



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารงานด้านพยาบาล ปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานได้อย่างเหมาะสม

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลระหว่าง
  - 2.1 พยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงานกับพยาบาลในโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงาน
  - 2.2 พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาลกับพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชน
  - 2.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากร เป็นพยาบาลระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ตั้งแต่ระดับพยาบาลประจำการ หัวหน้าตึก และผู้ตรวจการ ในโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ทำการสุ่มตัวอย่างโดยให้เป็นตัวแทนของพยาบาลจากโรงพยาบาลของรัฐบาล โรงพยาบาลของเอกชน ที่มีนักเรียนมาฝึกงาน และไม่มีนักเรียนมาฝึกงานพยายามให้เป็นตัวแทนประชากรที่ปฏิบัติงานมาแล้ว ตั้งแต่ 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป สุ่มมาจากโรงพยาบาล 21 แห่ง จากการสุ่มตัวอย่างดังกล่าว ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 340 คน ได้รับแบบสำรวจกลับคืน 315 ฉบับ และที่นำมาใช้ในการวิจัยได้มีจำนวน

300 ฉบับ (88.23 %)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสำรวจความคิดเห็น เพื่อวัดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ของพยาบาล ซึ่งสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยข้อทดสอบย่อย 7 ข้อ มีข้อความทั้งหมด 80 ข้อ เดิมมี 90 ข้อ ภายหลังที่ได้นำไปทดสอบกับพยาบาลในโรงพยาบาลหญิง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข คัดข้อที่ไม่เหมาะสมและปรับปรุงใหม่ เหลือในฉบับจริง 80 ข้อ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสำรวจที่เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการร้อยละ ข้อมูลที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย คะแนนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย แล้วพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์ข้อมูล เสนอเป็นตาราง แผนภูมิแท่ง และแผนภูมิภาพ โดยแปลผลของการวิเคราะห์ด้วย

### สรุปผลของการวิจัย

สรุปผลการวิจัยจะ เสนอเฉพาะความพึงพอใจในงานของพยาบาล ปรากฏผลดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.37 ถ้าเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลประเภทต่าง ๆ พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชนที่มีนักเรียนมาฝึกงาน มีความพึงพอใจในงานสูงสุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.46 ส่วนพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐที่ไม่มีการเรียนมาฝึกงาน มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.23 ถ้าพิจารณาตามข้อทดสอบย่อย พบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพ อยู่ในระดับสูง มีความพึงพอใจในเรื่อง สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน

การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่อง เงินเดือน และสวัสดิการ กับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้นพยาบาลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ นั่นคือ พยาบาลมีความไม่พึงพอใจในเรื่อง เงินเดือน และสวัสดิการกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ถ้ากล่าวโดยเฉลี่ยรวมในทุก ๆ เรื่อง พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงานกับโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงาน ตามข้อทดสอบย่อย พบว่าพยาบาลทั้งสองกลุ่ม มีความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง มีความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่อง เงินเดือนและสวัสดิการกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน นั้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ นั่นคือ พยาบาลทั้งสองกลุ่มมีความไม่พึงพอใจในเรื่อง เงินเดือนและสวัสดิการกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และพบว่าคะแนนของพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงานสูงกว่าคะแนนของพยาบาลในโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงานทุกเรื่อง

ถ้าพิจารณาความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล โดยส่วนรวมทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่า พยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงาน กับพยาบาลในโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงาน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01 สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงานกับพยาบาลในโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงานมีความแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของ รัฐบาลกับโรงพยาบาลของเอกชน ตามข้อทดสอบย่อย พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลของ รัฐบาลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ และมีความไม่พึงพอใจก็มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำในเรื่อง เงินเดือน และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพการ

ทำงาน ส่วนพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชน มีความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน นั่นคือ มีความไม่พึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ กับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ถ้าพิจารณาความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยส่วนรวมทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่าพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาล กับโรงพยาบาลของเอกชน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01 สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาลกับโรงพยาบาลของเอกชนมีความแตกต่างกัน

#### 4. ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สรุปได้

4.1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 6-10 ปี ตามข้อทดสอบย่อย พบว่าพยาบาลทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ในเรื่องสภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ ยกเว้น เฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ในเรื่อง เงินเดือนและสวัสดิการ กับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน นั่นคือพยาบาลทั้งสองกลุ่ม มีความไม่พึงพอใจในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ถ้าพิจารณาความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยส่วนรวมทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 6-10 ปี มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 6-10 ปี มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

#### 4.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลระหว่างพยาบาลที่

**ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี** กับ 1-5 ปี ตามข้อทดสอบย่อยพบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการ กับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ นั่นคือ มีความไม่พึงพอใจใน 2 เรื่องที่กล่าวแล้ว ส่วนพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีความพึงพอใจในเรื่องเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องสภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ นั่นคือ มีความไม่พึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ ตลอดจนโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีคะแนนสูงกว่าคะแนนของพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ทุกเรื่อง

ถ้าพิจารณาความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยส่วนรวมทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปีกับ 1-5 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01 สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี กับ 1-5 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 1-5 ปี ตามข้อทดสอบย่อยพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในเรื่อง สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับเงินเดือนและสวัสดิการนั้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ นั่นคือ มีความไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน กับเงินเดือน และสวัสดิการ โดยมีคะแนนในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ต่ำที่สุดในกลุ่ม ส่วนพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ ส่วนในเรื่องสภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ

นั่นคือ มีความไม่พึงพอใจในเรื่องทั้งสามเรื่อง และมีคะแนนต่ำสุดในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีคะแนนมาตรฐานสูงกว่าคะแนนของพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ในทุก ๆ ข้อทดสอบย่อย

ถ้าพิจารณาความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยส่วนรวมทั้งสองกลุ่มปรากฏว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 1-5 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01 สนองสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปกับ 1-5 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

#### อภิปรายผล

จากผลของการวิจัย นำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือพยาบาลส่วนรวมมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่พอสมควรในเรื่องสภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ ถึงแม้จะมีแนวโน้มว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ กับเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงานก็ตาม แต่เมื่อรวมสรุปความพึงพอใจในงานโดยส่วนรวมแล้ว ก็จะกล่าวได้ว่าพยาบาลในโรงพยาบาลใน กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในงานตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกสาคร และ คณะ<sup>1</sup> ที่พบว่าขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของ

<sup>1</sup>สุกสาคร พุทธิ และ คณะ, "ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักรักษาพยาบาล" วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์, (เมษายน, 2517), หน้า 204.

นักกายภาพบำบัด อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นยังเป็นไปในทำนองเดียวกันกับผลการวิจัยของประศักดิ์<sup>2</sup> ที่พบว่า สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวม โดยทั่วไปแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะจากผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน แต่พยาบาลยังมีความพึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำเพิ่มอีกหนึ่งรายการ เมื่อมาพิจารณาในเรื่องที่พยาบาลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำนี้ ก็พบว่าในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการนั้น พยาบาลมีความพึงพอใจอยู่ในอันดับต่ำที่สุด โดยมีความเห็นว่า รายได้จากเงินเดือนไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามควรแก่สภาพ เงินเดือนที่ได้รับไม่สมมูลย์ กับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพราะงานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องรับผิดชอบผู้ป่วยเป็นจำนวนมาก ตลอดจนผู้ป่วยที่มีอาการหนัก ซึ่งพยาบาลจะต้องให้การพยาบาลและดูแลอย่างใกล้ชิด ในสภาวะการที่จำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานมีจำนวนจำกัด พยาบาลจะต้องอยู่เวรบายคึก เพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยต่อเนื่องกันตลอด 24 ชั่วโมง จากภาวะความรับผิดชอบต่องานของพยาบาลไม่สมมูลย์กับเงินเดือนที่ได้รับ จึงอาจเป็นสาเหตุให้พยาบาลแสวงหางานใหม่ที่คิดว่ามีรายได้ดีกว่า ดังนั้นความไม่พึงพอใจในเรื่องเงินเดือนของพยาบาล จึงสอดคล้องกับการศึกษาของ Pigors and Myers<sup>3</sup> เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพบว่าค่าจ้างเพียงพอหรือ เป็นธรรม ค่าจ้างจะมีความสำคัญต่อสภาพความพึงพอใจ เป็นอันดับเกือบสุดท้ายของตัวแปรที่เป็นความต้องการด้านอื่น ๆ แต่ค่าจ้างไม่เพียงพอหรือไม่เป็นธรรมแล้ว ค่าจ้างจะกลับมามีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งของบรรดาตัวแปร

<sup>2</sup> ประศักดิ์ นิยามกร เรื่องเสริม, หน้า จ.

<sup>3</sup> Paul Pigors and Charles A. Myers, Personnel Administration

4th.ed., (New York : McGraw-Hill Book Co., Inc., 1961), pp.366-367.

แห่งความพึงพอใจทั้งหมด ฉะนั้น เงินเดือนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความต้องการเบื้องต้นของคนส่วนใหญ่ในการทำงานนั้น ก็เพื่อจะได้ค่าตอบแทนในการยังชีพ ถ้าหากงานที่ทำนั้น สามารถให้หลักประกันความมั่นคงว่าเราจะครองชีพได้ตามควรแก่ศักยภาพแล้ว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ในทางกลับกัน ถ้าการทำงานได้ค่าจ้างตอบแทน ไม่พอกินพอใช้ก็จะ เป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้คนทำงาน เบื่อและไม่พึงพอใจในงาน นอกเหนือจาก เงินเดือนแล้วในเรื่องสวัสดิการ พยาบาลยังมีความเห็นว่าพยาบาลไม่ได้รับความสะดวกในเรื่องอาหารขณะปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากทางโรงพยาบาลไม่ได้จัดบริการอาหารให้กับพยาบาลในขณะปฏิบัติงาน หรือจัดให้มีอาหารขายแต่สถานที่จำหน่ายอาหารอยู่ไกล รสชาติของอาหารไม่ดี หรืออาจจะ เนื่องจากพยาบาลต้องปฏิบัติงานรีบด่วนหรือฉุกเฉินจนไม่สามารถลงมารับประทานอาหารตามเวลาที่กำหนดได้ เช่น พยาบาลที่ปฏิบัติงานในเวรบาย จึงทำให้พยาบาลไม่สามารถหาอาหารรับประทานได้โดยสะดวก หรืออาจไม่ได้รับประทานอาหารในมื้อนั้น นับเป็นการบั่นทอนสุขภาพโดยตรงของพยาบาล นอกจากนี้พยาบาลส่วนใหญ่มีความเห็นว่าพยาบาลไม่ค่อยได้รับเบี้ยเลี้ยงพิเศษจากการทำงานนอกเหนือจาก เงินเดือนประจำทั้ง ๆ ที่ การปฏิบัติงานของพยาบาลแตกต่างไปจากอาชีพอื่น เพราะต้องอยู่เวรผลัดเปลี่ยนกันตลอด 24 ชั่วโมง พยาบาลส่วนใหญ่ไม่ได้รับแจกเครื่องแบบจากหน่วยงาน ในขณะที่บางหน่วยงานได้รับสวัสดิการในเรื่องนี้ โดยเฉพาะในโรงพยาบาลของเอกชนที่มีนักเรียนมาฝึกงาน มีความพึงพอใจในเรื่องนี้อยู่ในระดับสูง ก็ต้องมีคะแนนเฉลี่ย 4.05 นอกจากนี้พยาบาลยังมีความเห็นว่าในโรงพยาบาลส่วนมากไม่ได้จัดบริการในเรื่องเงินสวัสดิการหรือเงินสหกรณ์ เพื่อให้พยาบาลขี้นเมื่อจำเป็น ซึ่งพยาบาลมีความต้องการให้จัดขึ้นในโรงพยาบาลของตน นอกจากนี้พยาบาล ยังไม่มีความพอใจ การตรวจและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพของพยาบาล มีความเห็นว่าทางหน่วยงานไม่ได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ นอกจากนี้ทางโรงพยาบาลไม่ได้ดูแลเอาใจใส่ในเรื่องที่พักอาศัยของพยาบาลเท่าที่ควรจะเป็น จึงทำให้พยาบาลมีความไม่พึงพอใจในเรื่องสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลจัดดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งพอจะสรุปได้ว่าพยาบาลมีความไม่พึงพอใจในเรื่อง เงิน เดือนและสวัสดิการมากที่สุด

ส่วนในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้นพยาบาล มีความพึงพอใจอยู่ในอันดับ



ค่าเช่นเดียวกัน แต่อยู่ในอันดับรองต่ำสุด โดยพยาบาลส่วนมากมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานในปัจจุบันนี้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าหน่วยงานอื่น พยาบาลไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาหรือดูงาน ทั้งไม่เปิดโอกาสให้พยาบาลลาไปศึกษาต่อหรือดูงาน ตามความเหมาะสม การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่ค่อยได้รับความยุติธรรม โอกาสที่จะไปฟังการประชุมทางวิชาการก็น้อยมาก นอกจากนี้เมื่อไปศึกษาเพิ่มเติมมาแล้วก็มักไม่ค่อยได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งหรือเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ ความไม่พึงพอใจเหล่านี้ อาจมีสาเหตุมาจากสภาพการทำงานของพยาบาล ที่มีจำนวนคนปฏิบัติงานไม่ค่อยเพียงพอ ถ้าเปิดโอกาสให้พยาบาลลาไปศึกษาหรือดูงานเป็นจำนวนมากก็ จะทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ส่วนในเรื่องที่พยาบาลไม่ค่อยมีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการก็อาจเนื่องมาจากการประจำที่ต้องรับผิดชอบ ไม่มีพยาบาลทำงานแทน เมื่อต้องไปฟังการประชุมหรืออาจจะมาจากปัญหาการอยู่เวรบ่อยครั้ง ซึ่งพยาบาลต้องกรงพักผ่อนมากกว่าการเข้าฟังการประชุมทางวิชาการ เกี่ยวกับเรื่องการเข้าฟังการประชุมทางวิชาการนี้ สมศรี ณ ระนอง<sup>4</sup> ได้ทำการวิจัยพบว่าจากการที่สมาคมพยาบาล จัดให้มีการประชุมทางวิชาการปีละ 3 ครั้งนั้น มีพยาบาลไม่เคยไปฟังเลยร้อยละ 39.65 ไปฟังหนึ่งครั้งร้อยละ 33.92 และที่ไปครบทั้งสามครั้งมีเพียงร้อยละ 8.37 ซึ่งนับว่าน้อยมาก โดยให้เหตุผลว่าการประชุมจัดในเวลาราชการ คนทำงานน้อย จึงไม่สามารถไปฟังการประชุมได้ แม้ว่าจะบังคับบัญชาอนุญาตให้ไปได้ก็ตาม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าจากสภาพการทำงานของพยาบาล ไม่เปิดโอกาสให้พยาบาลได้พัฒนาความรู้ เท่าที่ควร ความไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของละม่อม ศรีจันทร์พันธุ์<sup>5</sup>

<sup>4</sup>สมศรี ณ ระนอง "ความคิดเห็นของพยาบาล: ศึกษาเฉพาะพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีโรงเรียนพยาบาลนครราชสีมาในนครหลวง กรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2515). หน้า 36, 93.

<sup>5</sup>ละม่อม ศรีจันทร์พันธุ์ "สภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ระดับกองในจังหวัดพระนคร-ธนบุรี" (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2511), หน้า 103.

เรื่องสภาพการทำงานของพยาบาล พบว่าพยาบาลมีความก้าวหน้าช้า ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการจากชั้นจัตวาไปสู่ชั้นตรี ประมาณ 6-10 ปี ชั้นตรีเป็นชั้นโทอีก 10-20 ปี ชั้นโทเป็นชั้นเอกอีก 10-20 ปี นอกจากนี้จำนวนตำแหน่งให้ก้าวหน้ามีจำนวนจำกัด การขยายงานและจำนวนเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขยายจำนวนชั้นจัตวา ส่วนชั้นตรี โท เอก มีการขยายที่ไม่ได้สัดส่วนกัน โอกาสศึกษาต่อถึงแม้จะมีอยู่บ้างก็ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะบรรจุ เมื่อเรียนมาแล้วไม่ได้บรรจุตามที่หวังไว้ ก็เกิดความท้อถอย การศึกษาต่อต่างประเทศมีจำนวนทุนน้อย ระยะเวลาไม่แน่นอน ส่วนทุนที่ได้แน่นอนระยะยาวก็เพิ่งเล็งในด้านการศึกษาการเป็นครูสอน ซึ่งทำให้ฝ่ายบริการพยาบาลเกิดความน้อยเนื้อต่ำใจ ดังนั้นจากความไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีผลให้พยาบาลไม่มีความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้บริหารงานพยาบาล ควรให้ความสนใจในเรื่องนี้ ผู้วิจัยมีความหวังว่า เมื่อหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลระดับวิชาชีพ เปลี่ยนมารับนักศึกษาที่มีพื้นฐานความรู้ระดับ ม.ศ.5 ทั่วทุกสถาบัน การศึกษาแล้ว อาจจะช่วยให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาลดีขึ้นบ้าง ทั้งนี้เพราะเมื่อพยาบาลสำเร็จการศึกษาถ้าเข้ารับราชการ การบรรจุก็จะได้ชั้นตรีเป็นขั้นต่ำ เงินเดือนก็จะสูงขึ้นกว่าเดิม ในโรงพยาบาลเอกชนก็จะบรรจุในอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นเช่นกัน และมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมต่อไปในระดับปริญญาได้สะดวกขึ้นกว่าเดิม

ในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพนั้น พยาบาลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะพยาบาลมีความเห็นว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และมีความจำเป็นต่อสังคม จึงพยายามอยู่เสมอที่จะเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพ และชื่อเสียงของหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะถ้าคนอยู่ในอาชีพที่เป็นที่ยอมรับในสังคม และปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันที่มีเกียรติมีชื่อเสียงก็ย่อมมีความภาคภูมิใจ และพอใจที่จะทำงานในสถาบันนั้น พยาบาลส่วนมากสมัครเป็นสมาชิกของสมาคมซึ่งเป็นสมาคมที่เป็นตัวแทนของพยาบาล พยาบาลจึงต้องสนับสนุนสมาคมให้เจริญและเข้มแข็ง เพื่อศักดิ์ศรีของตัวเอง ในที่สุด พยาบาลจึงไม่อาลัยที่จะบอกใคร ๆ ว่าตนเป็นพยาบาล จากความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพ อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลยังคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล และปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าพยาบาลจะมีความพึงพอใจในเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางและต่ำก็ตาม

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงาน กับโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงาน พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงาน กับโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงาน มีความแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01 สมองสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงานกับโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงาน มีความแตกต่างกัน จากการพิจารณาความแตกต่างตามข้อทดสอบย่อย จะพบว่าถึงแม้พยาบาลทั้งสองกลุ่มจะมีระดับความพึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ ตามข้อทดสอบย่อยเหมือนกันในทุก ๆ เรื่องก็ตาม แต่ถ้านำมาพิจารณาจากคะแนนมาตรฐานจะพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงาน มีความพึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ ตามข้อทดสอบย่อยสูงกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงาน ในทุกรายการ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากโรงพยาบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงาน จะต้องปรับปรุงบริการต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้า ทันสมัยเหมาะสมสำหรับที่จะเป็นสถานที่ฝึกงาน โดยเฉพาะในเรื่องสภาพการทำงาน การจัดวางของเครื่องใช้ การมีหนังสือคู่มือระเบียบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดสถานที่ทำงานให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย นั้นโรงพยาบาลจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ จึงทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงาน มีความพึงพอใจในเรื่องนี้มากกว่าโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงาน ส่วนในเรื่องอื่น ๆ ก็เช่นกัน ผู้บริหารงานพยาบาล และพยาบาลภายในโรงพยาบาลจะต้องปรับปรุงและพัฒนา ความรู้ความสามารถ สร้างความสามัคคีขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อต้องการให้เป็นตัวอย่างและแบบฉบับของนักเรียนที่ขึ้นมาปฏิบัติงาน สามารถสอนและให้คำแนะนำแก่นักเรียนที่ขึ้นมาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อปรับสภาพงานในทุก ๆ ด้านให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา จึงทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงาน มีความพึงพอใจในงานในทุก ๆ เรื่องมากกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงาน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาลกับโรงพยาบาลของเอกชน พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาล กับโรงพยาบาลของเอกชน มีความแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01

สมองสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาลกับ  
 โรงพยาบาลของเอกชน มีความแตกต่างกัน ถ้าพิจารณาความแตกต่างเกี่ยวกับความพึง  
 พอใจในงานของพยาบาลทั้งสองกลุ่ม ตามข้อทดสอบย่อย จะพบว่าในเรื่องสภาพการทำงาน  
 นั้นพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำมีคะแนน 49.53  
 ส่วนพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชนกลับมีความพึงพอใจในเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลาง  
 มีคะแนน 51.46 ทั้งนี้เนื่องจากในโรงพยาบาลของเอกชน ผู้ป่วยที่มาใช้บริการต้อง  
 เสียเงินเป็นค่าบริการในระดับสูง ดังนั้นทางโรงพยาบาลจึงต้องพยายามจัดสภาพการทำงาน  
 ให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้โดยสะดวกและรวดเร็ว และจะต้องมีจำนวนพยาบาล  
 ปฏิบัติงานเพียงพอและสอดคล้องกับปริมาณงาน เพื่อจะได้ให้บริการพยาบาลได้อย่างรวดเร็ว  
 ทันกับความต้องการของประชาชนที่ป็นที่เข้ามารับบริการ ส่วนในโรงพยาบาลของรัฐบาล  
 นั้น การเบิกจ่ายของเครื่องใช้และการจัดซื้อของเครื่องใช้จะต้องผ่านระบบแบบราชการจึง  
 ทำให้ไม่ค่อยได้รับความสะดวกและรวดเร็วในเรื่องเหล่านี้ประกอบกับงบประมาณทางราชการ  
 มีจำนวนจำกัด จึงทำให้จำนวนของเครื่องใช้ไม่ค่อยเพียงพอกับความต้องการ จึงทำให้ความ  
 พึงพอใจในเรื่องนี้ต่ำลง ส่วนในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน  
 ซึ่งพยาบาลทั้งสองกลุ่ม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ เหมือนกันนั้น กลับพบว่าพยาบาล  
 ในโรงพยาบาลของรัฐบาลมีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในอันดับต่ำสุด  
 และมีคะแนนต่ำที่สุด ถ้าเปรียบเทียบทั้งสองกลุ่ม และมีความเห็นในเรื่องโอกาสก้าวหน้าใน  
 การทำงานอยู่ในระดับต่ำรองอันดับสุดท้าย มีคะแนน 46.22 ส่วนพยาบาลในโรงพยาบาลของ  
 เอกชนกลับมีความพึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในอันดับต่ำสุด มีคะแนน  
 46.13 และมีความเห็นในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำรองสุดท้าย ทั้งนี้  
 อาจจะเนื่องจากพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชนได้รับเงินเดือนตอบแทนอยู่ในอัตราที่สูง  
 กว่าพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาล ทั้งนี้เพราะในการตั้งอัตราเงินเดือนในระยะเริ่ม  
 แรกของการทำงาน สูงกว่าทางราชการ การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีนั้น พิจารณาขึ้นตามความ  
 สามารถของแต่ละบุคคล ดังนั้นขึ้นเงินเดือนของการขึ้นแต่ละปี จึงมากกว่าขึ้นเงินเดือนขึ้น  
 ทางราชการ จึงทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชนมีความเห็นว่ารวยได้จาก

เงินเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามควรแก่สภาพ และเงินเดือนที่ได้รับสมดุลงับปริมาณงานและความรับผิดชอบ นอกจากนั้นในเรื่องสวัสดิการอื่น ๆ พยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชนยังมีความเห็นอีกว่าทางโรงพยาบาลเอาใจใส่ดูแลในเรื่องที่หักภาษีของพยาบาลก็พอสมควรโดยเฉพาะในโรงพยาบาลของเอกชน ส่วนใหญ่ได้รับแจกเครื่องแบบในการปฏิบัติงาน ดังนั้นพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชน จึงมีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาล แต่พยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชนกลับเห็นว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้นเขามีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำสุด แต่คะแนนก็ไม่แตกต่างกับพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาล ที่มีความเห็นในเรื่องเดียวกันนี้มากนัก ทั้งนี้อาจเนื่องจากทางโรงพยาบาลของเอกชนต้องการให้พยาบาลปฏิบัติงานให้กับโรงพยาบาลใหญ่กับค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ในอัตราค่อนข้างสูง พยาบาลจึงต้องใช้เวลาหรืออุทิศเวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมดให้กับโรงพยาบาล และพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชนยังมีความเห็นว่าทางโรงพยาบาลไปสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ หรือเปิดโอกาสให้พยาบาลลาไปศึกษาหรือดูงาน ควบคู่กันด้วย เหตุนี้พยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชน จึงมีความไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากที่สุด นอกจากนี้พยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชนยังมีความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพ มากกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาล คือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ในขณะที่พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาลมีความพึงพอใจในเรื่องนี้อยู่ในระดับกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชนมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลว่ามีเกียรติ และมีความจำเป็นต่อสังคม ดังนั้นพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชนจึงพยายามอยู่เสมอที่จะเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพและชื่อเสียงของหน่วยงาน มากกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาล ถึงแม้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลตามข้อทดสอบย่อยบางเรื่องพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาล มีความพึงพอใจมากกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชน แต่ในบางเรื่องพยาบาลในโรงพยาบาลของเอกชนมีความพึงพอใจมากกว่า จากผลการทดสอบ ความแตกต่างก็สรุปว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลทั้งสองกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลระหว่างอายุราชการ คือ เปรียบเทียบระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 6-10 ปี, 6-10 ปี กับ 1-5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป กับ 1-5 ปี รวมสามคู่ พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 6-10 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ 0.01 ส่วนพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี กับ 1-5 ปี และ 11 ปีขึ้นไปกับ 1-5 ปี นั้น ผลปรากฏว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี กับ 1-5 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปกับ 1-5 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในงานของพยาบาลทั้งสามคู่นี้ สนองตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกอย่าง คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 6-10 ปี มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี กับ 1-5 ปี และพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปกับ 1-5 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ถ้าพิจารณาตามข้อทดสอบย่อยจะพบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปกับ 6-10 ปี มีระดับความพึงพอใจในแต่ละข้อทดสอบย่อยคล้ายคลึงกันมาก และคะแนนในแต่ละเรื่องก็ไม่แตกต่างกันมากนัก ยกเว้นเฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพ ซึ่งพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพนานก็ย่อมมีความพึงพอใจและภูมิใจในวิชาชีพ และเห็นว่าวิชาชีพพยาบาลมีความสำคัญในสังคม และมีเกียรติ จึงสามารถดำรงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 6-10 ปี มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ กับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำทั้งคู่ แต่พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในเรื่อง โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นอันดับต่ำที่สุด และมีความเห็นในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำรองสุดท้าย ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นเวลานานย่อมอยู่ในตำแหน่งที่สูงและได้รับเงินเดือนมากพอสมควรที่จะใช้จ่ายได้เพียงพอตามควรแก่สภาพ ความเดือดร้อนในเรื่องการเงินจึงหมดไป หรือไม่ขาดแคลนมากนัก จึงเริ่มมาสนใจในความก้าวหน้าในการทำงานพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่นาน ๆ ส่วนใหญ่อาจจะอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าตึกหรือผู้ตรวจการ

แล้ว ก็ไม่สามารถขยับขยายหรือเลื่อนตำแหน่งต่อไปได้อีก เพราะตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นก็ขึ้นอยู่กับจำนวนอันจำกัด โดยเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลก็ขึ้นอยู่กับตำแหน่งเดียว ในแต่ละโรงพยาบาล ถึงแม้จะไปศึกษาเพิ่มเติมก็ไม่มีผลทางเงิน เดือนหรือตำแหน่งต่อไปอีก เพราะเงินเดือนและตำแหน่งอยู่ในระดับสูงพอสมควรแล้ว จึงทำให้มีความพึงพอใจในเรื่องนี้ อยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารควรจะไต่พิจารณาหาทางแก้ไข และส่งเสริมพยาบาลในระดับนี้ เพื่อเป็นกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป ส่วนพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับยังไม่สนองความต้องการของเขา ส่วนในเรื่องอื่น ๆ นั้นมีคะแนนในแต่ละข้อทดสอบย่อยใกล้เคียงกันมาก จากผลการทดสอบความแตกต่างจึงพบว่าพยาบาลทั้งสองระดับนี้มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี กับ 1-5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป กับ 1-5 ปี มีความแตกต่างกัน ถ้าพิจารณาจากข้อทดสอบย่อย จะพบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีคะแนนมาตรฐานในทุก ๆ ข้อทดสอบย่อย ต่ำกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 6-10 ปี อย่างเห็นได้ชัด และพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี นอกจากมีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานต่ำ เหมือนกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป และ 6-10 ปีแล้ว พยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ยังมีความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงานต่ำอีกด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี นั้น จากตัวอย่างที่เลือกมาศึกษา เป็นพยาบาลในกลุ่มนี้ถึงร้อยละ 55.33 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างพยาบาลที่ทำหน้าที่พยาบาลประจำการมีถึงร้อยละ 51.33 จึงอาจจะกล่าวได้ว่าพยาบาลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี เป็นพยาบาลประจำการ ซึ่งพยาบาลในระดับนี้ต้องปฏิบัติงานเข้าเวรบาย ก็ซึ่งผิดแผกไปจากวิชาชีพอื่น โดยไม่มีเงินพิเศษอย่างอื่นตอบแทนนอกเหนือไปจากเงินเดือนประจำ ถึงแม้บางโรงพยาบาลอาจจะได้รับเงินพิเศษจากการอยู่เวร แต่ก็เป็นส่วนน้อย นอกจากนี้พยาบาลที่ปฏิบัติงานใหม่ ๆ ย่อมต้องการให้โรงพยาบาลจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอ หรือต้องการให้การเบิกจ่ายเครื่องมือเป็นไปโดยสะดวกและรวดเร็ว ให้มีของใช้ครบและให้ทุกอย่างถูกต้องตามทฤษฎีที่เรียนมา ครั้นมาประสบกับปัญหาต่าง ๆ ก็ย่อมทำให้เกิดความไม่

พึงพอใจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้พยาบาลที่อยู่ในวัยนี้ นับว่าเป็นวัยที่ระดับกระแจะกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติ แต่ครั้งมาประสบปัญหาต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนศักดิ์ศรีของอาชีพ ซึ่งอาจจะเนื่องจากความไม่เข้าใจ ซึ่งอาจเกิดจากการประณินเทศที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบไม่เหมือนกับที่เรียนมา พยาบาลในกลุ่มนี้จึงมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ มีคะแนนต่ำกว่าคะแนนของพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป และ 6-10 ปี อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งตรงกับ การทดสอบความแตกต่างที่ปรากฏตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทุกประการ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหาร จากผลของการวิจัย ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร ว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ระดับต่ำเพียงเล็กน้อย จึงพูดไม่ได้ว่าระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลเป็นที่น่าพอใจ เมื่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางก็ย่อมหมายความว่าประสิทธิภาพของงานในโรงพยาบาลก็อยู่ในระดับปานกลางด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรได้ปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน โดยมุ่งปรับปรุงความพึงพอใจในงานของพยาบาลเป็นจุดสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่อง

1.1 เงินเดือนและสวัสดิการ จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลโดยส่วนรวมมีความไม่พึงพอใจ ซึ่งผู้บริหารควรจะได้ทำการแก้ไข ถึงแม้การเพิ่มเงินเดือนโดยตรงจะกระทำได้ยาก แต่ตามผู้บริหารจะได้พิจารณาหาทางเพิ่มเงินพิเศษ ซึ่งนอกเหนือไปจากเงินเดือน สำหรับพยาบาลที่ต้องเข้าเวรปฏิบัติงานในยามวิกาล ซึ่งบางโรงพยาบาลได้ดำเนินการในเรื่องนี้ไปแล้ว จึงควรสนับสนุนให้ทุกโรงพยาบาลริบดำเนินการ เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะ ค่าจ้างและเงินเดือนสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ นับว่าเป็นรางวัล (Reward) สำหรับบุคลากรในการตอบแทนการปฏิบัติงาน ช่วยให้สามารถเลี้ยงตัว



ครอบครัว และส่งเสริมสถานภาพทางสังคมมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร โดยการเป็น  
เครื่องกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจ และปฏิบัติงานให้เกิดผลดี สร้างทัศนคติที่ดี และช่วย  
บำรุงขวัญ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องแสดงให้เห็นสถานภาพของหน่วยงาน กล่าวคือ ถ้า  
หน่วยงานใดมีอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนอยู่ในระดับมาตรฐาน บุคลากรมีความพอใจ  
เห็นว่ามีความเป็นธรรมก็ไม่มีภารกิจอื่นที่จะไปทำงานอื่น การตั้งใจทำงานก่อให้เกิด  
ความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน องค์กรนั้นก็มีความมั่นคง<sup>6</sup> ดังนั้นถ้าผู้บริหารสามารถ  
พิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเพิ่มเงินพิเศษสำหรับพยาบาลได้ก็จะช่วยให้พยาบาลมีกำลังใจ  
ในการปฏิบัติโดยเต็มกำลังความสามารถ ช่วยให้ผู้ป่วยซึ่งมารับบริการจากโรงพยาบาล  
เกิดความพึงพอใจในบริการซึ่งจะเป็นตัวชี้บอกว่า การบริการของโรงพยาบาลมีประสิทธิภาพ  
มากน้อยเพียงใด นอกจากนั้นในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การดูแลเอาใจใส่ในเรื่อง  
ที่พักของพยาบาล การจัดบริการอาหารให้พยาบาลได้รับความสะดวกในขณะปฏิบัติงานและ  
การจัดให้มีการตรวจสุขภาพของพยาบาล เป็นประจำทุกปี ฯลฯ ล้วนแต่เป็นเรื่องที่ผู้บริหาร  
ควรจะต้องสนใจและจัดดำเนินการได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการตรวจสุขภาพของ  
พยาบาลประจำปีนั้น ควรจะต้องจัดอยู่ในโครงการบริการของโรงพยาบาลโดยตรง และ  
ควรจะทำกับเจ้าหน้าที่ทุกคนในโรงพยาบาล ทั้งนี้เพราะผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล  
ย่อมมีโอกาสติดโรคได้ง่าย กว่าบุคคลประเภทอื่น

1.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเรื่องนี้พยาบาลก็มีความเห็นอยู่ในระดับ  
ต่ำเช่นเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารควรจะได้รับปรับปรุงแก้ไขในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติ  
งานของพยาบาล ควรจะต้องมีแบบฟอร์มสำหรับการประเมินผลและควรประเมินเป็น  
ระยะ ๆ ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานได้รับความยุติธรรม และเที่ยงธรรม

---

<sup>6</sup> ภิญญา สาคร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ 2: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช  
จำกัด, 2517), หน้า 289.

จากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบ ให้เงินเดือนขึ้นสองขั้น หรือได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะการเลื่อนตำแหน่ง เป็นที่ปรารถนาของทุกคนในหน่วยงาน และเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้นในการเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารงานพยาบาล จะต้องพิจารณาเลือกบุคคลที่เหมาะสมโดยอาศัยหลักเบื้องต้น คือหลักคุณวุฒิ (merit in one's present position) ในปัจจุบัน ความสามารถ (ability) และศักยภาพ (potentiality) จะมีสำหรับผู้ที่มีความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้เลื่อนสูงขึ้น ซึ่งอาจจะต้องอาศัยองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน การศึกษาอบรม ประวัติการทำงานในอดีต เหล่านี้เป็นต้น<sup>7</sup> ทั้งนี้เพื่อช่วยให้พยาบาลมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ทางโรงพยาบาลควรจะได้จัดให้มีการอบรมทางวิชาการเป็นประจำเพื่อช่วยเหลือพยาบาลที่ปฏิบัติงานให้ได้รับความรู้ในวิทยาการใหม่ ๆ ช่วยให้สมาชิกปรับปรุงตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม หรือทางโรงพยาบาลอาจจะจัดการอบรมระยะสั้นสำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติงานมานาน ตามความต้องการของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้สำหรับพยาบาลที่ไม่มีโอกาสไปศึกษาเพิ่มเติม การจัดการอบรมระยะสั้นนี้อาจจะเชิญพยาบาลจากโรงพยาบาลต่าง ๆ เข้ามาร่วมด้วยก็จะเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน แต่ละโรงพยาบาลก็จะจัดหลักสูตรการอบรมระยะสั้นตามเรื่องที่ตนถนัด หรือทางกองการพยาบาลหรือสมาคมพยาบาล รับเรื่องนี้ไปจัดการแล้วจะจัดเป็นโครงการประจำ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้พยาบาลได้พัฒนาตนเองและวิชาชีพในที่สุด ส่งผลถึงบริการที่ดีแก่ประชาชน

2. การวิจัยในอนาคต ผู้บริหารงานพยาบาลควรจะได้ทำการวิจัย ความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในแต่ละโรงพยาบาล ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลนั้นๆ มีความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในเรื่องใด จะได้ส่งเสริมและปรับปรุงแก้ไขสนองความต้องการ

<sup>7</sup>Dale S. Beach, Personnel : The Management of People At Work (2nd.ed.; New York : The Macmillan Company, 1970), p.349.

ของพยาบาล จะช่วยให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน และพอใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาล  
แห่งนั้นต่อไป

ผู้บริหารควรจะได้ทำการวิจัย ความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน  
โรงพยาบาล ต่างจังหวัดด้วย ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไข และส่งเสริม  
ให้พยาบาลในต่างจังหวัด มีความพึงพอใจในงาน และเป็นกำลังที่ช่วยให้พยาบาลจากส่วนกลาง  
พอใจที่จะย้ายไปปฏิบัติงานตามต่างจังหวัด อาจจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลลงได้  
บ้าง

ผู้ที่ทำการวิจัยครั้งต่อไปควรจะได้ปรับปรุงแบบสำรวจในเรื่องที่เกี่ยวกับผู้บังคับ  
บัญชา ทั้งนี้เพราะในการบริหารงานพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล จากการศึกษาละม่อม  
ศรีจันทร์พันธุ์<sup>8</sup> พบว่าในเรื่องการบังคับบัญชา ทางโรงพยาบาลมีการแต่งตั้งหัวหน้าพยาบาล  
ในลักษณะต่าง ๆ คือลักษณะที่ 1 แต่งตั้งหัวหน้าแผนกพยาบาล ได้รับมอบอำนาจหน้าที่บริหาร  
งานด้านบริการพยาบาลทั่วทั้งโรงพยาบาล พยาบาลทุกคนอยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าแผนก  
พยาบาล ลักษณะที่ 2 มีการแต่งตั้งหัวหน้าพยาบาล มีแต่ตำแหน่งหน้าที่ แต่อำนาจในการ  
บังคับบัญชารองอยู่กับหัวหน้าแผนก แพทย์ แต่ละแผนก ลักษณะที่ 3 แต่งตั้งหัวหน้าแผนก พยาบาล  
เป็นแพทย์โดยอาชีพ มีพยาบาลผู้ตรวจการทำหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของพยาบาล แต่อำนาจการ  
ปกครองบังคับบัญชาขณะปฏิบัติงานขึ้นกับหัวหน้าแผนกแพทย์ ลักษณะที่ 4 ไม่มีหัวหน้าแผนกพยาบาล  
อำนาจการปกครองบังคับบัญชาพยาบาลทั้งหมดขึ้นอยู่กับแพทย์หัวหน้าแผนก ดังนั้นจากลักษณะ  
การปกครองบังคับบัญชาที่แตกต่างกันเช่นนี้ จึงควรจะได้แก้ไขเกี่ยวกับคำว่าผู้บังคับบัญชามา  
เป็นการใช้ชื่อเฉพาะตำแหน่ง เพื่อช่วยให้ผู้ตอบมีความสะดวกใจ และตัดสินใจได้แน่นอนว่า  
คำถามนี้หมายถึงผู้ใด และผู้ทำการวิจัยก็จะได้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งใดที่พยาบาล  
มีความพอใจหรือไม่พอใจ จะได้ปรับปรุงแก้ไขได้ถูกต้อง นอกจากนี้ในเรื่องเพื่อนร่วมงานใน

<sup>8</sup> ละม่อม ศรีจันทร์พันธุ์ เรื่องเกม หน้า 56-57.

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งเฉพาะเพื่อนที่เป็นพยาบาลด้วยกันเท่านั้น แต่ในสถานการณ์จริงของการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลนั้น ย่อมมีเพื่อนร่วมงานหลาย ๆ อาชีพ เช่น แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักโภชนาการ นักกายภาพบำบัด ฯลฯ ดังนั้นเพื่อให้ทราบความพึงพอใจอย่างแท้จริงของพยาบาลเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานควรจะได้รวมถึงบุคคลเหล่านี้ด้วย พร้อมทั้งระบุนอาชีพ ก็จะทำให้ได้รับประโยชน์จากการวิจัยอย่างสมบูรณ์และแน่นอนขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย