่า

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดทัศนคติในด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านของทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน พบว่า

ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00

ด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลวัดแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษามีดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน (ค่าเฉลี่ย 3.74) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.44)

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ทศนคติด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษามีดังนี้

ทศนคติด้านงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทศนคติด้านงานโดยรวมเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทศนคติด้านงาน ด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทศนคติด้านงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่เพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมี

ทัศนคติด้านงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานข้อที่ 3 ทศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษามีดังนี้

ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานข้อที่ 4 ทักษะคิดด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความ สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษามีดังนี้

ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงินมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ หากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงินเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

สมมติฐานข้อที่ 5 พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก ผลการศึกษามีดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีทัศนคติด้านงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก ผลการศึกษามีดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 7 พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก ผลการศึกษามีดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก (ค่าเฉลี่ย 3.60) มีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

สมมติฐานข้อที่ 8 พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก ผลการศึกษามีดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก (ค่าเฉลี่ย 3.67) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2-4 ปี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในหน่วยงานฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 79.6 ทั้งนี้ เนื่องจาก โรงพยาบาลได้มีการพัฒนาและขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่องตลอดมา และได้มีการจัดรับพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จเพื่สำเร็จการศึกษาเข้ามาใหม่เป็นจำนวนมากเพื่อรองรับกับการขยายธุรกิจของโรงพยาบาล จึงทำให้พยาบาลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีอายุน้อยอยู่ในระหว่าง 26 – 30 ปี มีประสบการณ์อยู่ในระหว่าง 2-4 ปี และ อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาส่วนใหญ่เพิ่งจบการศึกษา จึงมีสถานภาพโสด ส่วนรายได้ต่อเดือนนั้นพยาบาลส่วนใหญ่ยังมีไม่มากนัก เนื่องจากยังขาดประสบการณ์การทำงาน ซึ่งพยาบาลสั่งสมความรู้ และเพิ่มทักษะ ความชำนาญในงานให้มาก เพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีรายได้เพิ่มมากขึ้นต่อไป

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทัศนคติด้านงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ทุกรายด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ตามลำดับ อาจเนื่องมาจาก โรงพยาบาลได้มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายด้วยดี นอกจากนี้ยังมีการจัดฝึกอบรมในหัวข้อต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสม่ำเสมอ มีการปฐมนิเทศพยาบาลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ทำให้พยาบาลมีความเข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ สามารถคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีในเวลาอันสั้นและมีประสิทธิภาพ และการที่พยาบาลมีความเข้าใจในหน้าที่ ที่ตนเองปฏิบัติและวิธีปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ จึงส่งผลให้ทัศนคติด้านงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในด้านสิ่งแวดล้อมของงาน พบว่า ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ทุกรายด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น โดยได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือและเป็นที่กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการได้รับคำชี้แจง และมอบหมายงานอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ โรงพยาบาลยังได้มีการจัดการอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย จึงส่งผลให้ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน พบว่า ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน อยู่ในระดับปานกลาง และ ด้านผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงินอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ โรงพยาบาลมีการจ่ายเงินเดือน อังเปา โบนัส และผลตอบแทนอื่น ๆ อย่างเป็นธรรม ถูกต้อง ตรงเวลา และมีความเหมาะสม จึงทำให้ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงินอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้น โรงพยาบาลยังได้ให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการต่าง ๆ แก่พยาบาลอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกับโรงพยาบาลอื่น รวมถึงการจัดหอพักพยาบาลที่อำนวยความสะดวกให้แก่พยาบาลอย่างเพียงพอ จึงทำให้พยาบาลรู้สึกว่าการผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน อยู่ในระดับดี

จากผลการศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีประเด็นที่น่าสนใจที่สามารถนำมาอภิปรายผลการค้นคว้าวิจัยได้ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง น่าเชื่อถือ และมีการปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพไม่ว่าจะมีอายุเท่าใดจะเป็นไปอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ (2548 : 106) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มีระบบการสรรหาพยาบาลวิชาชีพในระดับอุดมศึกษาเป็นหลัก และได้มีการจ้างและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและฝึกอบรม มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยและการรักษา วินัย โดยปฏิบัติต่อพยาบาลทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ถึงแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งพยาบาลทุกคนต้องปฏิบัติตามภายใต้นโยบายและการบริหารงานเดียวกัน นอกจากนั้นแล้วยังมีลักษณะการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างในด้านความคิดมากนัก อีกทั้งยังสามารถแนะนำกันได้เมื่อมีปัญหาในการทำงาน จึงทำให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 123) กล่าวว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ดวงแก้ว (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการแห่งชาติ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544 : 73) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในบริษัท

มันคง จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทมันคง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พยาบาลที่มีสถานภาพสมรส อาจต้องการความมั่นคง และสวัสดิการที่ดีจากองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบาย และสร้างความรู้สึกมั่นคงให้กับครอบครัว ซึ่งโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีการให้สวัสดิการที่ดี และมีการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ แก่พนักงานและสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน เช่น การให้สิทธิการเบิกค่ารักษา 50 - 75 % สำหรับสมาชิกในครอบครัว มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างคุ้มค่า มีค่าตอบแทนในรูปของเงินพิเศษ(อั่งเปา) และโบนัสแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคง เป็นผลให้พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน เกิดความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลมากกว่า พยาบาลที่มีสถานภาพโสด /หย่าร้าง /หม้าย /แยกกันอยู่

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ได้รับสิทธิต่าง ๆ และมีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ ได้รับความรู้สึกอบอุ่นใจและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล หรืออาจเพราะงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับความรู้ความสามารถ จึงมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังที่ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner ;& Snyderman. 1959 : 113-119) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความตั้งใจปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้า ลิสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าอายุการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคดี รักทอง(2531) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ ผลการ ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกับที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะรายได้ต่อเดือน ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล แต่พยาบาลอาจต้องการความมั่นคง และความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ซึ่งโรงพยาบาลเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคง ให้ความสำคัญและใส่ใจบุคลากรในโรงพยาบาลทุกคน นอกจากนั้นโรงพยาบาลยังให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการต่าง ๆ มากมาย ซึ่งอาจทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกพึงพอใจกับความมั่นคง และความภาคภูมิใจดังกล่าวนี้นี้ มากกว่ารายได้ต่อเดือนที่ได้รับ มีผลทำให้พยาบาล

วิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 123 - 129) กล่าวว่า ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ชั้นที่ 2 ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 49) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวง มหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาทัศนคติด้านงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับทัศนคติด้านงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ดังที่ รัตนา พงษ์พานิช (2536) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่เกิดจากการปฏิบัติงานแล้วได้รับหรือไม่ได้รับการสนองที่สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ หรือในปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวก่อให้เกิดแรงจูงใจกระตุ้นหรือมีผลต่อการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทัศนคติด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

ทัศนคติด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากพยาบาลได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และได้รับอำนาจการตัดสินใจในงาน จะส่งผลให้พยาบาลเกิดทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้ ดังที่ กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 131) กล่าวว่า การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะและความรู้ความสามารถเป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับอารี เพชรผุด (2530 : 60-62) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่าอาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ อาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมาและสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย ชวนเสงี่ยม (2540) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม ด้านงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการฝึกอบรม

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดสายความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน ทำให้พยาบาลวิชาชีพเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พยาบาลมีทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้ ดังที่เฟรนช์ (French. 1964 : 28-31) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยที่จะสนองความต้องการของคนงานและลูกจ้าง ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เช่นเดียวกับ เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg, Mausner ;& Snyderman. 1959 : 113-119) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา พงศบริพัตร (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประจำวันวิเศษ พบว่า พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประจำวันวิเศษมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง

ทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่พยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงานกิจกรรมพิเศษ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้พยาบาลมีเกิดทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้เล็กน้อย ดัง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์(Maslow's Hierarchy of Need) ในขั้นที่ 3 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน(Maslow. 1970 : 22-24) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบอร์ควิสต์ (Borquist.1987: 360-A) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาลที่ซุเปอร์แบน พบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับเป็นที่ยอมรับของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่าแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ เช่น ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ นโยบายการบริหาร

ทัศนคติด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่พยาบาลได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ จะทำให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และส่งผลให้พยาบาลมีเกิดทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้เล็กน้อย ดังที่ ฮาร์เรล (มัจฉรี โอสถานนท์. 2539 : 40-41 ; อ้างอิงจาก Harrell. 1964 : 260-273) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner ; & Snyderman. 1959: 113-119) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จแห่งงานนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด ภูสวด (2545 : 59) ที่

ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูเทศบาลมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ และเพื่อให้งานได้ประสิทธิภาพ จึงทำให้พนักงานครูเทศบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

ผลการศึกษาทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวมเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทัศนคติด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ บุญเรือน ชโลธร (2541 : 38) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่กระทำอยู่ ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆ เช่น สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ที่เหมาะสม และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากอาคารสถานที่ภายในโรงพยาบาลมีการจัดการอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์และอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอกับปริมาณงาน ส่งผลให้พยาบาลมีเกิดทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้เล็กน้อย ดังทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman. 1959 : 113-119) ที่ว่าสภาพการทำงานเป็นปัจจัยต่ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้จะทำหน้าที่ไม่ให้เกิดความต้อถอยในการทำงานและป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรใน ผลการศึกษาพบว่า มนุษย์มีแรงจูงใจยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่กำหนดไว้ 5 ชั้น ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับขั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้ง ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากพยาบาลได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้พยาบาลมีเกิดทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้เล็กน้อย ดังที่ สมยศ นาวิการ (2533 : 28) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานว่า การบังคับ

บัญชาที่สร้างความพอใจในงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่พอของความพอใจอย่างหนึ่ง

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากพยาบาลสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีโอกาสได้พูดคุยทำความสนทนากับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้พยาบาลมีเกิดทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้เล็กน้อย ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 123-129) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสัมพันธ์และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศ ภูโคกสูง (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษาทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ดังที่ กอร์ดอน อัลพอร์ต (Gordon Allport.1976 : 2) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาพความพร้อมทางด้านจิตใจ ประสาท ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาพความพร้อมนี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากพยาบาลได้รับเงินเดือน โบนัส/อั่งเปา และค่าทำงานล่วงเวลาในอัตราที่เหมาะสม จะส่งผลให้พยาบาลมีเกิดทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้ ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 36) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้ง ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ด้านผลประโยชน์ที่มีอยู่ในรูปตัวเงิน มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากพยาบาลได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือพิเศษต่างๆ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการวันหยุดที่โรงพยาบาลจัดให้อย่างเป็นธรรม หรือสวัสดิการหอพักพยาบาลอย่างเหมาะสมเพียงพอ ส่งผลให้พยาบาลมีเกิดทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติลักษณ์ จิระพันธ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ศึกษาเฉพาะกรณีงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน และเลือกสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงินว่าเป็นสิ่งจูงใจหลักที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการศึกษาพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีทัศนคติด้านงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่พยาบาลแผนกผู้ป่วยในและพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอกได้รับนั้นมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติทำให้พยาบาลแผนกผู้ป่วยในและพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอกปฏิบัติงานตามขอบเขต อำนาจ หน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ไม่ก้าวท้าวซึ่งกันและกัน และได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเองตามสายการปฏิบัติงาน จึงอาจทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริธร วิวัจนสินทร์ (2549 : 60) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับภาคพื้น มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงพยาบาลมีการสนับสนุนอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือทางการแพทย์ไว้อย่างครบครัน และเหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงาน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และปลอดภัย อีกทั้ง โรงพยาบาลได้มีการปลูกฝังวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของพยาบาล ให้มีระบบการปกครองแบบพี่น้องคอยให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูล ซึ่งกันและกัน รวมถึงการได้รับคำแนะนำ ชี้แนะในเรื่องต่าง ๆ จากหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งได้มีการปฏิบัติเช่นเดียวกันทั้งแผนกผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก จึงส่งผลให้พยาบาลแผนกผู้ป่วยในและแผนกผู้ป่วยนอกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณต แก้วสำราญ (2548 : 104) ที่ศึกษาเรื่องตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยงานสำนักผังเมืองกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างชายและหญิงหน่วยงานสำนักผังเมืองกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก มีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะการให้บริการงานของพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน มีช่วงระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยในเวลากลางคืน ซึ่งแตกต่างจากพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก ที่ไม่ต้องปฏิบัติงานเวลากลางคืน อีกทั้งค่าตอบแทนที่พยาบาลได้รับอาจรู้สึกไม่คุ้มค่ากับการปฏิบัติงานในช่วงเวลาดังกล่าว จึงทำให้พยาบาลแผนกผู้ป่วยใน มีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานที่ไม่ดี ส่งผลให้พยาบาลเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ แอปเปิลไวท์ (Applewhite.1965 : 6) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายกว้างและรวมไปถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น มีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องานและมีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับ

ผลการศึกษาพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะงานพยาบาลแผนกผู้ป่วยในเป็นงานบริการที่ต้องดูแลบุคคลที่เจ็บป่วยบาดเจ็บให้พ้นขีดอันตรายจนเข้าสู่ภาวะปกติ โดยมีหน้าที่ให้การดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรับผิดชอบและความอดทนกับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้น และทุกสังคม ต้องพบกับบุคคลหลายประเภท หลายสภาพอารมณ์ รวมทั้งญาติของผู้ป่วย ซึ่งนับเป็นภาระอันหนักหน่วง บางครั้งอาจทำให้พยาบาลแผนกผู้ป่วยในเกิดความเครียด เบื่อหน่าย ท้อแท้ ได้มากกว่าพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก จึงอาจเป็นสาเหตุให้พยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะ ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้สำเร็จต่อไป

1. ด้านข้อมูลส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และมีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 2-4 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-7 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ดังจะเห็นได้ว่า โรงพยาบาลที่มีจำนวนพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก อยู่ในอัตราที่ต่ำมาก ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรในระยะยาว ทำให้โรงพยาบาลอาจขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก มาให้บริการแก่ผู้ป่วย อีกทั้ง ยังไม่มีพยาบาลที่มีความชำนาญมาให้คำชี้แนะ และเพิ่มเติมความรู้ให้แก่พยาบาลใหม่ที่ไม่มีประสบการณ์ ทำให้พยาบาลใหม่ขาดโอกาสในการเรียนรู้งานในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ เพราะงานด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ทางด้านเทคนิคและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ต้องใช้เวลาในการฝึกฝนให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนั้น โรงพยาบาล เห็นควรรักษาบุคลากรดังกล่าว ให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลทุกระดับอายุมีส่วนร่วมในการปรับปรุงสวัสดิการ ซึ่งเอื้อต่อการดำเนินชีวิตของพยาบาล ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและอยากที่จะทำงานกับองค์กรในระยะยาว เนื่องจากพยาบาลที่มีอายุน้อยยังมีความต้องการในการแสวงหาสิ่งที่ดีกว่ามากกว่าพยาบาลที่มีอายุมาก แต่หากองค์กรจัดทำแผนด้านสวัสดิการของพยาบาลที่ดี เช่น การส่งเสริมการออมเงิน หรือการเพิ่มเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พยาบาลที่มีอายุงานหลายปี มีสิทธิได้รับเงินสะสมกองทุนเพิ่มมากขึ้นอีก ก็จะทำให้พยาบาลเกิดความมั่นใจในการทำงานกับองค์กร พยาบาลที่มีอายุน้อยก็จะได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ในระยะยาวของการทำงานร่วมกับองค์กร และช่วยลดความตั้งใจในการลาออกจากงานของพยาบาลลงได้

2. จากผลการวิจัย พบว่า ทศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพมีระดับทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น โรงพยาบาลจึงควรมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อนำไปเปรียบเทียบและประเมินความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานของแต่ละคน แต่ละหน่วยงาน รวมทั้งพิจารณาด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันด้วยว่าพยาบาลได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการยังชีพหรือไม่ และควรเปิดโอกาสให้พยาบาลได้นำเสนอวิธีการปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงพยาบาลทุก ๆ ปี เพื่อจะได้นำข้อเสนอแนะมาพิจารณาถึงความเป็นไปได้และทำการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของพยาบาล ทั้งนี้ เมื่อพยาบาลเกิดความพึงพอใจแล้วก็จะทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีสภาพจิตใจที่ดี ไม่พบความเครียดจากรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ส่งผลให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

3. จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะคิดด้านงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากพยาบาลได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และได้รับอำนาจการตัดสินใจในงาน จะส่งผลให้พยาบาลมีเกิดทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้ ดังนั้น โรงพยาบาลควรเปิดโอกาส ให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรให้พยาบาลได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงพยาบาล เพื่อพยาบาลจะได้รู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ร่วมกับโรงพยาบาล ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ

4. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะคิดด้านสภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากในโรงพยาบาลมีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์และอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอกับปริมาณงาน ก็จะส่งผลให้พยาบาลมีเกิดทัศนคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้ ดังนั้น โรงพยาบาลจึงควรให้ความสนใจในเรื่องการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะใช้งานอยู่เสมอ และจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ครบอายุการใช้งานควรเปลี่ยนใหม่ทันที ทำให้ความสะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเมื่อพยาบาลได้รับการสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานที่ดีจากโรงพยาบาล จะส่งผลให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่มีความสะดวก ทันสมัย ยังมีส่วนช่วยส่งเสริมในเรื่องภาพพจน์ของโรงพยาบาลได้ โดยทำให้ลูกค้าเกิดความเชื่อมั่นในความปลอดภัยจากเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่โรงพยาบาลใช้ในการพยาบาลแก่คนไข้ อีกด้วย

5. จากผลการวิจัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก มีทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน ซึ่งจากผลการวิจัย ดังกล่าว อาจส่งผลให้พยาบาลแผนกผู้ป่วยนอกมีอัตราการลาออก หรือขอโอนย้ายหน่วยงานสูงมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร ทำให้โรงพยาบาลต้องจัดหาพยาบาลใหม่เพื่อทดแทนพยาบาลเดิมที่ลาออก ทำให้โรงพยาบาลต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพยาบาลใหม่ ดังนั้น โรงพยาบาลจึงควรศึกษาทบทวนในเรื่องผลประโยชน์ที่พยาบาลแผนกผู้ป่วยนอกได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น ควรพิจารณาจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเท่าเทียมกันมากที่สุด หรือหากไม่สามารถจัดการได้ควรหาสิ่งชดเชยอื่น ๆ เช่น เพิ่มค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยขยัน ค่าอาหาร เป็นต้น ที่ทำให้พยาบาลรู้สึกว่าได้ได้รับ

สวัสดิการชดเชยบางอย่างเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและลดการความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเท่านั้น หากต้องการทราบถึงผลการวิจัยที่ครอบคลุมทั้งองค์กรในการทำการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะมีการศึกษาวิจัยกับพนักงานในทุกๆตำแหน่งงานขององค์กร

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรให้มีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากขึ้น เช่น ความคาดหวังของพนักงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศในองค์กร เป็นต้น เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป ทั้งนี้ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรปรียา วิจิตรภาพ.(2549). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร การคลังเอกสาร จำกัดและบริษัทในเครือ**.สารนิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา).
กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2529). **ทฤษฎีการบริหารองค์กร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- เกรียงไกร เจริญพานิช.(2541). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์**.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชบัญชา . (2545). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 6:26**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- . (2546). **การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จอมพล พิเศษกุล. (2537). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกองพลาริการ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- จันรรจ์ บุญศิริ. (2543). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จันทนา เกตุแก้ว.(2546). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ศึกษาเฉพาะสำนักงานกลางสาขา**. สารนิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูเสถียร ศรศรี.(2537). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาลในส่วนภูมิภาค สังกัดกองกำกับการ 2 กองตำรวจสันติบาล 1**. กรุงเทพฯ : ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) .กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โชคดี รักทอง.(2531). **ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา).กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.ถ่ายเอกสาร.

- ญาดา พงศบริพัตร. (2542). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย**. วิทยานิพนธ์ สศ.ม (สังคมสงเคราะห์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.ถ่ายเอกสาร.
- ฐิติลักษณ์ จิระพันธุ์ (2528). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงศึกษา เฉพาะกรณีงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่**. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่าง**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐนิชา ปานศักดิ์. (2544). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนา บุญกรทอง.(2533). **พยายาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ**. ใน พรจันทร์ สุวรรณชาติ (บรรณาธิการ). ประสพการณ์วิชาชีพการพยาบาลหน่วยที่ 1-8. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). **องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 6**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหุโยธิน** กรุงเทพฯ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด, รศ.ดร.(2541). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย.มหาสารคาม** : โรงพิมพ์ สุวีริยาสาส์น
- บุญเรือน ชโลธร. (2541). **ความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- เบญจวรรณ เนตรแหม. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ประณต แก้วสำราญ. (2548). **ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร.**
สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสงค์ ปราณิตพลกรัง.(2543). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการและกรณีศึกษา.**
กรุงเทพฯ: บริษัทธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนันตรโรจน์. (2535). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซ็ท.
----- . (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2538). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.**กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.** ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัจฉรี โอสถานนท์. (2539). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา.** ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา พงษ์พานิช. **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร.
- วชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ.(2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด .**สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). **การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การวัดและการประเมินผลการศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ถ่ายเอกสาร.
- วิฑูรย์ สิมะโชติ และกฤษฎา ชัยกุล. (2537). **เออร์กอนอมิกส์.** กรุงเทพฯ : บริษัทดวงกมลสมัย จำกัด.

- ศิริธร วิวัจนสินทร์.(2549). **ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน)** .สารนิพนธ์ กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- สภาพยาบาล.(2536). **เอกสารรายงานภาวะการขาดแคลนพยาบาล สาขาวิชาชีพการพยาบาล**. กรุงเทพฯ: สภาพยาบาล.
- สมคิด ภูสุต.2545.**การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา**.วิทยานิพนธ์ ค.ม.(สาขาบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2516. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร อิทธิเดช. (2530). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน**.วิทยานิพนธ์ปริญญา วท.ม.(บริหารสาธารณสุข). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2533). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- .(2533). **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- สุชา จันท์เอม. (2531). **จิตวิทยาทั่วไป.พิมพ์ครั้งที่ 5**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สุระ หีบโอสถ. (2540). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารโครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย**.ปริญญาโท กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำราญ บุญรักษา.(2539). **ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สังกัด กรมสุขภาพจิต**. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การพยาบาล). เชียงใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.ถ่ายเอกสาร.
- อรรธรณ ปิณฑน์โอวาท.(2537).**การส่งสารเพื่อโน้มน้าวใจ**.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อริสา เลหาไกวิลธรรม.(2539).**สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี ดวงแก้ว. (2541). **ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- Applewhite, B. **Organization and Behavior**. New York : Prentice Hill Inc., 1965.
- Borquist, Linda.(1987).Job Satisfaction of Administrators in a Public Suburban school District **Dissertation Abstracts International** 48 (7) : 260 A.
- Bridger, R. S.(1995). **Introduction to Ergonomics**. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Gilmer, V.H.B. (1971). **Industrila and organizational psychology**. New york : McGraw-Hill.Good
- Hartung, Joachim. (2001,May). Testing for Homogeneity in combining of two-armed trials with normally distributed responses. Sankhya: **The Indian Journal of statistics**. 2001. 63. : 298-310
- Herzberg, F.B Mausner and Bernard Block Snyderman. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Jackson, Dale R.(1974). A Study of University Administrations Perceptions Related to the Factors of Herzberg's motivation Hygiene Theory **Dissertation Abstracts International**.3(5) : 7560 - A.
- Keppel, Geoffrey. (1982). **Design and Analysis A Researcher's Handbook**. New Jersey : Prentice-Hall Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

การเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ในด้านข้อมูลส่วนบุคคล ทัศนคติ
ด้านงาน ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน และทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน
ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านช่วยตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติด้านงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา ฉะนั้นผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบ
จากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ขอขอบคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถาม

เรื่อง การเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคำตอบของท่าน

1. อายุ

() 21 - 25 ปี

() 26 - 30 ปี

() 31 - 35 ปี

() 36 - 40 ปี

() 40 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส/อยู่ด้วยกัน

() หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() สูงกว่าปริญญาโท

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล)

() น้อยกว่า 4 เดือน

() 4 เดือน - 1 ปี

() 2 - 4 ปี

() 5 - 7 ปี

() 8 - 10 ปี

() มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. รายได้ประจำต่อเดือน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

() 20,001 - 30,000 บาท

() 30,001 - 40,000 บาท

() ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป

6. หน่วยงาน

() ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน

() ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

ส่วนที่ 2 : ทักษะด้านงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่แสดงถึงทัศนคติที่ตรงกับความรู้สึของท่าน
ท่านมีทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ อย่างไร

ด้านงาน	ระดับทัศนคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ลักษณะงาน					
1. งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะท้าทายและ น่าสนใจ					
2. งานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
3. งานที่ท่านทำมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
4. ท่านได้รับอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่					
ความก้าวหน้า					
5. ตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าใน หน้าที่					
6. ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเสมอ ๆ					
7. ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งงาน					
8. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่ม ขึ้นอยู่เสมอ					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
9. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน					
10. ท่านมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงาน กิจกรรมพิเศษ					

ด้านงาน	ระดับทัศนคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11. ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อน ร่วมงาน					
12. ตำแหน่งงานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับในสังคม					
ความสำเร็จในงาน					
13. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตรงตาม มาตรฐานที่โรงพยาบาลกำหนด					
14. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลา ที่โรงพยาบาลกำหนด					
15. ท่านนำเทคนิคและความรู้ที่ท่านมีอยู่มาใช้ ในการแก้ไขปัญหาได้เสมอ					
16. ท่านภูมิใจในผลงานที่ผ่านมาของตนเอง					

ส่วนที่ 3 : ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่แสดงถึงทัศนคติที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน
ท่านมีทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ อย่างไร

ด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ระดับทัศนคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
สภาพการทำงาน					
1. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบริเวณ สถานที่ทำงาน					
2. ความเหมาะสมของแสงสว่างและอุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงาน					
3. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ที่ใช้ในการ ทำงานมีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงาน					
4. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน อย่างครบครัน					

ด้านสิ่งแวดล้อมของงาน	ระดับทัศนคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา					
5. ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
6. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม					
7. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพ					
8. ผู้บังคับบัญชามีการติดตามและควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอ					
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
10. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
11. มีการให้กำลังใจซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
12. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					

ส่วนที่ 4 : ทัศนคติด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่แสดงถึงทัศนคติที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน
ท่านมีทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ อย่างไร

ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	ระดับทัศนคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ผลประโยชน์ที่อยู่ในรูปตัวเงิน					
1. อัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน					

ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน	ระดับทัศนคติ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. มีระบบการจ่ายเงินสมนาคุณ โบนัส / อั่งเปา เหมาะสมกับผลประกอบการของ โรงพยาบาล					
3. อัตราการจ่ายเงินพิเศษค่าทำงานล่วงเวลามี ความเหมาะสมเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่น					
ผลประโยชน์ที่มีได้อยู่ในรูปตัวเงิน					
4. มีการเงินช่วยเหลือพิเศษต่างๆ อย่าง เหมาะสม เช่นงานมงคลสมรส,งาน อุปสมบท					
5. การจ่ายสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลมีความ เหมาะสมทัดเทียมกับโรงพยาบาลอื่น					
6. วันหยุดที่โรงพยาบาลจัดให้แต่ละปีมีความ เป็นธรรมกับพยาบาล					
7. สวัสดิการหอพักพยาบาลที่โรงพยาบาลจัด ให้มีความเหมาะสม เพียงพอกับจำนวน พยาบาล					

ส่วนที่ 5 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่แสดงถึงทัศนคติที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน
ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างไร

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ในระดับใด					

-----ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม-----

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้ทำวิจัย

น.ส.อรอนงค์ รักประกอบกิจ

วันเดือนปีเกิด

5 ธันวาคม 2515

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

1762 ถนนจันทน์ แขวงทุ่งวัดดอน

เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลฝึกรอบรม โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด

พ.ศ. 2539

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

พ.ศ. 2551

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร