

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจกับความแตกต่างในเรื่อง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุด จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาลของพยาบาลประจำการ โดยคาดว่าผลของการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารงานพยาบาลปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจงานสูงขึ้น ลดอัตราการลาออกของพยาบาล และการเบี่ยงเบนในงานพยาบาล ซึ่งจะเป็นผลทำให้การบริการพยาบาลแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร
๒. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุด จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล
๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของสภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุด จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากร เป็นพยาบาลระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีหน้าที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงในหอผู้ป่วยต่าง ๆ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๑๖๓ คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ๑๔๓ ฉบับ และที่นำมาใช้ในการวิจัยได้มีจำนวน ๑๓๑ ฉบับ (๘๐.๓๗%)

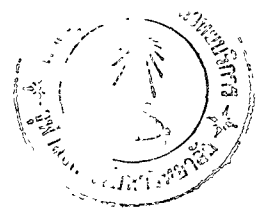
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นประเภทอัตราส่วนการประมาณค่า ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยข้อทดสอบย่อย ๗ ข้อ มีข้อคำถามทั้งหมด ๕๔ ข้อ ภายหลังที่ได้นำไปทดสอบกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านบริการที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลเดียวกันแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น และนำไปใช้ได้จริงทั้ง ๕๔ ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้อัตราส่วนร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจงานวิเคราะห์โดยหาความถี่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการจำแนกตามประเภทต่าง ๆ โดยหาค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) และทดสอบความสัมพันธ์ของสถานภาพทั่วไปด้วยวิธีไคสแควร์ (chi-square) การวิเคราะห์ข้อมูลเสนอผลเป็นตาราง และแผนภูมิแท่ง

สรุปผลของการวิจัย

๑. ความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครโดยส่วนรวมในทุกเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๘๖ เมื่อพิจารณาค่าข้อทดสอบย่อยพบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจงานในเรื่องสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน และความมั่นคง



ปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในเรื่องสัมพันธภาพในการทำงานสูงกว่าเรื่องอื่น ๆ ทั้งหมด คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒๐ และมีความพึงพอใจในเรื่องนโยบายการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ โดยมีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการต่ำสุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๖๕๕

กล่าวโดยสรุป พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจงานเฉลี่ยรวมในทุกเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง จึงสนองสมมติฐานข้อ ๑ ที่ว่า "พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจงาน"

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจงานรายข้อของพยาบาลประจำการต่าง ๆ ปรากฏผลดังนี้

๒.๑ พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และกลุ่มอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า

ก. ความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ด้วยกัน ๖ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยสัมพันธ์กับปริมาณงาน ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว การจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ ระยะเวลาดีของการทำงานเวรบายคึกที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม และงานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจทำมากกว่างานธุรการอื่น ๆ สูงกว่ากลุ่มอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า และนอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปีมีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า และในทางตรงข้ามพบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหอผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอสูงกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี โดยสรุปความพึงพอใจในด้านนี้จึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๑ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีอายุ

ง. ความพึงพอใจในเรื่องสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับแพทย์สูงกว่ากลุ่มอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า และในทางตรงข้ามพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยไม่มีการแบ่งกัก (พวก หมู เหลลา) สูงกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี โดยสรุปความพึงพอใจในค่านิจึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๑ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า"

จ. ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๔ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับสมคูลย์กับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่อัตราค่าตอบแทนในการครองชีพ ครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกัน และสวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสมสูงกว่ากลุ่มอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๓ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปีมีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานเวรบายดึกในขณะนี้เหมาะสม และที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมสูงกว่ากลุ่มอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า และในทางตรงข้ามพยาบาลประจำการกลุ่มอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไปสูงกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี โดยสรุปความพึงพอใจในค่านิจึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๑ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า"

ฉ. ความพึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และการมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบันสูงกว่ากลุ่มอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่าทั้งสองข้อ เนื่องจากปริมาณองค์ประกอบความพึงพอใจข้อที่มีความแตกต่างและไม่แตกต่างของคะแนนเฉลี่ยมีจำนวนข้อเท่ากัน ดังนั้นจึงให้ข้อสรุปที่แน่นอนไม่ได้ว่าความพึงพอใจในค่านี้นองหรือไม่นองสมมติฐานข้อ ๒.๑ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า"

ช. ความพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรมสูงกว่ากลุ่มอายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า และพบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีสูงกว่ากลุ่มอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นองสมมติฐานข้อ ๒.๑ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า"

๒.๒ พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส โสดและคู่

ก. ความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาที่ของการทำงานเวรบายคึกที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสมสูงกว่ากลุ่มที่มี

สถานภาพคู่ และในทางตรงข้ามพบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพคู่ มีความพึงพอใจในข้อที่มึ่ความคิดเห็นเกี่ยวกับหอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้นสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในข้อที่มึ่ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจทำมากกว่างานธุรการอื่น ๆ สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพคู่ โดยสรุปความพึงพอใจในค่านนี้จึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๒ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส โสดและคู่"

ข. ความพึงพอใจในเรื่องนโยบายการบริหารงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๓ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพคู่มีความพึงพอใจในข้อที่มึ่ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน และภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด ทั้ง ๓ ข้อ โดยสรุปความพึงพอใจในค่านนี้จึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๒ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส โสดและคู่"

ค. ความพึงพอใจในเรื่องการปกครองบังคับบัญชา พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพคู่ มีความพึงพอใจในข้อที่มึ่ความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่องสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด โดยสรุปความพึงพอใจในค่านนี้จึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๒ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส โสดและคู่"

ง. ความพึงพอใจในเรื่องสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพคู่ มีความพึงพอใจงานในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยไม่มีการแบ่งกัก (พวก หมู เหลา) สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด และพบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพคู่ มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นจึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๒ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส โสดและคู่"

จ. ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๔ ข้อ โดยที่พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพคู่ มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับสมมูลกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ เงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม และการมีโอกาสดังกล่าวจะชดเชยเงินสวัสดิการใช้ได้เมื่อจำเป็นสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด และพบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพคู่ เนื่องจากปริมาณองค์ประกอบความพึงพอใจข้อที่มีความแตกต่างและไม่แตกต่างของคะแนนเฉลี่ยมีจำนวนข้อเท่ากัน ดังนั้นจึงให้ข้อสรุปที่แน่นอนไม่ได้ว่าความพึงพอใจในค่านี้นสนองหรือไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๒ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส โสดและคู่"

ฉ. ความพึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑

อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพคู่ มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม และภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากปริมาณองค์ประกอบความพึงพอใจข้อที่มีความแตกต่างและไม่แตกต่างของคะแนนเฉลี่ยมีจำนวนข้อเท่ากัน ดังนั้นจึงให้ข้อสรุปที่แน่นอนไม่ได้ว่าความพึงพอใจในค่านี้นองหรือไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๒ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส โสดและคู่"

ข. ความพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพคู่ มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอใจ และการได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะที่เข้าทำงานใหม่สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นองหรือไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๒ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส โสดและคู่"

๒.๓ พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ก. ความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๕ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยสมดุลง่ายกับปริมาณงาน หอผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว และจำนวนวันที่ต้องทำงานเวรบายตึกติดต่อกันในแต่ละครั้งที่ เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษา

พยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีเพียง ๑ ข้อที่พบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิ การศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในข้อที่มึ่ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาล ชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในข้อที่มึ่ความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาของการทำงาน เวรบายคึกที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม และงานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจทำมากกว่างานธุรการอื่น ๆ สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิ การศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี โดยสรุปความพึงพอใจในค่านนี้จึงไม่สนอง สมมติฐานข้อ ๒.๓ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของพยาบาล ประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า"

ข. ความพึงพอใจในเรื่องนโยบายการบริหารงาน พบว่าพยาบาล ประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๓ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในข้อที่มึ่ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการ ต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และ ขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน และภาควิชาพยาบาล ศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอสูงกว่ากลุ่ม ที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยสรุปความพึงพอใจในค่านนี้ จึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๓ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของ กลุ่มพยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า"

ค. ความพึงพอใจในเรื่องการปกครองบังคับบัญชา พบว่าพยาบาล ประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่

๔ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในข้อที่มึ่ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้ใ้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้ รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่องสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และในทางตรงข้ามพบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในข้อที่มึ่ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา เป็นผู้หน้าที่ส่งเสริมให้ผู้ใ้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้หน้าที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใ้บังคับบัญชาทุกคนสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากปริมาณองค์ประกอบความพึงพอใจข้อที่มีความแตกต่างและไม่แตกต่างของคะแนนเฉลี่ยมีจำนวนข้อเท่ากัน ดังนั้นจึงให้ข้อสรุปที่แน่นอนไม่ได้ว่าความพึงพอใจในค่านี้นสนองหรือไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๓ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า"

ง. ความพึงพอใจในเรื่องสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในข้อที่มึ่ความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยไม่มีการแบ่งกั (พวก หมู่ เหล่า) สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่ม มีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในข้อที่มึ่ความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นจึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๓ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า"

จ. ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๔ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่อัตราค่าในการครองชีพ การได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกัน และที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า เนื่องจากปริมาณองค์ประกอบความพึงพอใจข้อที่มีความแตกต่างและไม่แตกต่างของคะแนนเฉลี่ยมีจำนวนข้อเท่ากัน ดังนั้นจึงให้ข้อสรุปที่แน่นอนไม่ได้ว่าความพึงพอใจในค่านี้นสนองหรือไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๓ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า"

ฉ. ความพึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๓ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ และการมีโอกาสนำประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบันสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นจึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๓ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่ม"

พยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า"

ข. ความพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะที่เข้าทำงานใหม่สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นี้จึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๓ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า"

๒.๔ พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า

ก. ความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๓ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็วสูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า และในทางตรงข้ามพบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหอผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และสภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นี้จึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๔ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า"

ข. ความพึงพอใจในเรื่องนโยบายการบริหารงาน พบว่าพยาบาล
 ประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่
 ๓ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี มีความพึงพอใจในข้อ
 ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการทำงานต่าง ๆ ของภาควิชา
 พยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติการทำงานต่าง ๆ
 ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ และระบบการบริหารงานของ
 ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้
 เหมาะสมสูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาล
 ประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ
 โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มี
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ
 เป็นระยะโดยสม่ำเสมอสูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า โดยสรุปความ
 พึงพอใจในค่านี้นี้จึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๔ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย
 ความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปี
 หรือสูงกว่า"

ค. ความพึงพอใจในเรื่องการปกครองบังคับบัญชา พบว่าพยาบาล
 ประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่
 ๖ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี มีความพึงพอใจใน
 ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา เป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้น้อยได้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความ
 ความสามัคคี ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้น้อยทุกคน
 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้น้อยพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าใน
 อนาคต เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ทุก
 เรื่องที่นำไปปรึกษา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้
 อย่างอิสระ และเมื่อปฏิบัติงานก็ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความ
 สามารถสูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า และพบว่าพยาบาลประจำการ
 ทั้งสองกลุ่ม มีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ โดย

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นี้จึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๔ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า"

ง. ความพึงพอใจในเรื่องสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับแพทย์สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า และในทางตรงข้ามพบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยไม่มีการแบ่งกัก (พวก หมู เหล่า) สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นี้จึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๔ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า"

จ. ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๕ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่อัธยาศัยในการครองชีพ การมีโอกาสจะขอกู้ยืมเงินสวัสดิการใช้ได้เมื่อจำเป็น ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม และสวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสมสูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า และในทางตรงข้ามพบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินบำนาญบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี นอกจากนี้พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยว

กับเงินเดือนที่ได้รับสมมูลกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมสูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นี้จึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๔ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า"

ฉ. ความพึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมสูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นี้จึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๔ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า"

ช. ความพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม และการมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า และพบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่ม มีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีสูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นี้จึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๔ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า"

๒.๕ พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก

ก. ความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๓ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหอผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และการจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออก โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นี้จึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๕ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก"

ข. ความพึงพอใจในเรื่องนโยบายการบริหารงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอสูงกว่ากลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออก โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นี้จึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๕ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก"

ค. ความพึงพอใจในเรื่องการปกครองบังคับบัญชา พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา เป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาคามลำดับชั้นทุกเรื่องสูงกว่ากลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออก โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นี้จึงสนองสมมติฐานข้อ

๒.๕ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก"

ง. ความพึงพอใจในเรื่องสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจสูงกว่ากลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออก และพบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับนักร่วมงานสูงกว่ากลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออก โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นี้จึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๕ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก"

จ. ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๔ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเวรบายคึกในขณะนี้เหมาะสม การได้รับบริการค่านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการค่านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกันสูงกว่ากลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออก และในทางตรงข้ามพบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออก มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่อิทธิภาพในการครองชีพสูงกว่ากลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และพบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่ม มีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับสมคูลย์กับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ใน

ปัจจุบันเหมาะสมสูงกว่ากลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออก โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นจึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๕ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก"

ฉ. ความพึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๓ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม การมีโอกาสนำเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบันสูงกว่ากลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออก โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นจึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๕ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก"

ช. ความพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออก มีความพึงพอใจในข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนั้นตรงกับความถนัดและความพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นจึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๕ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก"

๒.๖ พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล และที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ก. ความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๕ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล มีความพึงพอใจในข้อที่มีความ

คิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบาย ในการปฏิบัติงาน หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น การจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ ระยะเวลาของการทำงานเวรบายก็คิดว่าจัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม จำนวนวันที่ต้องทำงานเวรบายก็คิดค่อนข้างในแต่ละครั้งที่เป็นอย่างนี้ในปัจจุบันเหมาะสม กำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวรในปัจจุบันเหมาะสมดี สภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน และงานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจทำมากกว่างานธุรการอื่น ๆ สูงกว่ากลุ่มที่มีความไม่พอใจในการเป็นพยาบาล และในทางตรงข้ามพบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความพึงพอใจในข้อที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับหอผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอสูงกว่ากลุ่มที่พอใจในการเป็นพยาบาล นอกจากนี้พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่ม มีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล มีความพึงพอใจในข้อที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็วสูงกว่ากลุ่มที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาล โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นจึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๒ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล และที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาล"

ข. ความพึงพอใจในเรื่องนโยบายการบริหารงาน พพบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล มีความพึงพอใจในข้อที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่าย

บริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน ภาควิชาพยาบาล ศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม สูงกว่ากลุ่มที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาล โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นี้จึงไม่สนองสมมติ ฐานข้อ ๒.๒ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาล ประจำการที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล และที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาล"

ค. ความพึงพอใจในเรื่องการปกครองบังคับบัญชา พบว่าพยาบาล ประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ ใน เรื่องนี้ทุกข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล มีความพึงพอใจ สูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีความพอใจในการเป็นพยาบาลในทุกข้อคำถาม คือ ข้อที่มีความคิดเห็น เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต เมื่อมี ปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชามาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง เมื่อมีปัญหาในการ ปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ทุกเรื่องที่น่าไปปรึกษา ผู้บังคับ บัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ การตรวจตรา คุดูแลของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วยลุล่วงไปด้วยดี เมื่อ ปฏิบัติงานก็ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ โดยสรุป ความพึงพอใจในค่านี้นี้จึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๒ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล และ ที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาล"

ง. ความพึงพอใจในเรื่องสัมพันธภาพในการทำงาน พบว่าพยาบาล ประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๕ ข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล มีความพึงพอใจ

สูงกว่ากลุ่มที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาลทั้ง ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับแพทย์ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นจึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๖ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล และที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาล"

จ. ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ ในเรื่องนี้ทุกข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาลมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาลในทุกข้อคำถาม คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับสมมูลย์กับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่สภาพในการครองชีพ เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเวรบายคึกในขณะนี้เหมาะสม เงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม การมีโอกาสดจะขอกู้ยืมเงินสวัสดิการใช้ได้เมื่อจำเป็น การได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกัน ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสม โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นจึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๖ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล และที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาล"

ฉ. ความพึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ ในเรื่องนี้ทุกข้อ โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล มีความพึงพอใจ

สูงกว่ากลุ่มที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาลในทุกข้อคำถาม คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
 ใ้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและ
 สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม ภาควิชาพยาบาล
 ศาสตร์จัดให้มีการอบรมฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ และการมีโอกาสดำ
 ้ประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยสรุปความ
 พึ่งพอใจในค่านี้นจึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๖ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย
 ความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล และที่ไม่
 พพอใจในการเป็นพยาบาล"

๕. ความพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย พบว่าพยาบาลประจำ
 การทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ ในเรื่องนี้ทุกข้อ
 โดยพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่ไม่
 พพอใจในการเป็นพยาบาลในทุกข้อคำถาม คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้
 ตรงกับความถนัดและความพอใจ การได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม
 การมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ การได้รับการประชุม
 นิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
 ในขณะที่เข้าทำงานใหม่ การมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้
 งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยสรุปความพึงพอใจในค่านี้นจึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๖ ที่ว่า
 "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความ
 พพอใจในการเป็นพยาบาล และที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาล"

๓. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของสถานภาพทั่วไปของพยาบาล
 ประจำการ พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่าง อายุกับสถานภาพสมรส อายุกับจำนวนปี
 การทำงาน จำนวนปีการทำงานกับสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ และมี
 ความสัมพันธ์กันระหว่างอายุกับวุฒิการศึกษาพยาบาล ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕
 ค้งนั้นจึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๓ ที่ว่า

"ไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของสถานภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการในเรื่อง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาล จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล"

การอภิปรายผลของการวิจัย

๑. ความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พยาบาลประจำการ โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่พอสมควรในเรื่องต่าง ๆ อันได้แก่เรื่อง สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย ถึงแม้จะมีแนวโน้มของความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำในเรื่อง นโยบายการบริหารงาน เงินเดือน และสวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานก็ตาม แต่เมื่อรวมสรุปความพึงพอใจงาน โดยส่วนรวมแล้วกล่าวได้ว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจ ซึ่งสนองสมมติฐานข้อ ๑ ที่ว่า "พยาบาลประจำการในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจงาน" และผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สุกสาคร พุทธิ และคณะ^๑ ที่พบว่า ขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทำนองเดียวกันกับผลการวิจัยของ ประศักดิ์ นียากร^๒ ที่พบว่า สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมโดยทั่วไปแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังเป็นไปในทำนองเดียวกันกับผลการวิจัยของ

^๑สุกสาคร พุทธิ และคณะ, เรื่องเดิม, หน้า ๘๖.

^๒ประศักดิ์ นียากร, เรื่องเดิม, หน้า จ.



จากรูวรรณ เสวกวรรณ^๓ ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน และยังพบว่าพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในเรื่องนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำเพิ่มอีกหนึ่งเรื่อง เมื่อพิจารณาในเรื่องที่พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำนี้พบว่า เรื่องเงินเดือนและสวัสดิการนั้น พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำสุด โดยมีความเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับไม่สมคูลย์กับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับไม่พอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่สภาพในการครองชีพ กล่าวคือ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนั้นน้อยเกินไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องรับผิดชอบผู้ป่วยจำนวนมาก ตลอดจนผู้ป่วยที่มีอาการหนักซึ่งพยาบาลประจำการจะต้องให้การพยาบาลและการดูแลอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังเป็นงานที่ต้องเผชิญกับภาวะตึงเครียดต่าง ๆ อันเนื่องมาจากความเจ็บป่วยของผู้ป่วยอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งมีโอกาสติดโรคจากผู้ป่วยได้ง่ายอีกด้วย เกี่ยวกับเรื่องเงินเดือนนี้ สมพงษ์ เกษมสิน^๔ ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ว่า เงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญดี แต่การบริหารงานบุคคลที่ดีมีประโยชน์ที่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความสนใจ แต่ตาขวัญตกต่ำด้วยเหตุอื่น การขึ้นอัตราเงินเดือนค่าจ้างทำให้การทำงานกลับฟื้นคืนอยู่ในสภาพที่ดีได้ไม่ นอกเหนือจากเรื่องเงินเดือนแล้ว ในเรื่องสวัสดิการ พบว่าพยาบาลประจำการส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเวรบายดึก โดยมีความเห็นว่า

^๓จากรูวรรณ เสวกวรรณ, เรื่องเดิม, หน้า จ.

^๔สมพงษ์ เกษมสิน, เรื่องเดิม, หน้า ๔๑๗.

เงินที่ได้รับเพิ่มพิเศษนี้มีจำนวนน้อยเกินไปก็เป็นได้ ถึงแม้ว่าสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานเวรบายคึกนี้ในโรงพยาบาลบางแห่งมิได้จัดให้เลยก็ตาม ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพยาบาลส่วนใหญ่ไม่ชอบปฏิบัติงานในเวรบายคึกอยู่แล้ว ดังนั้นถึงแม้ว่าทางโรงพยาบาลจะได้จัดเงินเพิ่มพิเศษให้ขณะนี้ก็ตาม แต่ก็ยังไม่เป็นที่พอใจแก่พยาบาลผู้นั้นเอง นอกจากนี้พบว่าพยาบาลประจำการไม่พึงพอใจในสวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ ซึ่งอาจเป็นเพราะไม่พอใจในสวัสดิการอาหารที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ หรือไม่พอใจในบริการอาหารที่ทางโรงพยาบาลจัดในปัจจุบัน เป็นต้นว่ารสชาติอาหารไม่ดี อาหารมีราคาแพง การจัดจำหน่ายเป็นเวลาซึ่งในบางครั้งพยาบาลประจำการไม่สามารถปลีกตัวจากงานในหอผู้ป่วยเพื่อลงมารับประทานอาหารตรงตามเวลาที่จำหน่ายได้ เช่น ลงมาช้าเกินไปปรากฏว่าอาหารหมด จึงทำให้พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในเวรนั้น ๆ ไม่ได้รับประทานในเรื่องอาหารได้

สำหรับเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำเป็นอันดับรองลงมา โดยพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าตนไม่มีโอกาสหรือได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม ไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรมหรือเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจำนวนค่อนข้างจำกัด ถ้าอนุญาตให้เจ้าหน้าที่พยาบาลได้ศึกษาต่อในปีหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนมากอาจจะทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลขึ้นได้ นอกจากนี้การจัดอบรม การประชุมวิชาการ และการบรรยายพิเศษส่วนใหญ่มักจะจัดขึ้นในเวลาราชการ จึงทำให้พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานเวรเข้าหาโอกาสปลีกตัวจากงานที่ตนต้องรับผิดชอบได้ยาก เพราะมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจำนวนที่จำกัดอยู่แล้ว ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานเวรบายคึกนั้นส่วนใหญ่ต้องการการพักผ่อนจึงมาร่วมเข้ารับการอบรม หรือเข้าฟังการประชุมหรือการบรรยายไม่ได้ เกี่ยวกับการเข้าฟังการ

ประชุมทางวิชาการนี้ สมศรี ฦ ระนอง^๕ ได้ทำการวิจัยพบว่า จากการที่สมาคมพยาบาล จัดให้มีการประชุมทางวิชาการปีละ ๓ ครั้งนั้น มีพยาบาลไม่เคยเข้าฟังเลยร้อยละ ๓๘.๖๕ เข้าฟังหนึ่งครั้งมีร้อยละ ๓๓.๘๒ และเข้าฟังครบทั้งสามครั้งมีเพียงร้อยละ ๘.๓๗ ซึ่งนับว่า น้อยมาก โดยให้เหตุผลว่า การประชุมจัดในเวลาราชการซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานน้อยจึงไม่สามารถ ไปฟังการประชุมได้แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ไปได้ก็ตาม นอกจากนี้พยาบาลประจำ การมีความเห็นว่าคนไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่พยาบาลประจำการ ไม่มีโอกาสทราบถึงเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นหลักในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนแล้วมิได้ แจ้งให้ทราบถึงข้อดีข้อเสียเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป จากเหตุผลเหล่านี้จึง อาจทำให้พยาบาลประจำการมีความรู้สึกในทางที่ไม่ดีต่อเรื่องนี้ในลักษณะที่ว่า คนไม่ได้รับ ความยุติธรรมเท่าที่ควรก็เป็นได้

นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจ ในเรื่องนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำอีกด้วย โดยที่พยาบาลประจำการมีความ เห็นว่าภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีได้มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พยาบาลอย่างยุติธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่พยาบาลประจำการเหล่านี้ไม่มีโอกาสได้ ทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการประเมินผลที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน หรือมีหลักเกณฑ์ในการประเมิน ผล แต่ผู้ประเมินมิได้พิจารณาความหลักเกณฑ์ที่มีอยู่ จึงทำให้ระดับความพึงพอใจในข้อนี้ต่ำก็ เป็นได้ และเกี่ยวกับเรื่องนโยบายการบริหารงานนี้ยังพบว่าพยาบาลประจำการส่วนใหญ่ไม่ ได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ซึ่งอาจจะ

^๕สมศรี ฦ ระนอง "ความคิดเห็นของพยาบาล: ศึกษาเฉพาะพยาบาลใน โรงพยาบาลที่มีโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์ในนครหลวงกรุงเทพธนบุรี" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๑๕).
หน้า ๘๓.

เป็นเพราะระบบการสื่อสารยังไม่ดีพอโดยเฉพาะการปิดประกาศกล่าวคือ ไม่มีสิ่งกระตุ้นหรือดึงดูดให้เกิดความสนใจอยากอ่านประกาศต่าง ๆ เหล่านี้ เช่น ที่ปิดประกาศไม่อยู่ในที่ที่พยาบาลทั่วไปมีโอกาสได้อ่าน และเมื่อประกาศเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ทราบระยะหนึ่งแล้วไม่ได้เอาประกาศนั้นออก จึงทำให้ไม่ทราบว่าประกาศอันใดเป็นเรื่องใหม่ หรืออาจเป็นเพราะความไม่สนใจที่จะอ่านของพยาบาลประจำการเองก็เป็นได้ จากเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้พยาบาลประจำการไม่ได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ในทุกเรื่องได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าพยาบาลประจำการส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจโดยส่วนรวมในเรื่องนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ แต่ก็พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้ พยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งย่อมหมายถึงว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในนโยบายการบริหารงานที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความเห็นว่าการจัดระบบงานเช่นนี้จะทำให้งานดำเนินลุล่วงไปได้ด้วยดียิ่งขึ้น มีการประสานงานของทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างดีอันมีผลทำให้งานสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับเรื่องอื่น ๆ คือ เรื่องสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย พบว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถึงแม้ว่าความพึงพอใจโดยส่วนรวมในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้จะอยู่ในระดับปานกลางก็ตาม ก็ยังพบว่าในเรื่องสภาพการทำงานนั้นมีบางข้อที่พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ มีความเห็นว่าระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลไม่สะดวกและรวดเร็วเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในบางครั้งหอดูป่วยได้รับของและเครื่องใช้จำนวนไม่เพียงพอ หรือไม่ขึ้นตรงตามเวลาที่ระบุไว้ และของเครื่องใช้บางชนิดขาดสต็อกเมื่อจำเป็นต้องใช้เวลาทำให้เกิดผลเสียต่อการให้บริการผู้ป่วยได้ นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่าจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอดูป่วยไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน และระยะเวลาความถี่ของการทำงานเวรบายก็อยู่ในช่วงที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากการที่หอดูป่วยมีเจ้าหน้าที่พยาบาลจำนวนจำกัดจึงเป็นผลทำให้พยาบาลต้องอยู่เวรบายติดบ่อยครั้งขึ้น นอกจากนี้การอยู่เวรบายก็พยาบาลผู้นั้นจะต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

การพักผ่อนไม่เป็นไปตามปกติทำให้บันทอนสุขภาพ จากเหตุเหล่านี้จึงทำให้พยาบาลมีความไม่พึงพอใจในเรื่องนี้ได้

๒. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการ

๒.๑ พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า พบว่ามีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒๑ ข้อ และที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๓ ข้อ ดังนั้นจึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๑ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า" และเมื่อพิจารณาความแตกต่างตามรายชื่อ พบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปีส่วนใหญ่มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า ทั้งนี้เพราะเหตุที่ว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปีเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลมาไม่นาน มีจำนวนปีการทำงานน้อย กอรกับการมีอายุน้อยและเพิ่งจะเริ่มเข้าทำงานนี้เอง จึงทำให้มีความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่วองไว กระจือร้อนที่จะทำงาน มีแรงผลักดันที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ได้ดีกว่า และมีความสนใจและอยากจะทำงานตามอุดมคติที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังอาจกล่าวได้ว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปีนี้มีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า จึงทำให้ทัศนคติที่มีต่องานพยาบาลมีแนวโน้มไปในทางที่ดีกว่าได้ สำหรับพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า เหตุที่พบว่ามีความพึงพอใจต่ำกว่าอาจมีสาเหตุมาจากการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานและลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นไปในทำนองเดิมตลอดเวลา จากความจำเจอยู่กับงานนี้เอง ประกอบกับการมีอายุมากขึ้นจึงมีผลทำให้เกิดความรู้สึกท้อถอย เบื่อหน่ายต่องานขึ้น และมีผลทำให้ความพึงพอใจงานลดลงได้ ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ghiselli และ Brown^๒ ที่ว่าอายุไม่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจ แต่อายุในบางระยะ เช่น ระหว่าง ๒๕ - ๓๔ ปี และ ๔๕ - ๕๔ ปีมีความพึงพอใจน้อยกว่าอายุในช่วงอื่น แต่ถึงแม้ว่า

^๒Brown. Op. Cit., p. 432.

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี ส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจงานสูงกว่ากลุ่มอายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่าก็ตาม ก็ยังพบว่า มีบางข้อที่พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่านั้นกลับมีความพึงพอใจสูงกว่า คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหอผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานใดรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง เจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยไม่มีการแบ่งก (พวก หมู เหลา) และเงินบำเหน็จบ้านานญาติที่มีโอกาสจะได้รับ เมื่อลาออก เป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า มีประสบการณ์การทำงานมานานทำให้เข้าใจถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ค่อนข้างขึ้น รวมทั้งอาจจะทราบแนวทางในการทำงานดีกว่า จึงทำให้มีความพึงพอใจในข้อต่าง ๆ เหล่านี้สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี ส่วนเรื่องเงินบำเหน็จบ้านานญาตินั้น เหตุที่พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในข้อนี้สูงกว่า ก็อาจจะเป็นเพราะว่าคนได้ทำงานมาแล้วหลายปีทำให้มีโอกาสจะได้รับเงินบำเหน็จบ้านานญาติมากขึ้นตามลำดับ จึงมีความพึงพอใจในข้อนี้สูงกว่าได้

๒.๒ พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส โสดและคู่ พบว่ามีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๑๔ ข้อ และที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๔ ข้อ ดังนั้นจึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๒ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส โสดและคู่" และเมื่อพิจารณาความแตกต่างตามรายข้อ พบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพคู่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่เป็นโสด เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพคู่มุ่งให้ความสำคัญในการดำเนินชีวิตในเรื่องครอบครัวเป็นอันดับแรก ดังนั้นเรื่องการทำงานจึงมีความสำคัญลดน้อยลง ซึ่งแตกต่างกับคนที่เป็นโสด เพราะในคนที่เป็นโสดจะมุ่งในด้านการทำงานเป็นหลัก มีความสนใจ กระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อชื่อเสียงและความก้าวหน้าในอนาคตของตนเอง จึงมุ่งความสนใจในงานที่ทำ เมื่อพบว่างานที่ทำนั้นไม่เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวังหรือไม่เป็นไปตามความต้องการของตนก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจขึ้น อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพคู่ส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่เป็นโสดก็ตาม แต่ก็พบว่า มีบางข้อที่พยาบาลประจำการกลุ่มที่เป็นโสดกลับมีความพึง

พอใจสูงกว่า กล่าวคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาความถี่ของการทำงานเวรบายคึกที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจท่ามากกว่างานธุรการอื่น ๆ และที่พัทลุงที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะคนที่มีครอบครัวจะต้องมีการรับผิดชอบด้านครอบครัวเพิ่มขึ้น ดังนั้นถ้าจะต้องทำงานในเวรบายคึกบ่อยครั้งก็จะเป็นการเพิ่มภาระต่าง ๆ ให้กับครอบครัว นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการเดินทาง ถ้าในระยะอยู่เวรนี้พัทลุงอยู่ที่บ้าน เพราะการเดินทางในยามวิกาลนั้นไม่สะดวกและปลอดภัย สำหรับความพอใจในงานด้านบริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยนั้น เหตุที่พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพคู่ มีความพึงพอใจในเรื่องนี้ต่ำกว่าคนที่เป็นโสดก็อาจจะ เป็นเพราะว่า เมื่อมีครอบครัวแล้วความกระตือรือร้นในการทำงานจะลดน้อยลงจึงไม่เห็น ความสำคัญของงานในค่านนี้ ซึ่งต่างจากคนที่เป็นโสดมีความมุ่งหวังที่จะก้าวหน้าในการทำงาน เห็นว่างานด้านบริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่เป็นเอกลักษณ์ที่สำคัญยิ่งของวิชาชีพพยาบาล ส่วนในเรื่องที่พัทลุงที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ นั้น เนื่องจากพยาบาลประจำการที่มีครอบครัวแล้ว พักอาศัยอยู่บ้านของตนเอง จึงอาจไม่ทราบขอเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็เท่ากับที่อาศัยอยู่ หรืออาจเป็นเพราะพยาบาลที่มีครอบครัวแล้วมีความรู้สึกพอใจที่จะพักอาศัยอยู่บ้านของตนเองมากกว่าอยู่แล้ว เหตุนี้จึงมีผลทำให้พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพคู่มีความพึงพอใจใน เรื่องที่พัทลุงที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ต่ำกว่ากลุ่มที่เป็นโสด

๒.๓ พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า พบว่ามีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมี นัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๑๔ ข้อ และที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๕ ข้อ ดังนั้นจึงไม่อาจให้ ข้อสรุปที่แน่นอนได้ว่าสนองหรือไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๓ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่า ปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า" เมื่อพิจารณาความแตกต่างตามรายชื่อ พบว่าพยาบาล ประจำการทั้งสองกลุ่มนี้มีความพึงพอใจงานในลักษณะที่กำกวมกัน กล่าวคือ ในรายชื่อบางเรื่อง พบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึง พอใจสูงกว่า และในทางตรงข้ามพบว่าในรายชื่อของบางเรื่องพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ากลับมีความพึงพอใจสูงกว่า ดังนั้นจึงไม่อาจ

กล่าวได้ว่าพยายามประจําการกลุ่มใดมีความพึงพอใจงานสูงกว่ากัน แต่อาจสรุปได้ว่าในเรื่องที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานนั้น พยายามประจําการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นผลจากการที่พยายามประจําการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่านั้น มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า ใช้ระยะเวลาในการศึกษานานกว่า และมีโอกาสได้รับความรู้ในวิชาต่าง ๆ กว้างขวาง สิ่งเหล่านี้อาจเป็นผลทำให้ผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่านี้เป็นผู้ที่มึเหตุผล มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถในหลักวิชาต่าง ๆ เมื่อมาทำงานแล้วพบหลักการและวิธีบริหารงานที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมเข้า ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจขึ้น และมีผลทำให้มีความพึงพอใจในเรื่องนี้ต่ำลงได้ นอกเหนือจากเรื่องนี้แล้วในเรื่องสัมพันธภาพในการทำงาน ก็พบว่าพยายามประจําการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ซึ่งอาจจะเป็นผลเนื่องมาจากเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว กล่าวคือ พยายามประจําการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ในหลักทฤษฎีต่าง ๆ กล่าแสดงความคิดเห็นโต้แย้ง จึงดูเหมือนว่าเป็นผู้ที่ไม่อ่อนน้อม จึงอาจเป็นผลทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไม่พอใจด้วยเหตุเหล่านี้จึงอาจจะทำให้ความพึงพอใจในเรื่องสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจําการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าลดต่ำลงได้ นอกจากนี้ยังพบว่าพยายามประจําการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่ากลุ่มระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า เหตุที่มีความพึงพอใจในเรื่องนี้สูงกว่าอาจเป็นเพราะเห็นว่าในปีหนึ่ง ๆ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีได้ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมาก ดังนั้นคนจึงมีความหวังในโอกาสที่จะได้ไปศึกษาต่อนี้มากกว่าส่วนผู้ที่มีการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่านั้น เนื่องจากขณะนี้สถาบันที่ให้การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีไม่กัแห่ง และแต่ละแห่งรับผู้เข้าศึกษาจำนวนไม่มาก ดังนั้นโอกาสที่จะได้ศึกษาต่อจึงมีแนวโน้มไปในทางที่น้อยกว่า ความพึงพอใจในเรื่องนี้จึงต่ำกว่าได้ส่วนเรื่องสภาพการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการนั้น พบว่าพยายามประจําการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาล

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับสภาพการทำงานนี้ อาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าสามารถมองปัญหาได้ลึกซึ้งกว่า มีการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีกว่า ดังนั้นถึงแม้ว่าสภาพการทำงานโดยทั่วไปจะอยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสม กล่าวคือ มีจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลที่ไม่สมคูลย์กับปริมาณงาน ไม่มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ไม่สะดวกและรวดเร็วเท่าที่ควร แต่คนก็สามารถที่จะทำงานในสถานการณ์ที่เป็นเช่นนี้ได้ดีกว่า สำหรับเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการนั้นโดยเหตุที่พยาบาลประจำการทั้งสองกลุ่มมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอย่างเดียวกัน แต่พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ากลับได้เงินเดือนในอัตราที่สูงกว่า ซึ่งเรื่องนี้อาจเป็นผลทำให้พยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเกิดความรู้สึกไม่พอใจขึ้นได้ ส่วนพยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า อาจจะมีเงินเดือนที่ตนได้รับอยู่ในขณะนั้นเมื่อเทียบกับระดับเงินเดือนของผู้ที่มีวิชาชีพอื่น ๆ แล้วตัดเทียบกัน จึงไม่มีปัญหาสำหรับเรื่องนี้มากเท่ากับผู้ที่มีการศึกษาพยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

๒.๔ พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า พบว่ามีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒๒ ข้อและที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๕ ข้อ ดังนั้นจึงไม่อาจให้ข้อสรุปที่แน่นอนได้ว่าสนองหรือไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๔ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า" เมื่อพิจารณาความแตกต่างตามรายข้อพบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปีส่วนใหญ่มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลประจำการที่ทำงานมานาน มีจำนวนปีการทำงานสูงแต่ยังคงทำงานในลักษณะเดิมมีหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนเดิมและยังต้องทำงานเวรบายคึกอยู่ต่อไป ทำให้เกิดความจำเจมีความเบื่อหน่ายเกิดขึ้น เกิดความรู้สึกว่าตนไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจจึงลดลงได้ แต่ก็มีส่วนข้อที่พบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจสูงกว่า กล่าวคือ ข้อที่มีความคิดเห็น

เกี่ยวกับหอผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ สภาพการทำงานในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานใดรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยไม่มีการแบ่งก๊ก (พวก หมู เหล่า) เงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานหยุดไป ทั้งนี้เพราะว่าเมื่อทำงานมานานก็ย่อมจะมีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น รู้จักคนทั่วไปกว้างขวางขึ้น และมีโอกาสที่จะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญมากขึ้น จึงเป็นผลทำให้ความพึงพอใจในข้อต่าง ๆ เหล่านี้สูงกว่าได้ ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่าไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ เสวกวรรณ^๓ ที่ว่า พยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๑ - ๕ ปี กับ ๖ - ๑๐ ปี และ ๑ - ๕ ปี กับ ๑๑ ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ โดยพยาบาลกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๑ - ๕ ปี มีความพึงพอใจต่ำกว่ากลุ่ม ๖ - ๑๐ ปี และ ๑๑ ปีขึ้นไป ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยโดยสรุปของครั้งนี้ พบว่า พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานน้อย คือ ต่ำกว่า ๔ ปี มีความพึงพอใจรายข้อส่วนใหญ่สูงกว่ากลุ่ม ๔ ปีหรือสูงกว่า

๒.๕ พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก พบว่ามีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๑๑ ข้อ และที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๔ ข้อ ดังนั้นจึงสนองสมมติฐานข้อ ๒.๕ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก" เมื่อพิจารณาความแตกต่างตามรายข้อ พบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปส่วนใหญ่มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่จะลาออก โดยเฉพาะความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เกี่ยวกับเหตุผลที่พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป

^๓จารุวรรณ เสวกวรรณ, เรื่องเดิม, หน้า ๕๖ - ๕๗.

มีความพึงพอใจสูงกว่านั้นพอจะสรุปได้ว่าทัศนคติที่มีต่องานพยาบาลของพยาบาลกลุ่มนี้มีแนวโน้มไปในทางที่ดีกว่า ถึงแม้ว่าจะมีความพึงพอใจในทั้งสองเรื่องนี้อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยก็ตาม แต่คนอาจมีความหวังบ้าง เช่น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้ไปศึกษาต่อ เป็นต้น ในทางตรงข้ามพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออก อาจจะมองไม่เห็นแนวทางที่ตนจะได้รับเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ นี้ จึงพยายามแสวงหาด้วยวิธีอื่น เช่น ลาออกจากงานเพื่อที่จะศึกษาต่อด้วยทุนของตนเอง ทำงานในสถาบันอื่น เปลี่ยนอาชีพ ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Glennadee A. Nichols^๔ ที่พบว่าพยาบาลกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และกลุ่มที่จะลาออก มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพยาบาลกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๐๑

๒.๖ พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล พบว่ามีความพึงพอใจงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๘๗ ข้อ และที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ ดังนั้นจึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๒.๖ ที่ว่า "ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของกลุ่มพยาบาลประจำการที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาล และที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาล" เมื่อพิจารณาความแตกต่างตามรายชื่อพบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่ไม่พอใจในการเป็นพยาบาล ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาลนี้อาจจะมีใจรักในวิชาชีพพยาบาลเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว หรือเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ มีคุณประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ถึงแม้ว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้จะเป็นงานที่ค่อนข้างหนัก น่าเบื่อ มีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ หลายอย่างก็ตาม แต่คนก็สามารถทำงานอยู่ได้โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงกว่า ในทางตรงข้ามผู้ที่มีความไม่พอใจในการเป็นพยาบาล อาจจะไม่ชอบหรือไม่รักในวิชาชีพพยาบาลอยู่แล้ว ที่เขาเรียนพยาบาลอาจจะเป็นเพราะ

^๔ Nichols. Op. Cit., p.228.

ความจำเป็นบังคับ เช่น สอบเข้าเรียนอย่างอื่นไม่ได้ มีผู้สนับสนุนให้เรียน^๕ ดังนั้นเมื่อมาเป็นพยาบาลแล้วมีใจไม่ชอบดังนี้ จึงมีผลทำให้ต้องทำงานด้วยความฝืนใจ ความพึงพอใจในงานก็จะลดลงได้

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า ระดับความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันนี้เกิดขึ้นเนื่องจากมนุษย์มีความแตกต่างกัน (Human different) ดังนั้นความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่มีต่องานจึงไม่เหมือนกันได้ นอกจากนี้ ความต้องการของมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของคนที่มีต่องานที่ทำ จากการที่มนุษย์มีความต้องการที่ไม่เหมือนกันนี้เอง นักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความสนใจ และทำการศึกษากันอย่างกว้างขวาง จึงเกิดมีทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานขึ้นหลายทฤษฎี แต่ทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายและมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์นั้น คือ ทฤษฎีของศาสตราจารย์ A. H. Maslow ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน^{๑๐} ได้นำสมมติฐานของทฤษฎีนี้มากล่าวไว้ดังนี้

๑. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

๒. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

^๕ จันทรเพ็ญ ศิรินาม "ความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลเกี่ยวกับการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๘) หน้า ๓๒.

^{๑๐} สมพงษ์ เกษมสิน, เรื่องเดิม, หน้า ๔๑๗.

๓. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierarchy of needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand satisfaction)

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน^{๑๑} ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Maslow ที่ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

๑. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นแรกนี้ องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ เป็นอาทิ มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ (Predictable world) ความต้องการความปลอดภัยหมายความว่าความรู้อยู่ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัด หรือขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม ในองค์การ ความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวอยู่ตลอดเวลาถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่นำไปย่อมไม่มีผลดีแก่องค์การ หัวหน้า

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๑๘ - ๔๑๙.

งานจึงมีหน้าที่จะจัดให้คนงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออก ควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว (Favoritism) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อท่าที ขวัญ และกำลังใจของคนงานมากที่สุด

๓. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เมื่อความต้องการ ๒ ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคมหมายถึง ความต้องการที่จะเป็น เข้าร่วม และได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน องค์การยอมรับตอบสนองความต้องการของลูกจ้างโดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรจะมีการยกย่อง ชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึก ความเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ

๔. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or egoistic needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

๕. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-realization or self-actualization) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนึกอยากจะเป็น นึกอยากจะได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ที่ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือนักกีฬาที่มีความสามารถ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

นอกเหนือจากความแตกต่างของบุคคล และความต้องการของมนุษย์แล้ว ระดับความพึงพอใจงานยังอาจมีผลมาจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวพยาบาล เพราะถึง

แม้ว่าลักษณะงานพยาบาลโดยทั่วไปแล้วจะมีความคล้ายคลึงหรือเหมือนกัน แต่ถาพิจารณาอย่างลึกซึ้งจะพบว่ามีความแตกต่างกันทั้งในด้านลักษณะและประเภทผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน อื่น ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีผลทำให้ความคิดเห็นของพยาบาลประจำการต่องานที่ห้ามมีความแตกต่างกันได้

๓. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของสถานภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการ พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่าง อายุกับสถานภาพสมรส อายุกับจำนวนปีการทำงาน จำนวนปีการทำงานกับสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ และมีความสัมพันธ์กันระหว่าง อายุกับวุฒิการศึกษาพยาบาล ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ ทั้งนี้จึงไม่สนองสมมติฐานข้อ ๓ ที่ว่า "ไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของสถานภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการในเรื่อง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาล จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและที่จะลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล" เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของสถานภาพทั่วไปในแต่ละคุณี อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในเรื่องอายุกับสถานภาพสมรส และจำนวนปีการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางตรง กล่าวคือ พยาบาลประจำการที่มีอายุมากส่วนใหญ่มีสถานภาพคู่ และมีจำนวนปีการทำงานสูง สำหรับในเรื่องอายุกับวุฒิการศึกษาพยาบาลนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางกลับ กล่าวคือ พยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลระดับสูงส่วนใหญ่อายุน้อย ส่วนพยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลระดับต่ำกว่า ส่วนใหญ่อายุมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะทั่วไปสำหรับผู้บริหาร

จากผลของการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ระดับต่ำเพียงเล็กน้อย ดังนั้นจึงไม่อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ทั้งนี้เพราะการที่พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจงานอยู่ในระดับปานกลาง ย่อมหมายถึงว่า ประสิทธิภาพของการทำงานอยู่ในระดับปานกลางด้วย ดังนั้นเพื่อให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจสูงขึ้น และสามารถให้บริการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพที่คืบหน้าผู้บริหารจึงควรปรับปรุงแก้ไขในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

๑. เงินเดือนและสวัสดิการ ควรจะได้มีการปรับปรุงบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องเงินเพิ่มพิเศษที่จัดให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานเวรบายดึก ควรพิจารณาเพิ่มให้สูงขึ้น สำหรับในเรื่องอาหารควรปรับปรุงบริการอาหารให้ดีขึ้น เช่น ปรับปรุงเกี่ยวกับรสชาติ ชนิดและคุณภาพอาหาร และราคาในการจำหน่าย นอกจากนี้ในเรื่องสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลควรอย่างยิ่งที่จะจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และสำหรับผู้ที่เจ็บป่วยโรงพยาบาลควรจัดบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีให้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจสูงขึ้นได้ เพราะถึงแม้ว่าพยาบาลโดยทั่วไปจะมีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนต่ำก็ตาม แต่ถ้าหากผู้บริหารสามารถจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นที่พึงพอใจแก่พยาบาลได้แล้ว ก็จะเป็นสิ่งหนึ่งที่จูงใจให้พยาบาลปฏิบัติงานอยู่ต่อไปด้วยความเต็มใจ

๒. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ควรจัดให้มีการอบรมทางวิชาการและการบรรยายพิเศษขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดทำเป็นโครงการประจำและเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการได้เข้าฟังการอบรมหรือการบรรยายพิเศษนี้ ทั้งนี้เพื่อให้พยาบาลประจำการมีโอกาสได้รับความรู้ทางวิชาการที่ใหม่และทันสมัย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพการในปัจจุบัน

๓. นโยบายการบริหารงาน ควรปรับปรุงหลักและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ กล่าวคือ มีแบบฟอร์มในการประเมินผลที่ดี การประเมินผลควรจัดทำเป็นระยะและแจ้งผลการประเมินให้พยาบาลประจำการทราบเพื่อให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขตนเอง นอกจากนี้ควรจัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลประจำการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแจ้งนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ และรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ

๔. สภาพการทำงาน ควรปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายของเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาล ทั้งนี้เพื่อให้พยาบาลประจำการได้รับความสะดวกและรวดเร็ว และมีจำนวนของเครื่องใช้ที่เพียงพอในการทำงาน จัดให้มีเอกสารและหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ไว้ในหออผู้ป่วยแต่ละแห่ง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

ข. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรจะได้มีการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลต่างจังหวัด ว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกันหรือไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้เพียงใด

๒. ควรจะทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น หัวหน้าหออผู้ป่วย อาจารย์พยาบาล ผู้ตรวจการ ว่าอยู่ในระดับใด และแตกต่างจากผลการวิจัยครั้งนี้หรือไม่มากนักอย่างไร

๓. ควรจะทำการศึกษาปริมาณงานในความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการ หัวหน้าหออผู้ป่วย อาจารย์พยาบาล และผู้ตรวจการ ว่ามีมากน้อยเท่าใด เน้นหนักในด้านบริการ การศึกษา และคานบริหาร แตกต่างกันอย่างไรร

๔. ควรจะจัดสร้างเกณฑ์มาตรฐานสำหรับวัดความพึงพอใจงานของพยาบาลชั้น เพื่อจะได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินว่าพยาบาลในโรงพยาบาลแต่ละแห่ง มีความพึงพอใจงานอยู่ในระดับใด สูงหรือต่ำมากน้อยเพียงใด