

ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะครอบคลุมถึงเรื่องสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลตามลำดับดังนี้

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนคนและอัตราส่วนร้อยละ
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการโดยส่วนรวมรายข้อ แสดงจำนวนคนที่ออกความคิดเห็น คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการตามข้อทดสอบย่อย และทุกคำถาม โดยแสดงคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
๓. ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อ ของพยาบาลประจำการแยกตามประเภท ทั้งนี้คือ กลุ่มที่มีความแตกต่างของอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุด จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล
๔. ผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ของกลุ่มพยาบาลประจำการ ที่มีความแตกต่างในค่าสถานภาพทั่วไป อันได้แก่ ความแตกต่างในค่าอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุด จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำสัญลักษณ์ และ  
อักษรทางสถิติมาไว้ดังต่อไปนี้

- X หมายถึง คะแนนเฉลี่ย  
 S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 N หมายถึง จำนวนตัวอย่างประชากรประจำการในแต่ละกลุ่ม  
 t หมายถึง อัตราส่วนวิกฤติ  
 X<sup>2</sup> หมายถึง ไคสแควร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ปรากฏผลดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สภาพภาพของพยาบาลประจำการผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. อายุ

พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ๔๕.๖๒% มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๕ ปี อันดับรองลงมาซึ่งมีจำนวน ๔๔.๘๕% เป็นพยาบาลประจำการที่มีอายุระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี มีเพียงส่วนน้อยคือ ๑.๕๓% ที่มีอายุ ๓๑ ปีขึ้นไป และไม่มีผู้ใดที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี ดังแสดงในตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ อายุของพยาบาลประจำการ

อายุ	จำนวนคน	อัตราส่วนร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐	๐.๐๐
๒๐ - ๒๕ ปี	๖๕	๔๕.๖๒
๒๖ - ๓๐ ปี	๖๔	๔๔.๘๕
๓๑ ปีขึ้นไป	๒	๑.๕๓
รวม	๑๓๑	๑๐๐

ศูนย์วิทยุโทรคมนาคม  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ๒. สถานภาพสมรส

พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ๘๖.๒๖% เป็นโสด มีเพียง ๑๓.๗๔% ที่มีสถานภาพสมรสคู่ และไม่มีผู้ใดอยู่ในสภาพหม้าย หย่า ดังแสดงในตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ สถานภาพสมรสของพยาบาลประจำการ

สถานภาพสมรส	จำนวนคน	อัตราส่วนร้อยละ
โสด	๑๑๓	๘๖.๒๖
คู่	๑๘	๑๓.๗๔
หม้าย	๐	๐.๐๐
หย่า	๐	๐.๐๐
รวม	๑๓๑	๑๐๐

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓. วุฒิกการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุด  
 พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ๖๕.๔๖% มีวุฒิกการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับ  
 อนุปริญญาบัตรหรือเทียบเท่า จำนวนที่เหลือจากนั้นคือ ๓๐.๕๓% เป็นพยาบาลประจำการ  
 ที่มีวุฒิกการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรี และไม่มีผู้ใดที่มีวุฒิกศึกษาระดับ  
 ประกาศนียบัตรหรือสูงกว่าปริญญาตรี ดังแสดงในตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ วุฒิกการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดของพยาบาลประจำการ

วุฒิกการศึกษาพยาบาล	จำนวนคน	อัตราส่วนร้อยละ
ประกาศนียบัตร	๐	๐.๐๐
อนุปริญญาบัตร หรือเทียบเท่า	๕๑	๖๕.๔๖
ปริญญาตรี	๔๐	๓๐.๕๓
อื่น ๆ	๐	๐.๐๐
รวม	๑๓๑	๑๐๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### ๔. เหตุผลในการสมัครทำงานในโรงพยาบาลรามาริบัติ

เหตุผลในการสมัครทำงานในโรงพยาบาลรามาริบัติครั้งนี้ ผู้วิจัยอนุญาตให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบ ซึ่งพบว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ๔๗.๗๑% สมัครทำงานในโรงพยาบาลรามาริบัติเพราะสำเร็จหลักสูตรของโรงเรียนพยาบาลที่นี้ เหตุผลอันดับรองลงมาคือ โรงพยาบาลนี้เป็นศูนย์รวมวิชาการทางการแพทย์สาขาต่าง ๆ ทำให้มีโอกาสได้รับความรู้มากขึ้น และเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งมีจำนวน ๑๑.๗๖% และ ๕.๕๐% ตามลำดับ สำหรับพยาบาลประจำการที่ให้เหตุผลว่า โรงพยาบาลรามาริบัติเป็นสถาบันที่ใหม่มีสิ่งใหม่ ๆ หลายอย่างดึงดูดใจ เป็นโรงพยาบาลที่ทันสมัยทั้งในด้านอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์เครื่องมือใช้ที่อำนวยความสะดวก และเป็นโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีจำนวนเท่า ๆ กันคือ ๔.๕๐% ส่วนเหตุผลอื่น ๆ ซึ่งมีเพียง ๕.๒๓% นั้นผู้ตอบระบุว่า โรงพยาบาลอยู่ใกล้บ้านและใกล้เคียงภูมิลาเนาเดิมของตน ดังแสดงในตารางที่ ๕

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕ เหตุผลในการสมัครทำงานในโรงพยาบาลรามารักษ์ของพยาบาลประจำการ

เหตุผลในการสมัครทำงาน	จำนวนคน	อัตราส่วนร้อยละ
สำเร็จหลักสูตรของโรงเรียนพยาบาล รามารักษ์	๓๓	๔๓.๓๑
โรงพยาบาลนี้ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพ มหานคร	๑๓	๒.๕๐
โรงพยาบาลนี้เป็นสถาบันที่ใหม่ มีสิ่ง ใหม่ ๆ หลายอย่างดึงดูดใจท่าน	๑๓	๒.๕๐
โรงพยาบาลนี้ทันสมัยทั้งในค่านอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์เครื่องมืออำนวยความสะดวก ความสะดวกให้ท่าน	๑๓	๒.๕๐
เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ท่านมี โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	๑๕	๓.๘๐
โรงพยาบาลนี้เป็นศูนย์รวมวิชาการ ทางการแพทย์สาขาต่าง ๆ ท่านมี โอกาสได้รับความรู้มากขึ้น	๑๘	๑๑.๓๖
อื่น ๆ	๘	๕.๒๓
รวม	๑๕๓	๑๐๐

### ๕. จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรามาศิบดิ์

พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ๔๑.๕๕% มีจำนวนปีที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรามาศิบดิ์ อยู่ระหว่าง ๑ - ๓ ปี อันดับรองลงมาคือ ระหว่าง ๔ - ๖ ปี และต่ำกว่า ๑ ปี ซึ่งมีจำนวน ๒๕.๓๗% และ ๒๕.๕๕% ตามลำดับ มีเพียงส่วนน้อย คือ ๒.๒๕% ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้มากกว่า ๖ ปี ดังแสดงในตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรามาศิบดิ์ของพยาบาลประจำการ

จำนวนปีการทำงาน	จำนวนคน	อัตราส่วนร้อยละ
ต่ำกว่า ๑ ปี	๓๔	๒๕.๕๕
๑ - ๓ ปี	๕๕	๔๑.๕๕
๔ - ๖ ปี	๓๕	๒๕.๓๗
๖ ปีขึ้นไป	๓	๒.๒๕
รวม	๑๓๑	๑๐๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ๖. โครงการสำหรับตนเองในระยะ ๑ ปีข้างหน้า

พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ๕๐.๓๘% มีโครงการสำหรับตนเองในระยะ ๑ ปีข้างหน้าที่จะทำงานปัจจุบันอยู่ต่อไป อันดับรองลงมาคือ ขอลาราชการเพื่อศึกษาต่อ ซึ่งมีจำนวน ๑๖.๐๓% ทำงานพยาบาลในสถาบันอื่นในประเทศจำนวน ๑๐.๖๘% เปลี่ยนอาชีพจำนวน ๕.๓๔% ย้ายแผนกในสถาบันเดิม และลาออกเพื่อศึกษาต่อในประเทศ มีจำนวนเท่ากัน คือ ๔.๕๘% ทำงานพยาบาลในต่างประเทศ จำนวน ๓.๘๒% ลาออกเพื่อศึกษาต่อต่างประเทศ จำนวน ๓.๐๕% สำหรับหัวข้ออื่น ๆ ซึ่งมีเพียง ๑.๕๓% นั้น ผู้ตอบระบุว่าอยู่ในระหว่างการตัดสินใจ ดังแสดงในตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ โครงการสำหรับตนเองในระยะ ๑ ปีข้างหน้า ของพยาบาลประจำการ

โครงการในระยะ ๑ ปี	จำนวนคน	อัตราส่วนร้อยละ
ทำงานปัจจุบันอยู่ต่อไป	๒๒	๕๐.๓๘
ย้ายแผนกในสถาบันเดิม	๒	๔.๕๘
ขอลาราชการเพื่อศึกษาต่อ	๒๑	๑๖.๐๓
ลาออกเพื่อศึกษาต่อในประเทศ	๒	๔.๕๘
ลาออกเพื่อศึกษาต่อต่างประเทศ	๔	๓.๐๕
ทำงานในสถาบันอื่นในประเทศ	๑๔	๑๐.๖๘
ทำงานพยาบาลในต่างประเทศ	๕	๓.๘๒
เปลี่ยนอาชีพ	๗	๕.๓๔
อื่น ๆ	๒	๑.๕๓
รวม	๑๓๑	๑๐๐

## ๗. ความพอใจในการเป็นพยาบาล

พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ๗๒.๕๒% มีความพอใจในการเป็นพยาบาลมีเพียงส่วนน้อย คือ ๒๗.๔๘% ที่มีความไม่พอใจในการเป็นพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ ความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาลของพยาบาลประจำการ

ความพอใจในการเป็นพยาบาล	จำนวนคน	อัตราส่วนร้อยละ
พอใจ	๘๕	๗๒.๕๒
ไม่พอใจ	๓๖	๒๗.๔๘
รวม	๑๒๑	๑๐๐

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ๗.๑ เหตุผลของความพอใจในการเป็นพยาบาล

เหตุผลของความพอใจในการเป็นพยาบาลครั้งนี้ ผู้วิจัยอนุญาตให้ผู้ตอบว่ามี ความพอใจในการเป็นพยาบาล ตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบ ซึ่งพบว่าพยาบาลประจำการ ที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาลส่วนใหญ่ ๔๔.๒๗% ให้เหตุผลว่า งานพยาบาลมีคุณ ประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว เหตุผลอันดับรองลงมาคือ มีคุณค่าต่อสังคมซึ่งมีจำนวน ๓๘.๕๓% หางานทำง่าย จำนวน ๑๒.๒๑% มีเพียงส่วนน้อยคือจำนวน ๒.๒๕% ที่ให้เหตุผล ว่าเป็นงานที่มีเกียรติ สำหรับเหตุผลอื่น ๆ ซึ่งมีจำนวน ๒.๒๕% นั้น ผู้ตอบระบุว่าพอใจ ในลักษณะงาน และเป็นงานที่เหมาะสมกับบุคลิกของตน ดังแสดงในตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ เหตุผลของความพอใจในการเป็นพยาบาลประจำการ

เหตุผลของความพอใจ	จำนวนคน	อัตราส่วนร้อยละ
หางานทำง่าย	๑๒	๑๒.๒๑
มีเกียรติ	๓	๒.๒๕
มีคุณค่าต่อสังคม	๕๑	๓๘.๕๓
มีคุณประโยชน์ต่อตนเอง และครอบครัว	๕๘	๔๔.๒๗
อื่น ๆ	๓	๒.๒๕
รวม	๑๓๑	๑๐๐

## ๗.๒ เหตุผลของความไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

เหตุผลของความไม่พอใจในการเป็นพยาบาลครั้งนี้ ผู้วิจัยอนุญาตให้ผู้ตอบที่มีความไม่พอใจในการเป็นพยาบาล ตอบได้มากกว่า ๑ คำตอบ ซึ่งพบว่าพยาบาลประจำการที่มีความไม่พอใจในการเป็นพยาบาล ส่วนใหญ่ ๒๕.๑๗% ให้เหตุผลว่าลักษณะงานไม่อิสระ เหตุผลอันดับรองลงมาคือ โอกาสก้าวหน้าน้อย ซึ่งมีจำนวน ๒๗.๗๘% งานหนัก จำนวน ๑๕.๕๕% เสี่ยงต่อการติดเชื้อ จำนวน ๑๓.๘๘% สำหรับเหตุผลอื่น ๆ ซึ่งมีจำนวน ๕.๗๒% นั้น ผู้ตอบระบุว่า เป็นงานที่ต้องรองรับอารมณ์ของบุคคลทั่วไป ไม่ได้รับการยกย่องจากบุคคลนอกวงการ การจัดเวรขึ้นปฏิบัติงานไม่แน่นอน และมีผู้ใช้สิทธิในการมารับบริการมากเกินไป ดังแสดงในตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ เหตุผลของความไม่พอใจในการเป็นพยาบาลของพยาบาลประจำการ

เหตุผลของความไม่พอใจ	จำนวนคน	อัตราส่วนร้อยละ
งานหนัก	๑๕	๑๕.๕๕
เสี่ยงต่อการติดเชื้อ	๑๐	๑๓.๘๘
โอกาสก้าวหน้าน้อย	๒๐	๒๗.๗๘
ลักษณะงานไม่อิสระ	๒๑	๒๕.๑๗
อื่น ๆ	๗	๕.๗๒
รวม	๗๒	๑๐๐

## ความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการผู้ตอบแบบสอบถาม

เพื่อที่จะชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์เป็น ๒ ลักษณะคือ ลักษณะที่หนึ่งเสนอเป็นคะแนนเฉลี่ยรายข้อ ลักษณะที่สองเสนอคะแนนเฉลี่ยตามข้อทดสอบย่อยและทุกข้อคำถาม

๑. ความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมรายข้อเรียงตามลำดับหมายเลขข้อในแบบสอบถามดังนี้

### ก. สภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวม มีความพึงพอใจงานในเรื่องสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๓.๐๒ - ๓.๙๐ อยู่ด้วยกัน ๗ ข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกำหนดเวลาขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวรในปัจจุบันเหมาะสมที่สุด คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๐ และในข้อนี้ยังพบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุด (S.D. = ๐.๙๘) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจท่ามกลางงานธุรการอื่น ๆ สภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาการทำงาน สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และการจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓, ๓.๔๑, ๓.๒๑ และ ๓.๑๒ ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันที่ต้องทำงานเวรบายคึกคักติดต่อกันในแต่ละครั้งที่เป็นอย่างนี้ในปัจจุบันเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๕ และในข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด (S.D. = ๑.๑๒) หอผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๒ สำหรับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำคือระหว่าง ๒.๔๔ - ๒.๕๐ มีอยู่ด้วยกัน ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาของความถี่ของการทำงานเวรบายคึกคักที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม จำนวน

เจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยสมดุยกับปริมาณงาน และหอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๐, ๒.๖๗, และ ๒.๕๖ ตามลำดับ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๔๔ ดังแสดงในตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
๑.	จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยของ หอนสมดุยกับปริมาณงาน	๖	๓๕	๑๓	๒๔	๑๓	๒.๖๗	๑.๑๑
๒.	หอผู้ป่วยของหอนมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	๔	๕๔	๒๐	๔๖	๗	๓.๐๒	๑.๐๕
๓.	สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่ เอื้ออำนวยให้ท่านได้รับความสะดวก สบายในการปฏิบัติงาน	๔	๖๕	๑๕	๓๖	๗	๓.๒๑	๑.๐๕
๔.	ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและ รวดเร็ว	๑	๒๓	๓๑	๕๔	๒๒	๒.๔๔	๐.๕๕
๕.	หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๔	๒๒	๓๓	๕๗	๑๕	๒.๕๖	๑.๐๐
๖.	การจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่ พอใจของท่าน	๕	๕๔	๒๔	๓๖	๘	๓.๑๒	๑.๐๐

## ตารางที่ ๑๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น					X	S.D.
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
๗.	ระยะเวลาดีของการทำงานเวรบาย คึกที่จัดให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่ เหมาะสม	๒	๕๕	๑๖	๔๔	๑๔	๒.๕๐	๑.๑๑
๘.	จำนวนวันที่ต้องทำงานเวรบายคึก ติดต่อกันในแต่ละครั้งที่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน เหมาะสม	๓	๖๘	๑๐	๓๘	๑๒	๓.๐๕	๑.๑๖
๙.	กำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละ เวรในปัจจุบันเหมาะสมคึก	๖	๕๘	๑๑	๑๔	๒	๓.๗๐	๐.๗๐
๑๐.	สภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วน ส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และมี ประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะ เวลาของการทำงาน	๕	๗๔	๒๗	๒๐	๕	๓.๔๑	๐.๕๖
๑๑.	งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ ผู้ป่วยเป็นงานที่ท่านพอใจทำมากกว่า งานธุรการอื่น ๆ	๑๕	๖๓	๓๔	๑๕	๔	๓.๕๓	๐.๕๖

## ข. นโยบายการบริหารงาน

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจงานในเรื่องนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๒.๑๖ - ๒.๕๓ อยู่ด้วยกัน ๒ ข้อ มีเพียง ๑ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษา และฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๖ สำหรับข้ออื่น ๆ ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี และความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๓ และ ๒.๕๒ ตามลำดับ และในทั้ง ๒ ข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุด (S.D. = ๐.๘๑ และ ๐.๘๓ ตามลำดับ) สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๘๓ ซึ่งข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด (S.D. = ๑.๐๐) สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน การได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๘๒ และ ๒.๕๐ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๑๖ ดังแสดงในตารางที่ ๑๒



## ตารางที่ ๑๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย น้อย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
๑๒.	ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติ การต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ทุกเรื่อง	๑	๑๒	๕๕	๔๓	๑๒	๒.๕๐	๐.๘๖
๑๓.	ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ที่กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ	๓	๒๕	๖๔	๒๘	๖	๒.๘๖	๐.๘๖
๑๔.	ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับ บัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีส่วน ส่งเสริมให้ท่านดำเนินไปได้ด้วยดี	๐	๓๔	๕๘	๓๓	๕	๒.๘๓	๐.๘๖
๑๕.	ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการ ดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม	๕	๕๒	๔๑	๒๕	๘	๓.๑๖	๐.๘๖
๑๖.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของงานใน ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๒	๓๔	๔๔	๔๐	๑๑	๒.๘๒	๐.๘๖
๑๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม	๐	๕	๔๔	๔๑	๓๓	๒.๑๖	๐.๘๖
๑๘.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุม เจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะ โดยสม่ำเสมอ	๒	๔๖	๒๗	๕๒	๘	๒.๘๓	๑.๐๐

### ค. การปกครองบังคับบัญชา

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจงานในเรื่องการปกครอง บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยูระหว่าง ๓.๐๖ - ๓.๖๕ อยู่ด้วยกัน ๗ ข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ รายงานปัญหาในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ และในข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุด (S.D. = ๐.๓๘) ข้อที่มี คะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชามี ส่วนช่วยให้อุปสรรคการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วยลดลงไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี และเมื่อปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้ คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒, ๓.๓๐, ๓.๒๘ และ ๓.๑๑ ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำ ที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๑ และในข้อนี้ พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด (S.D. = ๑.๐๕) ผู้บังคับบัญชาให้ความ สนใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๐๖ สำหรับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำมีเพียง ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขให้ผู้บังคับบัญชาสามารถ ช่วยได้ทุกเรื่องที่น่าไปปรึกษา คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๕ ดังแสดงในตารางที่ ๑๓

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตารางที่ ๑๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น				X̄	S.D.	
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย อย่างยั้ง	ไม่เห็นด้วย อย่างยั้ง			
๑๕.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่ส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วย ความสามัคคี	๖	๖๔	๓๐	๒๓	๘	๓.๒๘	๑.๐
๒๐.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่เอาใจ ใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	๖	๕๒	๓๓	๓๐	๑๐	๓.๑๑	๑.๐
๒๑.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อ ความก้าวหน้าในอนาคต	๓	๕๑	๓๘	๒๘	๑๐	๓.๐๖	๑.๐
๒๒.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่าน รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทุกเรื่อง	๕	๘๑	๒๘	๑๐	๒	๓.๖๕	๐.๙
๒๓.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่าน ไม่สามารถแก้ไขได้ ผู้บังคับบัญชาของ ท่านสามารถช่วยท่านได้ทุกเรื่องที่ท่าน นำเรื่องไปปรึกษา	๑	๓๓	๖๖	๒๖	๕	๒.๘๘	๐.๘
๒๔.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ อย่างอิสระ	๓	๗๑	๒๗	๒๖	๘	๓.๓๐	๐.๙

ตารางที่ ๑๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น					X	S.D
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
๒๕.	การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงาน ภายในหอผู้ป่วยของท่านลดลงไป ควยดี	๘	๒๓	๓๑	๒๒	๓	๓.๕๒	๐.๕๒
๒๖.	เมื่อท่านปฏิบัติงานคือ ผู้บังคับบัญชา ให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติ ในความสามารถของท่าน	๓	๕๖	๕๑	๒๔	๓	๓.๑๑	๐.๕๑

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ง. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจงานในเรื่องสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยรายข้อทั้ง ๕ ข้ออยู่ระหว่าง ๓.๒๑ - ๓.๕๓ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ และข้อที่พบว่าคุณตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุด (S.D. = ๐.๕๑) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ สัมพันธภาพกับผู้ป่วยพยาบาล สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔ และ ๓.๓๕ ตามลำดับ และทั้งสองข้อนี้พบว่าคุณตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ควบ (S.D. = ๐.๕๔ และ ๐.๕๓) สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยต่างให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ สัมพันธภาพกับผู้นั่งคัมบังนุชา คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๓ และ ๓.๖๔ ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยไม่มีการแบ่งก๊ก (พวก หมู เหล่า) คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒ และในข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด (S.D. = ๐.๕๓) สำหรับข้ออื่น ๆ คือข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้รับคำชมเชย หรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ และ ๓.๓๗ ตามลำดับ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับแพทย์ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๑ ดังแสดงในตารางที่ ๑๔

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตารางที่ ๑๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
๒๗.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับแพทย์เป็น ไปอย่างดี	๑	๕๔	๕๓	๑๗	๖	๓.๒๑	๐.๘๖
๒๘.	ท่านและร่วมงานของท่านมีสัมพันธภาพ ที่ดีต่อกัน	๓	๕๘	๒๔	๖	๐	๓.๗๕	๐.๕๖
๒๙.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชา ของท่านเป็นไปอย่างดี	๘	๘๔	๓๐	๗	๒	๓.๖๘	๐.๗๖
๓๐.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างดี	๑๐	๑๐๕	๑๓	๓	๐	๓.๕๓	๐.๕๖
๓๑.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้ป่วยพยาบาล ภายในหอผู้ป่วยที่ท่านทำอยู่เป็นไปอย่างดี	๑๒	๕๔	๒๒	๓	๐	๓.๘๘	๐.๕๖
๓๒.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของ ท่านต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ กันทำงานด้วยความเต็มใจ	๑๓	๘๑	๒๗	๕	๑	๓.๗๓	๐.๗๖
๓๓.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของ ท่านไม่มีการแบ่งก๊ก(พวก หมู เหล่า)	๑๔	๖๓	๓๔	๑๗	๓	๓.๕๒	๐.๕๖
๓๔.	เมื่อท่านได้รับคำชมเชยหรือใดสิ่งตอบ แทนพิเศษ เพื่อนร่วมงานแสดงความ ยินดีต่อท่าน	๓	๕๖	๒๑	๕	๒	๓.๓๗	๐.๗๖
๓๕.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการ งานหรือเรื่องส่วนตัวท่านได้รับความช่วย เหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	๓	๗๒	๔๗	๗	๒	๓.๕๑	๐.๗๖

## จ. เงินเดือนและสวัสดิการ

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจงานในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ คือมีคะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๑.๗๑ - ๒.๕๗ อยู่ ๗ ข้อ มีเพียง ๓ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือระหว่าง ๓.๑๑ - ๓.๓๓ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๓ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีโอกาสชอกูยืมเงินสวัสดิการใช้เมื่อจำเป็น คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐ และจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๑ และในข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด (S.D. = ๑.๑๑) สำหรับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ คือข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกัน เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่อัศภาพในการครองชีพ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๗, ๒.๕๔ และ ๒.๕๖ ตามลำดับ เงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งในการทำงานอยู่ต่อไป และเงินเดือนที่ได้รับสมมูลกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๔๔ และ ๒.๔๑ และทั้งสองข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดด้วย (S.D. = ๑.๑๑) สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๒๔ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานเวรบายึกในขณะนี้เหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๑.๗๑ และในข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุด (S.D. = ๐.๘๔) ดังแสดงในตารางที่ ๑๕

## ตารางที่ ๑๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
๓๖.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสมควรกับปริมาณ งาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของ ท่าน	๑	๓๐	๒๓	๔๕	๓๒	๒.๔๑	๑.๑๑
๓๗.	เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงในการ ใช้จ่ายตามสมควรแก่สภาพในการ ครองชีพ	๑	๓๔	๒๓	๕๒	๒๑	๒.๕๖	๑.๐๕
๓๘.	เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้ สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเวรบายดึกใน ขณะนี้เหมาะสม	๑	๕	๑๒	๕๐	๒๓	๑.๗๑	๐.๘๕
๓๙.	เงินบำเหน็จบำนาญที่ท่านมีโอกาสจะ ได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่ง ที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานอยู่ต่อไป	๒	๑๕	๒๕	๔๕	๒๘	๒.๔๔	๑.๑๑
๔๐.	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ท่าน ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม	๒	๓๐	๑๒	๓๔	๑๓	๓.๑๑	๑.๑๑
๔๑.	ท่านมีโอกาสจะขอกู้ยืมเงินสวัสดิการ ใช้ได้เมื่อจำเป็น	๕	๒๓	๓๕	๑๔	๑๐	๓.๓๐	๐.๕๕
๔๒.	ท่านได้รับบริการด้านรักษาพยาบาล เป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บ ป่วย	๓	๕๐	๓๕	๒๖	๑๗	๒.๕๗	๑.๐๐



ตารางที่ ๑๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
๔๓.	ครอบครัวของท่าน (ญาติสายตรง) ได้รับบริการค่านรักษาพยาบาลเป็น อย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เช่นเดียวกับท่าน	๓	๔๕	๔๑	๒๕	๑๗	๒.๕๔	๑.๐๘
๔๔.	ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้ อยู่ใน สภาพที่เหมาะสม	๒	๘๕	๑๐	๒๒	๑๒	๓.๓๓	๑.๐๘
๔๕.	สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ ในปัจจุบันเหมาะสม	๐	๒๕	๑๔	๕๕	๓๓	๒.๒๔	๑.๐๘

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ฉ. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจงานในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ คือ มีคะแนนเฉลี่ยรายข้อทั้ง ๔ ข้ออยู่ระหว่าง ๒.๔๕ - ๒.๕๘ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๘ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๕ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๓๒ และในข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุด (S.D. = ๐.๕๔) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๔๕ และในข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด (S.D. = ๑.๐๖) ดังแสดงในตารางที่ ๑๖

ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
๔๖.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความ ชอบอย่างยุติธรรม	๑	๒๕	๕๘	๓๐	๑๓	๒.๓๒	๐.๕๔
๔๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาส และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคน ศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม	๓	๔๔	๔๖	๒๓	๑๕	๒.๕๘	๑.๐๓
๔๘.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการ อบรมฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาล เป็นประจำ	๓	๔๑	๓๔	๔๐	๑๓	๒.๘๕	๑.๐๔
๔๙.	ท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและ การบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน	๑	๓๐	๒๕	๕๑	๒๔	๒.๔๕	๑.๐๖

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ซ. ความมั่นคงปลอดภัย

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจงานในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนเฉลี่ยรายข้อทั้ง ๕ ข้ออยู่ระหว่าง ๓.๒๔ - ๓.๘๕ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ และในข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุด (S.D. = ๐.๘๑) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอใจ การมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ และการได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘, ๓.๕๑ และ ๓.๓๗ ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือ การได้รับการปรุมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะที่เข้าทำงานใหม่ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๔ และในข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด (S.D. = ๐.๘๗) ดังแสดงในตารางที่ ๑๗

ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๗ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
๕๐.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความ ถนัดและความพอใจของท่าน	๑๔	๘๔	๑๕	๑๓	๕	๓.๖๘	๐.๕๓
๕๑.	ท่านได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วน ที่เหมาะสมและยุติธรรม	๒	๗๖	๒๘	๑๙	๖	๓.๓๗	๐.๕๑
๕๒.	ท่านมีอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	๒	๘๖	๒๔	๑๕	๔	๓.๕๑	๐.๘๓
๕๓.	ขณะที่ท่านเข้าทำงานใหม่ ท่านได้รับ การปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓	๖๘	๒๓	๓๒	๕	๓.๒๔	๐.๙๗
๕๔.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	๑๙	๕๐	๑๕	๒	๕	๓.๘๕	๐.๘๑

๒. ความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมตามข้อทดสอบย่อย และทุกข้อคำถาม ปรากฏผลดังนี้

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจงานอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย โดยมีความพึงพอใจในเรื่องสัมพันธภาพในการทำงานมากกว่าเรื่องอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒๐ ส่วนอันดับรองลงมาคือ ความพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓๕ การปกครองบังคับบัญชา คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๔๐ และสภาพการทำงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๖๐ และในเรื่องนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุด (S.D. = ๐.๐๘๓) สำหรับเรื่องที่พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำคือ เรื่องนโยบายการบริหารงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๗๖๑ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๗๖๐ และในเรื่องนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด (S.D. = ๐.๑๔๐) และเรื่องที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ เรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๖๕๕ และเมื่อคำนวณหาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของทุกข้อคำถาม ปรากฏว่าได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๕๖ ดังแสดงในตารางที่ ๑๘

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๘ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการโดยส่วนรวม  
ตามขอทดสอบย่อย และทุกข้อคำถาม

ขอทดสอบย่อย	$\bar{X}$	S.D.
สภาพการทำงาน	๓.๐๖๐	๐.๐๘๓
นโยบายการบริหารงาน	๒.๗๖๑	๐.๑๐๖
การปกครองบังคับบัญชา	๓.๒๔๐	๐.๐๕๕
สัมพันธภาพในการทำงาน	๓.๖๒๐	๐.๑๐๑
เงินเดือนและสวัสดิการ	๒.๖๕๕	๐.๐๘๕
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	๒.๗๖๐	๐.๑๔๐
ความมั่นคงปลอดภัย	๓.๕๓๕	๐.๑๓๒
เฉลี่ยทุกข้อคำถาม	๓.๐๕๖	๑.๐๕๕

เพื่อให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจงานโดยส่วนรวมตามขอทดสอบย่อย และทุกข้อ  
คำถามได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของตารางที่ ๑๘ นี้ เสนอในลักษณะของ  
แผนภูมิภาพ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๑

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการ  
 ผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามประเภท

ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของพยาบาล  
 ประจำการแยกตามประเภท โดยการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อดังนี้

๑. พยาบาลประจำการที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า

ก. สภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่ามีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มึความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันที่ต้องทำงานเวรบายตึกติดต่อกันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาล สะดวกและรวดเร็ว ระยะเวลาดีของการทำงานเวรบายตึกที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม การจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจมากกว่างานธุรการอื่น ๆ และจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยสมคูลย์กับปริมาณงาน ซึ่งมีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๔.๘๕๗, ๔.๖๐๖, ๓.๗๒๖, ๓.๕๕๑, ๓.๔๑๕ และ ๒.๗๓๓ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มึความคิดเห็นเกี่ยวกับหอผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และสถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๒.๒๑๒ และ ๒.๐๑๕ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มี ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีเพียง ๓ ข้อ คือ ข้อที่มึความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยใ้ทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น และกำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวรในปัจจุบันเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๐.๗๖๔, ๐.๕๔๔ และ ๐.๕๓๗ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๑๕

ตารางที่ ๑๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อายุต่ำกว่า ๒๖ ปี N = ๖๕	อายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า N = ๖๖	
๑.	จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน สอดคล้องกับปริมาณงาน	๒.๗๖๘	๒.๕๗๖	๒.๗๓๓ **
๒.	หอผู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	๒.๘๓๘	๓.๐๘๑	๒.๒๑๖ *
๓.	สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้อ อำนวยให้ท่านได้รับความสะดวกสบายในการ ปฏิบัติงาน	๓.๒๗๗	๓.๑๓๖	๒.๐๑๘ *
๔.	ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว	๒.๖๑๕	๒.๖๗๓	๔.๖๐๖ **
๕.	หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๒.๕๘๕	๒.๕๘๕	๐.๕๘๘
๖.	การจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ ของท่าน	๓.๒๘๖	๓.๐๐๐	๓.๕๕๑ **
๗.	ระยะเวลาดีของการทำงานเวรบายคึก ที่จัดให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม	๓.๐๓๑	๒.๗๗๓	๓.๗๒๖ **
๘.	จำนวนวันที่ต้องทำงานเวรบายคึกติดต่อกัน ในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม	๓.๒๖๖	๒.๘๒๘	๔.๘๕๗ **

ตารางที่ ๑๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อายุต่ำกว่า ๒๖ ปี N = ๒๕	อายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า N = ๒๖	
๙.	กำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวร ในปัจจุบันเหมาะสมดี	๓.๗๒๓	๓.๖๘๒	๐.๕๓๗
๑๐.	สภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริม ให้ท่านได้รับความรู้ และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน	๓.๓๘๕	๓.๔๓๘	- ๐.๗๖๘
๑๑.	งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย เป็นงานที่ท่านพอใจทำมากกว่างานธุรการ อื่น ๆ	๓.๖๖๒	๓.๔๐๘	๓.๔๑๘**

\*\*  
P < ๐.๐๑

\*  
P < ๐.๐๕

ศูนย์วิจัยสหเวชศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ๗. นโยบายการบริหารงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่ามีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ เพียงข้อเดียว คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๔.๖๓๕ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ซึ่งมีอยู่ ๖ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน การได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี และภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะ โดยสม่ำเสมอ ซึ่งมีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๓๖๖, - ๑.๓๖๐, ๐.๕๒๔, ๐.๕๒๖, - ๐.๒๓๗ และ - ๐.๐๓๗ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อายุต่ำกว่า ๒๖ ปี	อายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า	
		N = ๒๕	N = ๒๖	
๑๒.	ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติ การต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ทุกเรื่อง	๒.๕๒๓	๒.๔๘๕	๐.๕๒๔
๑๓.	ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ	๒.๕๓๘	๒.๕๐๘	๐.๔๒๖
๑๔.	ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับ บัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์มี ส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ ด้วยดี	๒.๕๒๓	๒.๕๓๘	- ๐.๒๓๓
๑๕.	ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่าย บริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ใน ขณะนี้เหมาะสม	๓.๓๒๓	๓.๐๐๐	๔.๖๓๕**
๑๖.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของงานใน ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๒.๓๖๘	๒.๘๖๔	- ๑.๓๖๐

ตารางที่ ๒๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อายุต่ำกว่า ๒๖ ปี	อายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า	
		$N = bc$	$N = bb$	
๑๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม	๒.๒๑๕	๒.๑๐๖	๑.๓๖๖
๑๘.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอ	๒.๔๓๑	๒.๔๓๓	- ๐.๐๓๓

\*\* P < ๐.๐๑

ศูนย์วิจัยสหวิทยาการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ค. การปกครองบังคับบัญชา

พหุบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชาทุกคน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ทุกเรื่องที่น่าไปปรึกษา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งมีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๕.๔๕๒, ๔.๘๕๗, ๓.๓๑๖, - ๒.๘๘๘ และ ๒.๖๖๘ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๐๑๖ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีเพียง ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วยลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๕๗๗ และ - ๑.๓๐๓ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๑

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๑ คะแนนเฉลี่ยและผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อายุต่ำกว่า ๒๖ ปี N = ๖๕	อายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า N = ๖๖	
๑๙.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความ สามัคคี	๓.๔๗๗	๓.๐๘๑	๕.๔๕๒ **
๒๐.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	๓.๒๗๗	๒.๕๓๘	๔.๘๕๗ **
๒๑.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความ ก้าวหน้าในอนาคต	๓.๑๕๔	๒.๕๗๐	๒.๖๖๘ **
๒๒.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่าน รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทุกเรื่อง	๓.๕๓๘	๓.๗๕๘	- ๒.๘๘๘ **
๒๓.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านไม่ สามารถแก้ไขได้ ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถช่วยท่านได้ทุกเรื่องที่ท่านนำ เรื่องไปปรึกษา	๓.๑๐๘	๒.๘๗๘	๓.๓๑๖ **
๒๔.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่าง อิสระ	๓.๓๖๘	๓.๒๒๗	๒.๐๑๖ *



ตารางที่ ๒๑ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อายุต่ำกว่า ๒๒ ปี	อายุ ๒๒ ปี หรือสูงกว่า	
		N = ๒๕	N = ๒๖	
๒๕.	การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วยของท่านลดลงไปค่ายกี่	๓.๔๓๓	๓.๓๖๔	๑.๕๓๓
๒๖.	เมื่อท่านปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถของท่าน	๓.๐๖๒	๓.๑๕๒	- ๑.๓๐๓

\*\* P < ๐.๐๑

\* P < ๐.๐๕

ศูนย์วิจัยสหวิทยาการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

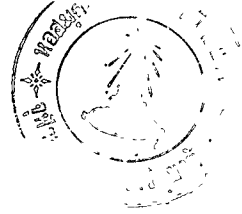
### ง. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่ามีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับแพทย์ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๓.๙๖๒ และเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยไม่มีการแบ่งกัก (พวก หมู เหลา) มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๓.๖๖๘ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานซึ่งมีอยู่ ๙ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ป่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ร่วมงานซึ่งมีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๘๖๐, ๑.๘๖๘, ๑.๑๓๕, - ๐.๕๖๕ และ ๐.๑๘๙ ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษ และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๐.๕๙๒ และ ๐.๓๑๕ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๒

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๒ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อายุต่ำกว่า ๒๒ ปี N = ๒๕	อายุ ๒๒ ปี หรือสูงกว่า N = ๒๖	
๒๗.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับแพทย์เป็นไปอย่างดี	๓.๓๓๘	๓.๐๗๖	๓.๗๖๒**
๒๘.	ท่านและผู้ร่วมงานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดี ต่อกัน	๓.๗๕๔	๓.๗๔๒	๐.๑๔๗
๒๙.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาของ ท่านเป็นไปอย่างดี	๓.๗๒๓	๓.๖๓๖	๑.๑๓๕
๓๐.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างดี	๓.๕๐๘	๓.๕๕๕	- ๐.๕๖๘
๓๑.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้ช่วยพยาบาลภายใน ในหอผู้ป่วยที่ท่านทำอยู่เป็นไปอย่างดี	๓.๕๕๔	๓.๘๐๓	๑.๘๖๐
๓๒.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของท่าน ต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงาน ด้วยความเต็มใจ	๓.๖๖๒	๓.๘๐๓	- ๑.๘๖๔
๓๓.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของท่าน ไม่มีการแบ่งกัก (พวก หมู เหลลา)	๓.๓๘๕	๓.๖๕๒	- ๓.๖๖๘**
๓๔.	เมื่อท่านได้รับคำชมเชยหรือได้สิ่งตอบแทน พิเศษเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีต่อท่าน	๓.๓๓๘	๓.๔๐๕	- ๐.๕๕๒



ตารางที่ ๒๒ . คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ  
(ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อายุต่ำกว่า ๒๒ ปี N = ๒๕	อายุ ๒๒ ปี หรือสูงกว่า N = ๒๖	
๓๕.	เมื่อท่านได้รับความเคียดแค้นในเรื่องการงาน หรือเรื่องส่วนตัวท่านได้รับความช่วยเหลือ เหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	๓.๕๒๓	๓.๕๐๐	๐.๓๑๕

\*\* P < ๐.๐๑

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### จ. เงินเดือนและสวัสดิการ

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่อัฒภาพในการครองชีพ ครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และเงินเดือนที่ได้รับสมดุลงกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๐๓๗, ๕.๓๖๗, ๓.๐๘๒ และ ๒.๕๔๖ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานเวรบายดึก ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม และเงินบำเหน็จบำนาญที่ท่านมีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานอยู่ต่อไป มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๕๓๑, ๒.๔๔๔ และ - ๒.๑๗๔ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีเพียง ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม การได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และการมีโอกาสจะชอกุ้ยืมเงินสวัสดิการใช้ได้เมื่อจำเป็น มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๗๙๒, ๑.๗๖๖ และ ๑.๕๘๓ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๓

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๓ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อายุต่ำกว่า ๒๒ ปี N = ๒๕	อายุ ๒๒ ปี หรือสูงกว่า N = ๒๖	
๓๖.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสมคูลย์กับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	๒.๕๒๓	๒.๓๐๓	๒.๙๔๖ **
๓๗.	เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงในการใช้ จ่ายตามสมควรแก่อัฒภาพในการครองชีพ	๒.๗๕๔	๒.๓๒๔	๕.๓๖๗ **
๓๘.	เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับ ผู้ที่ปฏิบัติงานเวรบายติกลงในขณะนี้เหมาะสม	๑.๘๓๑	๑.๕๙๑	๒.๕๗๑ *
๓๙.	เงินบำเหน็จบำนาญที่ท่านมีโอกาสจะได้รับ เมื่อลาออกเป็นมลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ ท่านปฏิบัติงานหยุดไป	๒.๓๕๔	๒.๕๑๕	- ๒.๑๗๔ *
๔๐.	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม	๓.๑๒๙	๓.๐๔๕	๑.๗๙๒
๔๑.	ท่านมีโอกาสจะชอกั้มเงินสวัสดิการใช้ได้ เมื่อจำเป็น	๓.๓๕๔	๓.๒๕๒	๑.๕๘๓
๔๒.	ท่านได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็น อย่างค้จากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	๓.๐๓๑	๒.๙๐๙	๑.๗๖๖
๔๓.	ครอบครัวของท่าน (ญาติสายตรง) ได้รับ บริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างค้จาก โรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นค้เกี่ยวกับท่าน	๓.๐๔๖	๒.๘๓๓	๓.๐๘๒ **

ตารางที่ ๒๓ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อายุต่ำกว่า ๒๖ ปี	อายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า	
		N = ๖๕	N = ๖๖	
๔๔.	ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม	๓.๔๑๕	๓.๒๔๒	๒.๔๔๔*
๔๕.	สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสม	๒.๔๗๗	๒.๐๐๐	๒.๐๓๗**

$$** P < 0.01$$

$$* P < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ฉ. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และการมีโอกาเข้าไปประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๓.๑๘๓ และ ๒.๖๐๑ ตามลำดับ สำหรับข้อที่เหลืออีก ๒ ข้อ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ และภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๑.๕๗๖ และ - ๑.๕๕๗ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๔

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๒๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนก  
ตามอายุ

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อายุต่ำกว่า ๒๖ ปี N = ๒๕	อายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า N = ๒๖	
๔๖.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่าง ยุติธรรม	๒.๘๓๑	๒.๖๐๖	๓.๑๕๓ **
๔๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เปิดโอกาสและ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษา ติดตามความจำเป็นและเหมาะสม	๒.๕๒๓	๓.๐๓๐	- ๑.๕๕๗
๔๘.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ จัดให้มีการอบรม เพิ่มพูนความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็น ประจำ	๒.๘๐๐	๒.๕๐๕	- ๑.๕๗๖
๔๙.	ท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการ บรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายใน นอกสถาบัน	๒.๕๘๕	๒.๓๙๔	๒.๖๐๑ **

\*\* P < ๐.๐๑

### ข. ความมั่นคงปลอดภัย

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๕.๓๘๕ และที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานใน อันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๔๑๘ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอใจ การได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะที่เข้าทำงานใหม่ และการมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๕๓๕, - ๑.๒๕๘ และ ๑.๑๕๐ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๕

ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อายุต่ำกว่า ๒๖ ปี	อายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า	
		N = ๒๕	N = ๒๖	
๕๐.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอใจของท่าน	๓.๓๓๘	๓.๖๒๑	๑.๕๓๕
๕๑.	ท่านได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม	๓.๕๖๕	๓.๑๘๒	๕.๓๕๕**
๕๒.	ท่านมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	๓.๕๕๔	๓.๔๗๐	๑.๑๕๐
๕๓.	ขณะที่ท่านเข้าทำงานใหม่ท่านได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๒๐๐	๓.๒๘๘	- ๑.๒๕๘
๕๔.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอีกที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	๓.๕๕๘	๓.๓๘๘	๒.๔๑๕*

\*\*P < ๐.๐๑

\*P < ๐.๐๕

## ๒. พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส โสดและคู่

### ก. สภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสด และคู่ มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น และระยะความถี่ของการทำงานเวรบายคึกที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๔.๒๗๓ และ ๒.๖๗๘ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานใหม่บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจทำมากกว่างานธุรการอื่น ๆ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๖๑๖ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานซึ่งมีอยู่ ๘ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาการทำงาน หอผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว กำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวรในปัจจุบันเหมาะสม การจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยสมมูลกับปริมาณงาน สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และจำนวนวันที่ต้องทำงานเวรบายคึกติดต่อกันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๑.๕๗๕, ๑.๔๖๔, ๑.๑๖๗, - ๐.๗๗๗, ๐.๗๗๐, - ๐.๕๗๒, ๐.๔๕๓ และ ๐.๔๑๘ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๖

ตารางที่ ๒๒ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		โสด N = ๑๑๓	คู่ N = ๑๘	
๑.	จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน สอดคล้องกับปริมาณงาน	๒.๖๖๔	๒.๓๒๒	- ๐.๕๓๖
๒.	หอผู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	๓.๐๓๕	๒.๘๘๕	๑.๔๖๔
๓.	สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่ เอื้ออำนวยให้ท่านได้รับความสะดวก สบายในการปฏิบัติงาน	๓.๒๑๒	๓.๑๖๓	๐.๔๕๓
๔.	ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว	๒.๔๖๐	๒.๓๓๓	๑.๑๖๓
๕.	หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๒.๕๐๔	๒.๕๔๔	- ๔.๒๓๓**
๖.	การจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ ของท่าน	๓.๑๓๓	๓.๐๕๖	๐.๓๓๐
๗.	ระยะเวลาดีของการทำงานเวรบายคึกที่จัด ให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม	๒.๕๓๘	๒.๖๖๓	๒.๖๓๘**
๘.	จำนวนวันที่ท่านต้องทำงานเวรบายคึกติดต่อกัน ในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม	๓.๐๕๓	๓.๐๕๖	๐.๔๑๘

ตารางที่ ๒๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		โสด N = ๑๑๓	คู่ N = ๑๔	
๘.	กำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวร ในปัจจุบันเหมาะสมดี	๓.๖๕๐	๓.๗๗๔	- ๐.๗๗๗
๑๐.	สภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริม ให้ท่านได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน	๓.๓๘๕	๓.๕๕๖	- ๑.๕๗๕
๑๑.	งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย เป็นงานที่ท่านพอใจทำมากกว่างานธุรการ อื่น ๆ	๓.๕๖๖	๓.๓๓๓	๒.๒๑๖*

\*\* P < ๐.๐๑

\* P < ๐.๐๕

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ข. นโยบายการบริหารงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสด และคู่ มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้ และภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๕.๘๖๑, - ๓.๘๑๘ และ - ๒.๕๓๕ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ และการได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๑.๗๖๑, - ๑.๔๕๐, ๑.๐๔๔ และ ๐.๖๔๖ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๗

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๗ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		โสด N = ๑๑๓	คู่ N = ๑๘	
๑๒.	ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติกรต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง	๒.๕๑๓	๒.๔๔๔	๐.๖๕๖
๑๓.	ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติกรต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ	๒.๕๓๘	๒.๘๓๓	๑.๐๔๔
๑๔.	ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีส่วนส่งเสริมให้ทำงานดำเนินไปได้ด้วยดี	๒.๕๑๒	๓.๐๕๖	- ๑.๔๔๐
๑๕.	ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม	๓.๑๐๖	๓.๕๐๐	- ๓.๘๑๘**
๑๖.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๒.๗๓๕	๓.๓๓๓	- ๕.๘๖๑**
๑๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม	๒.๑๓๓	๒.๓๓๓	- ๑.๗๖๑



ตารางที่ ๒๗ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		โสด N = ๑๑๓	คู่ N = ๑๘	
๑๘	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอ	๒.๗๕๖	๓.๐๕๖	- ๒.๕๗๕**

\*\* P < ๐.๐๑

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ค. การปกครองบังคับบัญชา

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสด และคู่ มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่เพียง ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๒.๔๕๑ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีอยู่ ๗ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ทุกเรื่องที่น่าไปปรึกษา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เมื่อปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่องและให้เกียรติในความสามารถ การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วยลุล่วงไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๑.๖๔๗, - ๑.๓๗๕, - ๑.๓๖๙, - ๐.๖๙๑, ๐.๓๔๕, ๐.๐๖๔ และ ๐.๐๕๓ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๘

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๘ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		โสด N = ๑๑๓	คู่ N = ๑๘	
๑๙.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี	๓.๖๘๓	๓.๖๗๘	๐.๐๕๓
๒๐.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	๓.๐๘๘	๓.๖๒๒	- ๑.๓๖๙
๒๑.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ในอนาคต	๓.๐๒๒	๓.๐๕๒	๐.๐๒๘
๒๒.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านรายงานต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง	๓.๖๑๑	๓.๘๘๙	- ๒.๔๕๑*
๒๓.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านไม่สามารถ แก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถช่วยท่านได้ ทุกเรื่องที่ท่านนำไปปรึกษา	๒.๙๗๓	๓.๑๑๑	- ๑.๓๗๕
๒๔.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น เห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	๓.๖๗๔	๓.๔๔๔	- ๑.๖๔๗
๒๕.	การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ ปัญหาการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วยของท่าน ลดลงไปมาก	๓.๔๒๕	๓.๓๘๙	๐.๓๔๕

ตารางที่ ๒๘ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		โสด N = ๑๑๓	คู่ N = ๑๘	
๒๖.	เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยยกย่องและให้เกียรติในความสามารถของท่าน	๓.๐๕๓	๓.๑๖๓	- ๐.๖๕๑

$$* P < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ง. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสด และคู่ มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยไม่มีการแบ่งกัก (พวก หมู เหล่า) มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๓.๒๘๘ และที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๒.๐๐๑ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๗ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ช่วยพยาบาล เพื่อนร่วมงาน และแพทย์ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๑.๔๑๗, - ๑.๑๘๓, - ๑.๑๘๒ และ ๑.๐๘๔ ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และสัมพันธภาพกับผู้ป่วยบังคับบัญชา มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๑.๐๗๒, - ๐.๔๖๐ และ ๐.๑๓๓ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๔

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		โสด N = ๑๑๓	คู่ N = ๑๘	
๒๗.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับแพทย์เป็นไปอย่างดี	๓.๒๒๑	๓.๑๑๑	๑.๐๘๔
๒๘.	ท่านและผู้ร่วมงานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	๓.๗๒๖	๓.๘๘๘	- ๑.๔๑๓
๒๙.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นไปอย่างดี	๓.๖๘๑	๓.๖๖๗	๐.๑๓๓
๓๐.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างดี	๓.๘๑๒	๔.๐๕๖	- ๑.๑๘๒
๓๑.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผุ้ช่วยพยาบาลภายในหอผู้ป่วยที่ท่านทำอยู่เป็นไปอย่างดี	๓.๘๕๘	๔.๐๐๐	- ๑.๑๘๓
๓๒.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของท่านต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ	๓.๗๒๖	๓.๗๗๘	- ๐.๔๖๐
๓๓.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของท่านไม่มีการแบ่งกัก (พวก หมู เหล่า)	๓.๔๖๘	๓.๘๓๓	- ๓.๒๘๘**
๓๔.	เมื่อท่านได้รับคำชมเชยหรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีต่อท่าน	๓.๓๔๕	๓.๕๕๖	- ๒.๐๐๑*
๓๕.	เมื่อท่านได้รับความเคียดแค้นในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	๓.๔๘๖	๓.๖๑๑	- ๑.๐๗๖

\*\* P < ๐.๐๑

\* P < ๐.๐๕

### จ. เงินเดือนและสวัสดิการ

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสด และคู่ มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับสมดุลงับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมีโอกาสนจะชอกช้ำเงินสวัสดิการใช้ได้เมื่อจำเป็น มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๘.๐๐๘, - ๖.๗๑๕, - ๘.๖๒๕ และ - ๓.๘๕๓ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๘๗๕ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเวรบายดึกในขณะนี้เหมาะสม การได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่สภาพในการครองชีพ และสวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๗๘๑, - ๑.๖๘๐, - ๑.๓๕๑, - ๐.๕๕๘ และ ๐.๑๘๗ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		โสด N = ๑๑๓	คู่ N = ๑๘	
๓๖.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสมคูลย์กับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	๒.๓๔๕	๒.๘๓๓	- ๔.๖๒๙**
๓๗.	เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่ศักยภาพในการครองชีพ	๒.๕๔๘	๒.๖๑๑	- ๐.๕๘๘
๓๘.	เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับปฏิบัติงานเวรบายึกในขณะนี้เหมาะสม	๑.๗๔๓	๑.๕๐๐	๑.๗๔๑
๓๙.	เงินบำเหน็จบำนาญที่ท่านมีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานอยู่ต่อไป	๒.๓๑๙	๓.๑๖๗	- ๘.๐๐๙**
๔๐.	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม	๓.๐๐๙	๓.๗๒๒	- ๖.๗๑๕**
๔๑.	ท่านมีโอกาสจะขอกู้ยืมเงินสวัสดิการใช้ได้เมื่อจำเป็น	๓.๒๔๘	๓.๖๑๑	- ๓.๔๕๓**
๔๒.	ท่านได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	๒.๙๔๗	๓.๑๑๑	- ๑.๖๔๐
๔๓.	ครอบครัวของท่าน (ญาติสายตรง) ได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกับท่าน	๒.๙๒๐	๓.๐๕๖	- ๑.๓๕๑



ตารางที่ ๓๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		โสด N = ๑๑๓	คู่ N = ๑๘	
๔๔.	ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม	๓.๓๒๓	๓.๑๑๓	๒.๔๗๕*
๔๕.	สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสม	๒.๒๓๔	๒.๒๒๒	๐.๑๔๗

\*\* P < ๐.๐๑

\* P < ๐.๐๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ฉ. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสด และคู่ มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ และภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๔.๘๓๒ และ - ๔.๖๕๕ ตามลำดับ สำหรับข้อที่เหลืออีก ๒ ข้อ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๐.๔๙๙ และ - ๐.๐๕๓ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓๑

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๑ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตาม  
สถานภาพสมรส

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		โสด N = ๑๑๓	คู่ N = ๑๘	
๔๖.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่าง ยุติธรรม	๒.๗๑๗	๒.๗๒๒	- ๐.๐๕๓
๔๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษา ติดตามความจำเป็นและเหมาะสม	๒.๕๑๒	๓.๓๘๕	- ๔.๖๘๕**
๔๘.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรม ฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ	๒.๗๘๘	๓.๒๗๘	- ๔.๘๓๖**
๔๙.	ท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการ บรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอก นอกสถาบัน	๒.๔๕๖	๒.๔๔๔	๐.๔๗๕

\*\* P < ๐.๐๑

### ช. ความมั่นคงปลอดภัย

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสด และคู่ มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะที่เข้าทำงานใหม่ และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอใจ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๔.๖๓๓ และ - ๒.๖๗๖ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานซึ่งมีอยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม และการมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๑.๑๐๘, - ๐.๗๘๕ และ ๐.๑๒๕ ตามลำดับ

ทั้งแสดงในตารางที่ ๓๒

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๒ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลประจำการจำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		โสด N = ๑๑๓	คู่ N = ๑๘	
๕๐.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอใจของท่าน	๓.๖๓๗	๓.๘๔๔	- ๒.๖๗๐**
๕๑.	ท่านได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม	๓.๓๖๓	๓.๔๔๔	- ๐.๗๘๕
๕๒.	ท่านมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	๓.๕๑๓	๓.๕๐๐	๐.๑๖๕
๕๓.	ขณะที่ท่านเข้าทำงานใหม่ท่านได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๑๗๗	๓.๖๖๗	- ๔.๖๓๓**
๕๔.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	๓.๘๖๗	๔.๐๐๐	- ๑.๑๐๘

\*\* P < ๐.๐๑

๓. พยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า

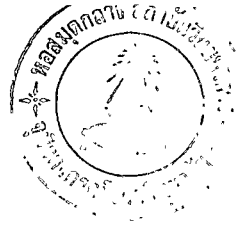
ก. สภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการเบิกจ่ายของ และเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลใน หอผู้ป่วยสมมูลย์กับปริมาณงาน หอผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ จำนวนวันที่ต้องทำงานเวรบายตึกติดต่อกันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม และสภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ

- ๒.๐๐๓, - ๕.๒๓๐, - ๔.๐๑๔, - ๓.๐๒๕ และ ๓.๐๑๖ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาของความถี่ของการทำงานเวรบายตึกที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ใน ช่วงที่เหมาะสม และงานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจมากกว่างานธุรการอื่น ๆ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๒.๓๔๗ และ - ๒.๐๖๖ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจมีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทำงานได้สะดวก และง่ายขึ้น สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบาย ในการปฏิบัติงาน กำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวรในปัจจุบันเหมาะสมดี และการจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๖๔๖, ๑.๐๓๑, ๐.๕๐๖ และ ๐.๔๖๕ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓๓

ตารางที่ ๓๓ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิการศึกษา  
พยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี N = ๕๑	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า N = ๕๐	
๑.	จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน สอดคล้องกับปริมาณงาน	๒.๕๔๕	๒.๕๕๐	- ๕.๒๓๐**
๒.	หอผู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	๒.๕๒๓	๓.๒๒๕	- ๔.๐๑๕**
๓.	สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้อ อำนวยให้ท่านได้รับความสะดวกสบายใน การปฏิบัติงาน	๓.๒๓๑	๓.๑๕๐	๑.๐๗๑
๔.	ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว	๒.๒๕๗	๒.๗๗๕	- ๖.๐๐๗**
๕.	หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๒.๖๐๔	๒.๔๗๕	๑.๖๔๖
๖.	การจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ ของท่าน	๓.๑๓๒	๓.๑๐๐	๐.๕๒๕
๗.	ระยะเวลาดีของการทำงานเวรบายคึกที่ จัดให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม	๒.๘๔๖	๓.๐๒๕	- ๒.๓๘๗*
๘.	จำนวนวันที่ท่านต้องทำงานเวรบายคึกติดต่อกัน ในแต่ละครั้งที่เป็นอย่างนี้ในปัจจุบันเหมาะสม	๓.๐๒๒	๓.๒๕๐	- ๓.๐๒๕**



ตารางที่ ๓๓ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิการศึกษา  
พยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า N = ๕๑	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า N = ๘๐	
๙.	กำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวร ในปัจจุบันเหมาะสมดี	๓.๓๒๕	๓.๖๕๐	๐.๙๐๖
๑๐.	สภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วน ส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และมี ประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลา ของการทำงาน	๓.๔๘๔	๓.๖๕๐	๓.๐๑๖**
๑๑.	งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย เป็นงานที่ท่านพอใจทำมากกว่างานธุรการ อื่น ๆ	๓.๔๘๔	๓.๖๕๐	- ๒.๐๖๖*

\*\* P < ๐.๐๑

\* P < ๐.๐๕



## ข. นโยบายการบริหารงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน และการได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๖.๖๕๖, ๔.๕๕๕ และ ๔.๕๐๘ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจซึ่งมีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้น ด้วยความเต็มใจ ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม และภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๕๖๖, ๐.๙๓๖, - ๐.๖๘๑ และ - ๐.๖๔๔ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓๔

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิ  
การศึกษาพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี N = ๘๑	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า N = ๕๐	
๑๒.	ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติ การต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ทุกเรื่อง	๒.๖๑๕	๒.๖๕๐	๔.๕๐๘**
๑๓.	ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ที่ใดกำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ	๒.๕๔๕	๒.๘๗๕	๐.๕๓๖
๑๔.	ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับ บัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไป ได้รวดเร็ว	๒.๕๖๗	๒.๘๕๐	๑.๕๖๖
๑๕.	ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการ ดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม	๓.๑๕๔	๓.๑๗๕	- ๐.๒๘๑
๑๖.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ใดกำหนดหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของงานใน ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๒.๕๖๓	๒.๕๗๕	๔.๕๕๕**

ตารางที่ ๓๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิ  
การศึกษาพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี N = ๕๑	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า N = ๕๐	
๑๓.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม	๒.๑๕๔	๒.๑๓๕	- ๐.๒๑๘
๑๔.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุม เจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะ โดยสม่ำเสมอ	๒.๕๘๕	๒.๔๓๕	๒.๒๕๒ **

\*\* P < ๐.๐๑

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ค. การปกครองบังคับบัญชา

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๒.๒๖๑, - ๒.๒๐๗, ๒.๑๘๖ และ ๒.๑๓๗ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ การตรวจราคาและของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วยลุล่วงไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ทุกเรื่องที่น่าไปปรึกษา มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๐๕๓, - ๐.๕๕๖, ๐.๕๒๕ และ - ๐.๑๔๗ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิ  
การศึกษาพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี N = ๘๑	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า N = ๕๐	
๑๘.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความ สามัคคี	๓.๒๓๑	๓.๕๐๐	- ๒.๒๐๙*
๒๐.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	๓.๐๕๕	๓.๒๒๕	- ๒.๒๒๑*
๒๑.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความ ก้าวหน้าในอนาคต	๓.๑๑๐	๒.๕๕๐	๒.๑๓๙*
๒๒.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านรายงาน ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง	๓.๙๐๓	๓.๕๒๕	๒.๑๘๒*
๒๓.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านไม่ สามารถแก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถช่วยท่านได้ทุกเรื่องที่ท่านนำ เรื่องไปปรึกษา	๒.๕๘๕	๓.๐๐๐	- ๐.๑๘๙
๒๔.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น เห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่าง อิสระ	๓.๓๐๘	๓.๒๙๕	๐.๕๒๕

ตารางที่ ๓๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิการศึกษาพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี N = ๔๑	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า N = ๔๐	
๒๕.	การตรวจราคาแลของผู้บังคับบัญชามีส่วน ช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหอ ผู้ป่วยของท่านลดลงไปควยดี	๓.๔๐๗	๓.๔๕๐	- ๐.๕๕๖
๒๖.	เมื่อท่านปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาให้คำ ชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติใน ความสามารถของท่าน	๓.๑๓๒	๓.๐๕๐	๑.๐๕๓

\*P < ๐.๐๕

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ง. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยไม่มีการแบ่งก๊ก (พวก หมู เหล่า) มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๓.๑๖๓ และ ๒.๖๒๔ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ป่วยรวมงาน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๕๔๗ และ ๒.๕๔๖ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว สัมพันธภาพกับผู้ป่วยพยาบาล สัมพันธภาพกับแพทย์ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๓๘๗, ๑.๓๘๔, ๐.๖๖๒, ๐.๔๕๗ และ ๐.๑๑๖ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓๖

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิการศึกษาพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี N = ๕๑	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า N = ๕๐	
๒๗.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับแพทย์เป็นไปด้วยดี	๓.๒๐๕	๓.๒๐๐	๐.๑๑๖
๒๘.	ท่านและร่วมงานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	๓.๘๑๓	๓.๖๐๐	๒.๕๔๗*
๒๙.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้อยู่บังคับบัญชาของท่านเป็นไปด้วยดี	๓.๗๑๔	๓.๖๐๐	๑.๓๘๗
๓๐.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	๔.๐๐๐	๓.๗๗๕	๒.๕๔๖*
๓๑.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผูช่วยพยาบาลภายในหอผู้ป่วยที่ท่านทำอยู่เป็นไปด้วยดี	๓.๘๕๐	๓.๘๕๐	๐.๔๕๗
๓๒.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของท่านต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ	๓.๘๑๓	๓.๕๕๐	๓.๑๖๓**
๓๓.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของท่านไม่มีการแบ่งก๊ก (พวก หมู เหล่า)	๓.๕๘๒	๓.๓๗๕	๒.๖๒๔**
๓๔.	เมื่อท่านได้รับคำชมเชยหรือใดสิ่งตอบแทนพิเศษเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีต่อท่าน	๓.๔๐๗	๓.๓๐๐	๑.๓๘๔



ตารางที่ ๓๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิการศึกษาพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	
		N = ๕๑	N = ๕๐	
๓๕.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	๓.๕๒๗	๓.๔๗๕	๐.๖๖๖

\*\* P < ๐.๐๑

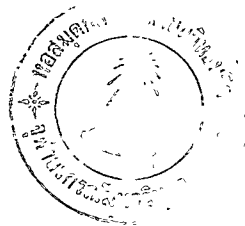
\* P < ๐.๐๕

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### จ. เงินเดือนและสวัสดิการ

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความ มีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่สภาพในการครองชีพ ครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการ คำนรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ตัวพยาบาลเองได้รับบริการ คำนรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และที่พักอาศัยที่โรงพยาบาล จัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๕.๘๑๑, ๓.๕๓๐, ๓.๘๖๔ และ ๓.๑๘๗ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๐๕๔ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานเวรบาย คึกในขณะนี้เหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับสมคูลย์กับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ เงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสมและการมีโอกาสจะชอกุยม เงินสวัสดิการใช้ได้เมื่อจำเป็น มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๑.๖๕๖, - ๐.๖๗๔, ๐.๖๒๗, ๐.๖๑๕ และ - ๐.๕๑๔ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓๗

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๓๗ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิการศึกษาพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า N = ๕๑	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า N = ๕๐	
๓๖.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสมคูลย์กับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	๒.๓๙๖	๒.๔๕๐	- ๐.๖๗๔
๓๗.	เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงในการใช้จ่าย ตามสมควรแก่สภาพในการครองชีพ	๒.๔๒๙	๒.๔๕๐	- ๕.๔๑๑**
๓๘.	เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับ ผู้ปฏิบัติงานเวรบายึกในขณะนี้เหมาะสม	๑.๖๕๙	๑.๘๒๕	- ๑.๖๕๖
๓๙.	เงินบำเหน็จบำนาญที่ท่านมีโอกาสจะได้รับ เมื่อลาออกเป็นมลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ ท่านปฏิบัติงานหยุดไป	๒.๔๕๑	๒.๔๐๐	๐.๖๒๗
๔๐.	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม	๓.๑๕๔	๓.๐๐๐	๒.๐๕๔*
๔๑.	ท่านมีโอกาสจะขอกู้ยืมเงินสวัสดิการใช้ได้ เมื่อจำเป็น	๓.๒๔๖	๓.๓๒๕	- ๐.๕๑๔
๔๒.	ท่านได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็น อย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	๒.๘๕๐	๓.๑๕๐	- ๓.๔๖๔**

ตารางที่ ๓๗ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิ  
การศึกษาพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า N = ๕๑	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า N = ๕๐	
๔๓.	ครอบครัวของท่าน (ญาติสายตรง) ได้รับ บริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจาก โรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกับท่าน	๒.๘๕๓	๓.๑๒๕	- ๓.๕๓๐**
๔๔.	ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่ เหมาะสม	๓.๒๕๓	๓.๕๐๐	- ๓.๑๘๓**
๔๕.	สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ใน ปัจจุบันเหมาะสม	๒.๒๕๓	๒.๒๐๐	๐.๖๑๘

\*\* P < ๐.๐๑

\* P < ๐.๐๕

ศูนย์วิทยุพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ฉ. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความ มีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้ มีการอบรมฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาส และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม และการมี โอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน มีค่า อัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๖.๑๘๗, ๕.๖๗๕ และ ๖.๘๖๔ ตามลำดับ สำหรับ ข้อที่พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจมีเพียง ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๐.๑๔๑ ดังแสดงในตารางที่ ๓๔

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๘ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตาม  
วุฒิการศึกษาพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี N = ๕๑	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า N = ๕๐	
๓๖.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม	๒.๓๑๔	๒.๓๒๕	- ๐.๑๕๑
๓๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคน ศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม	๓.๐๕๕	๒.๓๐๐	๕.๒๗๕**
๓๘.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรม เพิ่มพูนความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ	๓.๐๐๐	๒.๕๒๕	๖.๑๘๗**
๓๙.	ท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการ บรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายใน นอกสถาบัน	๒.๕๖๐	๒.๓๒๕	๖.๕๒๕**

\*\* P < ๐.๐๑

### ช. ความมั่นคงปลอดภัย

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความ มีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการปฐมนิเทศและ แนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะที่ เข้าทำงานใหม่ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๓๔๕ สำหรับข้ออื่น ๆ พบ ว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิด เห็นเกี่ยวกับการได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม การมีความรู้สึก ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การมีอำนาจ และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ และงานที่ทำอยู่นี้ตรงกับ ความถนัดและความพอใจ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๑.๘๖๘, ๐.๕๘๒, ๐.๒๐๘ และ ๐.๐๓๖ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓๘

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๘ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิการศึกษาพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี N = ๕๑	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า N = ๕๐	
๕๐.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอใจของท่าน	๓.๖๘๑	๓.๖๗๕	๐.๐๗๖
๕๑.	ท่านได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม	๓.๓๓๐	๓.๔๗๕	- ๑.๘๖๕
๕๒.	ท่านมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	๓.๕๑๖	๓.๕๐๐	๐.๒๐๘
๕๓.	ขณะที่ท่านเข้าทำงานใหม่ท่านได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๓๐๘	๓.๑๐๐	๒.๗๕๕**
๕๔.	ท่านมีความรู้สึกว่าตัวท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	๓.๕๐๑	๓.๘๕๐	๐.๕๘๒

\*\*P < ๐.๐๑



๔. พยาบาลประจำการที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า

ก. สภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหออผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพียงพอ ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว และสภาพการทำงานภายในหออผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับระยะของการทำงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๓.๕๔๘, ๓.๗๓๓ และ - ๓.๐๑๘ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ มีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ภายในหออผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจทำมากกว่างานธุรการอื่น ๆ การจัดเวรปฏิบัติงานในหออผู้ป่วยเป็นที่พอใจ จำนวนวันที่ต้องทำงานเวรบายคึกคักตอกันในแต่ละครั้งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม กำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวรในปัจจุบันเหมาะสมดี จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหออผู้ป่วยสอดคล้องกับปริมาณงาน ระยะความถี่ของการทำงานเวรบายคึกคักที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม และหออผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๗๒๖, ๑.๐๕๐, ๑.๐๐๕, ๐.๘๗๗, ๐.๖๓๕, ๐.๕๖๑, ๐.๓๕๕ และ ๐.๓๒๕ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕๐

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๔๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามจำนวนปีการ  
ทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ๔ ปี N = ๘๕	๔ ปีหรือสูงกว่า N = ๕๒	
๑.	จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยของ ท่านสอดคล้องกับปริมาณงาน	๒.๖๘๕	๒.๖๔๓	๐.๕๖๑
๒.	หอผู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	๒.๕๒๑	๓.๒๑๔	- ๓.๕๔๘**
๓.	สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้อ อำนวยให้ท่านได้รับความสะดวกสบายใน การปฏิบัติงาน	๓.๒๔๗	๓.๑๑๕	๑.๗๒๒
๔.	ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว	๒.๕๓๕	๒.๒๓๘	๓.๗๓๓**
๕.	หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๒.๕๗๓	๒.๕๔๘	๐.๓๒๕
๖.	การจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ ของท่าน	๓.๑๔๖	๓.๐๗๑	๑.๐๐๕
๗.	ระยะเวลาดีของการทำงานเวรบายดึกที่จัด ให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม	๒.๕๑๐	๒.๘๘๑	๐.๓๕๕
๘.	จำนวนวันที่ท่านต้องทำงานเวรบายดึกติดต่อกัน ในแต่ละครั้งที่เป็นอย่างนี้เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม	๓.๑๑๒	๓.๐๔๘	๐.๘๗๗

ตารางที่ ๔๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามจำนวนปีการ  
ทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ๔ ปี N = ๘๘	๔ ปีหรือสูงกว่า N = ๘๒	
๘.	กำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวร ในปัจจุบันเหมาะสมดี	๓.๗๑๘	๓.๖๖๗	๐.๖๓๘
๑๐.	สภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วน ส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และมี ประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลา ของการทำงาน	๓.๓๓๗	๓.๕๗๑	- ๓.๐๑๘**
๑๑.	งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย เป็นงานที่ท่านพอใจทำมากกว่างานธุรการ อื่น ๆ	๓.๕๖๒	๓.๔๗๖	๑.๐๘๐

\*\* P < ๐.๐๑

ศูนย์วิทยุพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ข. นโยบายการบริหารงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติกิจการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง และสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติกิจการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๔.๑๑๗, ๔.๐๓๓ และ ๓.๖๗๔ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่ระดับ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่ยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๓๒๕ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจมีอยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม และภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๔๗๗, ๐.๗๐๖ และ ๐.๖๑๕ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๔๑

ตารางที่ ๘๑ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามจำนวน  
ปีการทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ๔ ปี N = ๘๕	๔ ปีหรือสูงกว่า N = ๕๒	
๑๒.	ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติ การต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ทุกเรื่อง	๒.๖๐๗	๒.๖๘๖	๔.๐๓๓**
๑๓.	ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ	๓.๐๑๑	๒.๗๓๘	๓.๖๗๔**
๑๔.	ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับ บัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไป ได้ดียิ่ง	๒.๕๖๖	๒.๘๕๗	๑.๔๗๗
๑๕.	ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการ ดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม	๓.๖๕๘	๒.๕๕๖	๔.๑๑๗**
๑๖.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของงานใน ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๒.๘๓๑	๒.๗๘๖	๐.๖๑๕

ตารางที่ ๔๑ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตาม  
จำนวนปีการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ๔ ปี N = ๘๕	๔ ปีหรือสูงกว่า N = ๕๒	
๑๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม	๒.๑๘๐	๒.๑๑๘	๐.๗๐๖
๑๘.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุม เจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะ โดยสม่ำเสมอ	๒.๘๘๘	๒.๗๑๘	๒.๓๒๕*

\*\* P < ๐.๐๑

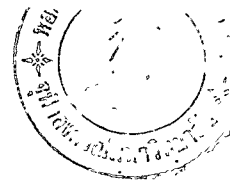
\* P < ๐.๐๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ค. การปกครองบังคับบัญชา

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชาทุกคน ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ทุกเรื่องที่น่าไปปรึกษา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และเมื่อปฏิบัติงานก็ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๕.๕๘๐, ๕.๘๖๗, ๕.๔๔๓, ๕.๐๒๗, ๓.๕๖๓ และ ๒.๖๐๐ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๒.๐๓๒ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีอยู่เพียง ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วยลุกลงไปด้วยดี มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๒๐๔ ดังแสดงในตารางที่ ๕๒

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๕๒ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตาม  
จำนวนปีการทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ๔ ปี N = ๘๕	๔ ปีหรือสูงกว่า N = ๕๒	
๑๕.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความ สามัคคี	๓.๕๒๗	๒.๕๗๖	๕.๕๘๐**
๒๐.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	๓.๒๕๗	๒.๘๑๐	๕.๘๖๗**
๒๑.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความ ก้าวหน้าในอนาคต	๓.๑๕๑	๒.๗๘๖	๕.๕๕๓**
๒๒.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านรายงาน ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง	๓.๕๕๖	๓.๗๖๒	- ๒.๐๓๒*
๒๓.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถ แก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถช่วย ท่านได้ทุกเรื่องที่ท่านนำเรื่องไปปรึกษา	๓.๑๑๒	๒.๗๓๘	๕.๐๒๗**
๒๔.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	๓.๓๕๓	๓.๐๕๕	๓.๕๖๓**
๒๕.	การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชามีส่วน ช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วย ของท่านลดลงไปด้วยดี	๓.๕๕๕	๓.๓๕๗	๑.๒๐๕



ตารางที่ ๔๒ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตาม  
จำนวนปีการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ๔ ปี N = ๘๘	๔ ปีหรือสูงกว่า N = ๘๒	
๒๖.	เมื่อท่านปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ ของท่าน	๓.๑๖๘	๒.๘๗๖	๒.๖๐๐**

\*\* P < ๐.๐๑

\* P < ๐.๐๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ง. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยไม่มีการแบ่งก (พวก หมู เหล่า) และสัมพันธภาพกับแพทย์ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๕.๓๐๕ และ ๓.๖๐๒ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๗ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษ เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ สัมพันธภาพกับผู้ป่วยพยาบาล สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๕๕๖, - ๑.๕๐๕, - ๑.๓๕๑, ๑.๑๖๕, - ๐.๖๖๒, - ๐.๓๕๑ และ ๐.๒๑๕ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๔๓

ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๔๓ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตาม  
จำนวนปีการทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ๔ ปี N = ๘๘	๔ ปีหรือสูงกว่า N = ๘๖	
๒๗.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับแพทย์เป็นไป ด้วยดี	๓.๒๕๒	๓.๐๒๔	๓.๖๐๒**
๒๘.	ท่านและทีมงานของท่านมีสัมพันธภาพ ที่ดีต่อกัน	๓.๗๓๐	๓.๗๘๖	- ๐.๖๖๒
๒๙.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บริหาร ของท่านเป็นไปด้วยดี	๓.๗๓๐	๓.๕๗๑	๑.๙๕๖
๓๐.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยดี	๓.๙๒๑	๓.๙๕๒	- ๐.๓๕๑
๓๑.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผช่วยพยาบาล ภายในหอผู้ป่วยที่ท่านทำอยู่เป็นไปด้วยดี	๓.๙๑๐	๓.๘๑๐	๑.๑๖๕
๓๒.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของ ท่านต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ	๓.๖๕๗	๓.๘๑๐	- ๑.๓๕๑
๓๓.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของท่าน ไม่มีการแบ่งก๊ก (พวก หมู เหลลา)	๓.๓๗๑	๓.๘๓๓	- ๕.๗๐๘**
๓๔.	เมื่อท่านได้รับคำชมเชยหรือได้สิ่งตอบแทน พิเศษ เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีต่อท่าน	๓.๓๓๗	๓.๔๕๒	- ๑.๕๐๕

ตารางที่ ๔๓ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตาม  
จำนวนปีการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ๔ ปี	๔ ปีหรือสูงกว่า	
		N = ๘๘	N = ๔๒	
๓๕.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงาน หรือเรื่องส่วนตัวท่านได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	๓.๕๑๓	๓.๕๐๐	๐.๒๑๕

\*\* P < ๐.๐๑

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## จ. เงินเดือนและสวัสดิการ

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๕ ปี และ ๕ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่อัตราภาพ ในการครองชีพ ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม การมีโอกาสนจะขอกู้ยืมเงินสวัสดิการใช้ไ้เมื่อจำเป็น สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสม และเงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติ งานอยู่ต่อไป มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๔.๖๒๑, ๔.๐๗๘, ๓.๔๕๘, ๓.๒๖๐ และ - ๒.๕๕๐ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับ ความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับสมคูลย์กับ ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบัน เพียงพอและเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๓๐๕ และ ๒.๑๒๗ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีอยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานเวรบายึก ในขณะนี้เหมาะสม การได้รับบริการค่านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บ ป่วย และครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการค่านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโร งพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกัน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๖๗๒, - ๑.๐๘๕ และ ๐.๒๐๗ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๔๔

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๔๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตาม  
จำนวนปีการทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ๔ ปี N = ๘๕	๔ ปีหรือสูงกว่า N = ๘๒	
๓๖.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสมควรกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	๒.๔๗๒	๒.๒๘๖	๒.๓๐๕*
๓๗.	เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงในการใช้ จ่ายตามสมควรแก่อัตราในการครองชีพ	๒.๖๗๔	๒.๓๑๐	๔.๖๒๑**
๓๘.	เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ที่ ปฏิบัติงานเวรบายึกในขณะนี้เหมาะสม	๑.๗๖๔	๑.๕๕๕	๑.๖๗๒
๓๙.	เงินบำเหน็จบำนาญที่ท่านมีโอกาสจะได้รับ เมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่าน ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป	๒.๓๖๐	๒.๕๕๕	- ๒.๕๕๐**
๔๐.	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม	๓.๑๕๗	๓.๐๐๐	๒.๑๒๗*
๔๑.	ท่านมีโอกาสจะขอกู้ยืมเงินสวัสดิการใช้ได้ เมื่อจำเป็น	๓.๓๘๒	๓.๑๑๕	๓.๔๕๘**
๔๒.	ท่านได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็น อย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	๒.๕๔๔	๓.๐๒๔	- ๑.๐๘๕
๔๓.	ครอบครัวของท่าน (ญาติสายตรง) ได้ รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดี จากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกับท่าน	๒.๕๔๔	๒.๕๒๕	๐.๒๐๗

ตารางที่ ๔๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตาม  
จำนวนปีการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ๔ ปี N = ๘๘	๔ ปีหรือสูงกว่า N = ๔๒	
๔๔.	ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่ เหมาะสม	๓.๕๒๓	๓.๑๑๕	๔.๐๓๘ **
๔๕.	สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ใน ปัจจุบันเหมาะสม	๒.๓๒๖	๒.๐๔๘	๓.๒๖๐ **

\*\* P < ๐.๐๑

\* P < ๐.๐๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ฉ. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๕.๐๕๓ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมี โอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความ จำเป็นและเหมาะสม และภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่ พยาบาลเป็นประจำ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๐.๖๗๘, - ๐.๔๕๗ และ ๐.๘๖๕ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๔๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๔๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาลประจำกรประจำแนกตาม  
จำนวนปีการทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ๔ ปี N = ๘๘	๔ ปีหรือสูงกว่า N = ๘๒	
๔๖.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม	๒.๘๔๓	๒.๘๕๒	๕.๐๘๓**
๔๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษา ติดตามความจำเป็นและเหมาะสม	๒.๘๖๖	๓.๐๐๐	- ๐.๘๕๗
๔๘.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรม ฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ	๒.๘๖๕	๒.๘๓๓	๐.๘๒๘
๔๙.	ท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการ บรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายใน นอกสถาบัน	๒.๕๐๖	๒.๘๕๒	๐.๖๗๘

\*\* P < ๐.๐๑

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ช. ความมั่นคงปลอดภัย

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม และการมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๕.๓๕๒ และ ๓.๘๑๗ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๕๒๐ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีอยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอใจ การได้รับการปฐมนิเทศ และแนะนำให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะที่เข้าทำงานใหม่ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๕๕๖ และ - ๑.๒๔๐ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๔๖

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๘๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลประจำการจำแนกตามจำนวนปี  
การทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		ต่ำกว่า ๔ ปี N = ๘๘	๔ ปีหรือสูงกว่า N = ๘๒	
๕๐.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัด และความพอใจของท่าน	๓.๗๓๐	๓.๕๗๑	๑.๘๕๖
๕๑.	ท่านได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่ เหมาะสมและยุติธรรม	๓.๕๐๖	๓.๐๘๕	๕.๓๘๒**
๕๒.	ท่านมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	๓.๖๐๗	๓.๓๑๐	๓.๘๑๗**
๕๓.	ขณะที่ท่านเข้าทำงานใหม่ท่านได้รับการ ปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจใน เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	๓.๒๑๓	๓.๓๑๐	- ๑.๒๘๐
๕๔.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี	๓.๘๕๕	๓.๗๓๘	๒.๕๒๐*

\*\* P < ๐.๐๑

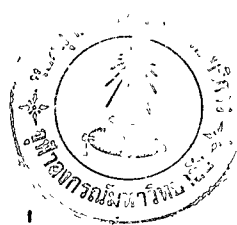
\* P < ๐.๐๕

## ๕. พยายามลดภาระที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และลาออก

### ก. สภาพการทำงาน

พยายามลดภาระกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และลาออกมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดเวรปฏิบัติการในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ หอผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๖.๗๕๘, ๔.๗๕๗ และ ๔.๖๕๔ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานซึ่งมีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยสอดคล้องกับปริมาณงาน หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้งานได้สะดวกและง่ายขึ้น สภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน ระยะความถี่ของการทำงานเวรย้ายคึกที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม จำนวนวันที่ต้องทำงานเวรย้ายคึกติดต่อกันในแต่ละครั้งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม กำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวรในปัจจุบันเหมาะสมดี งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจทำมากกว่างานธุรการอื่น ๆ และระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๕๑๒, - ๑.๔๕๔, ๑.๖๗๘, ๑.๐๓๑, ๑.๐๒๒, - ๐.๗๐๗, - ๐.๖๐๓ และ ๐.๒๘๘ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๔๗

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๔๗ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจ  
ที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อยู่ต่อไป N = ๕๓	ลาออก N = ๓๖	
๑.	จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน สอดคล้องกับปริมาณงาน	๒.๗๑๐	๒.๕๕๖	๑.๕๑๒
๒.	หอผู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	๓.๐๕๗	๒.๗๒๒	๔.๗๕๗**
๓.	สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้อ อำนวยให้ท่านได้รับความสะดวกสบายใน การปฏิบัติงาน	๓.๓๑๒	๒.๕๔๔	๔.๖๕๘**
๔.	ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว	๒.๕๔๑	๒.๕๑๗	๐.๒๘๘
๕.	หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๒.๕๑๖	๒.๖๖๗	- ๑.๘๕๔
๖.	การจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ ของท่าน	๓.๒๕๘	๒.๗๒๒	๖.๗๕๘**
๗.	ระยะเวลาดีของการทำงานเวรบายคิก ที่จัดให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม	๒.๕๑๔	๒.๘๓๓	๑.๐๓๑
๘.	จำนวนวันที่ท่านต้องทำงานเวรบายคิกติดต่อกัน ในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม	๓.๑๐๘	๓.๐๒๘	๑.๐๒๒

ตารางที่ ๔๗ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อยู่ต่อไป N = ๕๓	ลาออก N = ๓๖	
๕.	กำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละ วันในปัจจุบันเหมาะสมกับ	๓.๖๘๘	๓.๗๕๐	- ๐.๗๐๗
๑๐.	สภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วน ส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และมี ประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลา ของการทำงาน	๓.๔๔๑	๓.๓๐๖	๑.๖๗๘
๑๑.	งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ ผู้ป่วยเป็นงานที่ท่านพอใจทำมากกว่า งานธุรการอื่น ๆ	๓.๕๐๕	๓.๕๕๖	- ๐.๖๐๓

\*\* $P < 0.01$

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ข. นโยบายการบริหารงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออกมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม และภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๐๓๕ และ ๒.๐๒๕ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้อย่างดี การได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน และระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๕๓๔, ๑.๒๒๘, ๐.๕๕๔, ๐.๕๒๒ และ ๐.๐๖๕ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๔๘

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๔๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อยู่ต่อไป N = ๕๓	ลาออก N = ๓๖	
๑๒.	ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติ การต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ทุกเรื่อง	๒.๕๒๗	๒.๔๔๔	๐.๕๕๔
๑๓.	ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ	๒.๕๕๗	๒.๘๐๖	๑.๕๓๔
๑๔.	ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชา ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี	๒.๕๕๗	๒.๘๖๑	๑.๒๒๘
๑๕.	ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการ ดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม	๓.๑๓๒	๓.๑๖๗	๐.๐๖๕
๑๖.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของงานใน ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๒.๘๓๕	๒.๘๐๖	๐.๕๒๒
๑๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม	๒.๒๑๕	๒.๐๒๘	๒.๐๓๕*



ตารางที่ ๔๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตาม  
ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อยู่ต่อไป	ลาออก	
		N = ๔๓	N = ๓๖	
๑๔.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุม เจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะ โดยสม่ำเสมอ	๒.๔๘๒	๒.๓๖๒	๒.๐๒๕*

\*P < ๐.๐๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ค. การปกครองบังคับบัญชา

พยายามสำรวจการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และลาออก มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทุกเรื่อง มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๓๒๓ และ ๒.๒๕๘ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชาทุกคน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ ทุกเรื่องที่น่าไปปรึกษา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วยลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อปฏิบัติงานก็ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๖๕๓, - ๑.๖๒๐, ๑.๓๕๕, - ๑.๑๔๘, - ๐.๕๑๒ และ - ๐.๔๐๑ ตามลำดับ ทั้งแสดงในตารางที่ ๔๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๔๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ  
งานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตาม  
ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อยู่ต่อไป N = ๕๓	ลาออก N = ๓๖	
๑๕.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความ สามัคคี	๓.๓๒๓	๓.๑๓๕	๒.๓๒๓*
๒๐.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	๓.๑๒๕	๓.๐๐๐	๑.๖๕๓
๒๑.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความ ก้าวหน้าในอนาคต	๓.๐๒๒	๓.๑๑๑	- ๑.๑๔๘
๒๒.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านรายงาน ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง	๓.๓๒๐	๓.๕๒๘	๒.๒๕๘*
๒๓.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านไม่ สามารถแก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถช่วยท่านได้ทุกเรื่องที่ท่านนำเรื่อง ไปปรึกษา	๒.๕๕๗	๓.๐๘๓	- ๑.๖๒๐
๒๔.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	๓.๓๓๓	๓.๒๒๒	๑.๓๕๕
๒๕.	การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชามีส่วน ช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วย ของท่านลดลงไปด้วยดี	๓.๓๕๘	๓.๔๓๒	- ๐.๕๑๒

ตารางที่ ๔๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปและลาออก (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อยู่ต่อไป N = ๔๓	ลาออก N = ๓๖	
๒๖.	เมื่อท่านปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถของท่าน	๓.๑๐๘	๓.๑๓๕	- ๐.๕๐๑

\*P < ๐.๐๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ง. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และลาออก มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๓.๒๒๓ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๒๓๘ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๗ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษ สัมพันธภาพกับแพทย์ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยไม่มีการแบ่งก๊ก (พวก หมู เหล่า) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับผู้ช่วยพยาบาล มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๒๘๒, ๑.๒๘๒, ๑.๑๓๐, ๐.๗๕๑, ๐.๖๕๗, ๐.๒๐๒ และ - ๐.๐๗๘ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕๐

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อยู่ต่อไป N = ๕๓	ลาออก N = ๓๖	
๒๗.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับแพทย์เป็นไปด้วยดี	๓.๒๓๗	๓.๑๓๕	๑.๒๕๒
๒๘.	ท่านและร่วมงานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	๓.๘๐๖	๓.๖๑๑	๒.๒๓๘*
๒๙.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นไปด้วยดี	๓.๖๕๕	๓.๖๓๕	๐.๖๕๓
๓๐.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	๓.๕๓๕	๓.๕๑๓	๐.๒๐๒
๓๑.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วยที่ท่านทำอยู่เป็นไปด้วยดี	๓.๘๘๒	๓.๘๘๕	- ๐.๐๓๘
๓๒.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของท่านต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ	๓.๘๐๖	๓.๕๒๘	๓.๒๒๓**
๓๓.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของท่านไม่มีการแบ่งก๊ก (พวก หมู เหล่า)	๓.๕๓๘	๓.๔๓๒	๐.๓๕๑
๓๔.	เมื่อท่านได้รับคำชมเชยหรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีต่อท่าน	๓.๔๐๕	๓.๓๐๖	๑.๒๘๒

ตารางที่ ๕๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อยู่ต่อไป N = ๕๓	ลาออก N = ๓๖	
๓๕.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	๓.๕๓๘	๓.๔๔๔	๑.๑๓๐

\*\* P < ๐.๐๑

\* P < ๐.๐๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### จ. เงินเคื่อนและสวัสดิการ

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และลาออก มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย ครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกัน เงินเคื่อนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควร แก้อัสภาพในการครองชีพ และเงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเวร บ่ายคึกในขณะนี้เหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๔.๕๐๐, ๔.๖๕๘, - ๓.๑๕๓ และ ๒.๗๓๖ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเคื่อนที่ได้รับ สมควรกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และสวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ใน ปัจจุบันเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๒๑๕ และ ๒.๑๒๓ ตาม ลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีโอกาสจะขอกู้ยืมเงินสวัสดิการใช้ได้เมื่อจำเป็น ที่พักอาศัย ที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบัน เพียงพอและเหมาะสม และเงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุ อย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๒๖๔, ๑.๑๘๑, ๐.๕๘๕ และ - ๐.๑๗๑ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕๑

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๕๑ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อยู่ต่อไป N = ๔๓	ลาออก N = ๓๖	
๓๖.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสมคูลย์กับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	๒.๔๔๑	๒.๒๕๐	๒.๒๑๕*
๓๗.	เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงในการใช้ จ่ายตามสมควรแก่ทัศนภาพในการครองชีพ	๒.๔๖๒	๒.๓๒๒	- ๓.๑๕๓**
๓๘.	เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับ ผู้ที่ปฏิบัติงานเวรบายดึกในขณะนี้เหมาะสม	๑.๓๘๖	๑.๕๐๐	๒.๓๓๖**
๓๙.	เงินบำเหน็จบำนาญที่ท่านมีโอกาสจะได้รับ เมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ ท่านปฏิบัติงานอยู่ต่อไป	๒.๔๓๐	๒.๔๔๔	- ๐.๑๓๑
๔๐.	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม	๓.๑๒๕	๓.๐๘๓	๐.๕๘๕
๔๑.	ท่านมีโอกาสจะขอกู้ยืมเงินสวัสดิการใช้ได้ เมื่อจำเป็น	๓.๓๒๓	๓.๒๒๒	๑.๒๖๔
๔๒.	ท่านได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็น อย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	๓.๐๕๔	๒.๖๖๓	๔.๕๐๐**
๔๓.	ครอบครัวของท่าน (ญาติสายตรง) ได้รับ บริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจาก โรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกับท่าน	๓.๐๓๒	๒.๖๖๓	๔.๖๒๕**

ตารางที่ ๕๑ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อยู่ต่อไป N = ๔๓	ลาออก N = ๓๖	
๔๔.	ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม	๓.๓๔๔	๓.๒๕๐	๑.๑๘๑
๔๕.	สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสม	๒.๓๐๑	๒.๑๑๑	๒.๑๒๓*

\*\* P < ๐.๐๑

\* P < ๐.๐๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ฉ. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และลาออก มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็น และเหมาะสม และการมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๔.๕๕๓, ๓.๘๖๘ และ ๒.๗๕๐ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีเพียง ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๓๒๔ ดังแสดงในตารางที่ ๕๒

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕๒ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อยู่ต่อไป N = ๕๓	ลาออก N = ๓๖	
๔๖.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม	๒.๘๑๗	๒.๘๔๔	๔.๕๕๓**
๔๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคน ศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม	๓.๐๕๔	๒.๗๕๐	๓.๘๖๘**
๔๘.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรม เพิ่มพูนความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ	๒.๘๘๒	๒.๗๗๘	๑.๓๒๔
๔๙.	ท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการ บรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายใน นอกสถาบัน	๒.๕๓๘	๒.๓๐๖	๒.๗๕๐**

\*\* P < ๐.๐๑

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ซ. ความมั่นคงปลอดภัย

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และลาออก มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอใจ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๒.๓๘๘ สำหรับข้ออื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะที่เข้าทำงานใหม่ การมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ การมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี และการได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ - ๑.๗๖๒, - ๐.๘๖๔, ๐.๖๔๘ และ - ๐.๒๘๕ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕๓

ศูนย์วิทยพัชยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕๓ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		อยู่ต่อไป N = ๔๓	ลาออก N = ๓๖	
๕๐.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอใจของท่าน	๓.๖๒๔	๓.๔๓๓	- ๒.๓๘๘*
๕๑.	ท่านได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม	๓.๓๖๖	๓.๓๘๕	- ๐.๒๘๕
๕๒.	ท่านมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	๓.๔๘๔	๓.๕๕๖	- ๐.๘๖๔
๕๓.	ขณะที่ท่านเข้าทำงานใหม่ท่านได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๑๕๔	๓.๓๓๓	- ๑.๑๖๒
๕๔.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปอย่างดี	๓.๘๕๒	๓.๘๓๓	๐.๒๔๘

\*P < ๐.๐๕

## ๖. พยาบาลประจำการที่มีความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

### ก. สภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันที่ต้องทำงานเวรบายคึกคักต่อกันในแต่ละครั้งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจ ท้ามากกว่างานธุรการอื่น ๆ ระยะเวลาดีของการทำงานเวรบายคึกคักที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม การจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ สภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น กำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวรในปัจจุบันเหมาะสมดี และหอผู้ป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๕.๗๑๒, ๗.๐๒๓, ๖.๖๘๑, ๖.๐๒๕, ๕.๕๕๘, ๕.๗๒๕, ๓.๘๗๘, ๓.๗๕๐ และ - ๒.๖๕๘ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๒.๒๕๖ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน พบว่า มีเพียง ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยสมมูลย์กับปริมาณงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๐.๕๗๒ ดังแสดงในตารางที่ ๕๔

ตารางที่ ๕๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		พอใจ N = ๘๕	ไม่พอใจ N = ๓๖	
๑.	จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน สอดคล้องกับปริมาณงาน	๒.๖๘๔	๒.๖๓๙	๐.๕๓๒
๒.	หอผู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานเพียงพอ	๒.๘๕๘	๓.๑๖๗	- ๒.๖๘๙**
๓.	สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวย ให้ท่านได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	๓.๓๕๘	๒.๘๐๖	๓.๐๒๓**
๔.	ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว	๒.๘๘๕	๒.๓๐๖	๒.๒๕๖*
๕.	หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วย ให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๒.๖๕๓	๒.๓๓๓	๓.๘๓๘**
๖.	การจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ ของท่าน	๓.๒๔๒	๒.๘๐๖	๕.๕๘๘**
๗.	ระยะเวลาของการทำงานเวรบายคึกที่จัด ให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม	๓.๐๓๒	๒.๕๕๖	๖.๐๒๘**
๘.	จำนวนวันที่ท่านต้องทำงานเวรบายคึกติดต่อกัน ในแต่ละครั้งที่ เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม	๓.๓๐๕	๒.๕๒๘	๘.๓๑๒**
๙.	กำหนดเวลาการขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวรใน ปัจจุบันเหมาะสมดี	๓.๓๘๘	๓.๘๓๒	๓.๓๘๐**



ตารางที่ ๕๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		พอใจ N = ๔๕	ไม่พอใจ N = ๓๖	
๑๐.	สภาพการทำงานภายในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน	๓.๕๑๖	๓.๑๓๘	๔.๓๒๕**
๑๑.	งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่ท่านพอใจทำมากกว่างานธุรการอื่น ๆ	๓.๖๘๔	๓.๑๓๘	๖.๖๘๑**

\*\*P < ๐.๐๑

\*P < ๐.๐๕

ศูนย์วิทยุพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ข. นโยบายการบริหารงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม การได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี และภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๓.๘๑๓, ๓.๖๖๕, ๕.๕๕๐, ๕.๕๘๘, ๕.๑๔๘ และ ๕.๐๓๐ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีเพียง ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๕๔๓ ดังแสดงในตารางที่ ๕๕

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		พอใจ N = ๕๕	ไม่พอใจ N = ๓๖	
๑๒.	ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติ การต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ทุกเรื่อง	๒.๖๓๒	๒.๑๖๗	๕.๔๕๐**
๑๓.	ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ที่กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ	๓.๐๕๒	๒.๖๑๑	๕.๔๘๕**
๑๔.	ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชา ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีส่วนส่งเสริมให้ท่านดำเนินไปได้อย่างดี	๓.๐๕๒	๒.๖๓๕	๕.๑๔๘**
๑๕.	ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงาน ควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม	๓.๓๒๖	๒.๗๒๒	๗.๖๖๕**
๑๖.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และ ขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่ง ต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๒.๙๒๖	๒.๕๒๘	๕.๐๓๐**
๑๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม	๒.๓๖๘	๑.๖๑๑	๗.๘๑๓**

ตารางที่ ๕๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		พอใจ N = ๕๕	ไม่พอใจ N = ๓๖	
๑๘.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอ	๒.๘๗๔	๒.๗๒๒	๑.๕๔๓

\*\* P < ๐.๐๑

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ค. การปกครองบังคับบัญชา

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาลมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ ทุกข้อคำถาม ซึ่งมีจำนวน ๘ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วยลุล่วงไปด้วยดี เมื่อปฏิบัติงานคือผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ทุกเรื่องที่น่าไปปรึกษา มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๘.๕๑๘, ๗.๘๕๓, ๗.๕๘๘, ๗.๓๘๕, ๖.๗๘๘, ๘.๘๕๑, ๓.๘๒๖ และ ๓.๘๑๘ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕๖

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		พอใจ N = ๘๕	ไม่พอใจ N = ๓๖	
๑๘.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความ สามัคคี	๓.๔๘๒	๒.๘๖๑	๓.๓๕๕**
๒๐.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	๓.๓๑๖	๒.๕๕๖	๘.๕๑๘**
๒๑.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ในอนาคต	๓.๒๓๒	๒.๖๑๑	๓.๘๕๓**
๒๒.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านรายงาน ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง	๓.๓๓๓	๓.๔๑๓	๓.๘๒๖**
๒๓.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านไม่ สามารถแก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถช่วยท่านได้ทุกเรื่องที่ท่านนำเรื่อง ไปปรึกษา	๓.๐๓๔	๒.๓๓๘	๓.๘๑๔**
๒๔.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	๓.๔๖๓	๒.๘๖๑	๓.๕๕๔**

ตารางที่ ๕๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		พอใจ N = ๘๕	ไม่พอใจ N = ๓๖	
๒๕.	การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วยของท่านลดลงไปหรือไม่	๓.๕๖๘	๓.๐๒๘	๖.๓๔๘**
๒๖.	เมื่อท่านปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารรถของท่าน	๓.๒๑๑	๒.๘๓๓	๔.๘๕๑**

\*\* P < ๐.๐๑

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ง. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ป่วยกับญาติ สัมพันธภาพกับแพทย์ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษ และสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๖.๕๘๒, ๖.๕๕๐, ๔.๕๑๕, ๔.๐๕๐ และ ๒.๖๓๘ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน มีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ สัมพันธภาพกับผุ้ช่วยพยาบาล และเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยไม่มีการแบ่งก๊ก (พวก หมู เหลา) มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๑.๔๗๗, ๑.๐๕๗, ๐.๖๘๐ และ - ๐.๑๔๖ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕๗

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๕๗ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		พอใจ N = ๕๕	ไม่พอใจ N = ๓๖	
๒๗.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับแพทย์เป็นไปด้วยดี	๓.๓๔๗	๒.๘๓๓	๖.๕๕๐ **
๒๘.	ท่านและผู้ร่วมงานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	๓.๘๑๑	๓.๕๘๓	๒.๖๓๘ **
๒๙.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นไปด้วยดี	๓.๘๓๒	๓.๒๗๘	๖.๕๘๒ **
๓๐.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	๓.๙๖๘	๓.๘๓๓	๑.๔๗๗
๓๑.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้ช่วยพยาบาลภายในหอผู้ป่วยที่ท่านทำอยู่เป็นไปด้วยดี	๓.๘๙๕	๓.๘๓๓	๐.๖๘๐
๓๒.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของท่านต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ	๓.๗๕๘	๓.๖๖๗	๑.๐๕๗
๓๓.	เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยของท่านไม่มีการแบ่งก๊ก (พวก หมู เหล่า)	๓.๕๑๖	๓.๕๒๘	- ๐.๑๔๖
๓๔.	เมื่อท่านได้รับคำชมเชยหรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีต่อท่าน	๓.๘๖๓	๓.๑๓๙	๘.๐๙๐ **

ตารางที่ ๕๗ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		พอใจ N = ๔๕	ไม่พอใจ N = ๓๖	
๓๕.	เมื่อท่านได้รับความเคียดแค้นในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	๓.๖๒๑	๓.๒๒๒	๔.๕๑๕**

\*\* P < ๐.๐๑

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### จ. เงินเดือนและสวัสดิการ

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ ในทุกข้อคำถาม ซึ่งมีจำนวน ๑๐ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาล จั๊กให้ในปัจจุบันเหมาะสม การได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย ครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกัน จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่สภาพในการครองชีพ การมีโอกาสดอกเบี้ยเงินสวัสดิการที่ได้เมื่อจำเป็น เงินเดือนที่ได้รับสมมูลกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ เงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจั๊กให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเวรบายคึกในขณะนี้เหมาะสม และที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจั๊กให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๘.๘๘๖, ๘.๕๓๘, ๘.๐๖๒, ๖.๗๖๕, ๖.๓๘๓, ๕.๖๘๘, ๕.๖๕๔, ๔.๗๖๗, ๔.๐๗๒ และ ๓.๓๑๕ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕๘

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕๘ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		พอใจ N = ๘๕	ไม่พอใจ N = ๓๖	
๓๖.	เงินเดือนที่ท่านได้รับสมคูลย์กับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	๒.๕๔๗	๒.๐๕๖	๕.๖๕๔ **
๓๗.	เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงในการใช้จ่าย ตามสมควรแก่อัตราภาพในการครองชีพ	๒.๗๐๕	๒.๑๖๗	๖.๓๘๓ **
๓๘.	เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ ปฏิบัติงานเวรบายคึกในขณะนี้เหมาะสม	๑.๘๓๒	๑.๓๘๘	๔.๐๗๒ **
๓๙.	เงินบำเหน็จบำนาญที่ท่านมีโอกาสจะได้รับ เมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่าน ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป	๒.๕๔๗	๒.๑๓๘	๔.๗๖๗ **
๔๐.	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม	๓.๒๕๓	๒.๗๒๒	๖.๗๖๕ **
๔๑.	ท่านมีโอกาสจะขอกู้ยืมเงินสวัสดิการใช้ได้ เมื่อจำเป็น	๓.๔๒๑	๒.๘๗๒	๕.๖๘๘ **
๔๒.	ท่านได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดี จากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	๓.๑๕๘	๒.๔๗๒	๘.๕๗๘ **
๔๓.	ครอบครัวของท่าน (ญาติสายตรง) ได้รับ บริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจาก โรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกับท่าน	๓.๑๑๖	๒.๔๗๒	๘.๐๖๒ **

ตารางที่ ๕๘ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		พอใจ N = ๘๕	ไม่พอใจ N = ๓๖	
๔๔.	ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม	๓.๕๐๐	๓.๑๓๘	๓.๓๑๕**
๔๕.	สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสม	๒.๕๗๕	๑.๖๑๑	๘.๘๘๖**

\*\* P < ๐.๐๑

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ฉ. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ ในทุกข้อ ซึ่งมีจำนวน ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม การมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๕.๑๕๐, ๘.๖๗๖, ๕.๖๖๒ และ ๔.๒๘๒ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕๕

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		พอใจ N = ๕๕	ไม่พอใจ N = ๓๖	
๔๖.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	๒.๕๑๖	๒.๑๕๔	๘.๖๗๖**
๔๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม	๓.๑๗๕	๒.๔๔๔	๕.๑๕๐**
๔๘.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ จัดให้มีการอบรมฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ	๒.๕๔๗	๒.๖๑๑	๔.๒๘๒**
๔๙.	ท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	๒.๖๒๑	๒.๑๓๕	๕.๖๖๒**

\*\* P < ๐.๐๑

### ข. ความมั่นคงปลอดภัย

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ ในทุกข้อคำถาม ซึ่งมีจำนวน ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอใจ การได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะที่เข้าทำงานใหม่ การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม และการมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t-test) เท่ากับ ๘.๗๑๐, ๘.๕๘๒, ๕.๕๕๐, ๘.๕๗๒ และ ๓.๐๒๓ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๒๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	$\bar{X}$		t
		พอใจ N = ๔๕	ไม่พอใจ N = ๓๖	
๕๐.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอใจของท่าน	๓.๕๐๕	๓.๐๘๓	๔.๗๑๐ **
๕๑.	ท่านได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม	๓.๔๗๔	๓.๑๑๑	๔.๕๗๒ **
๕๒.	ท่านมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	๓.๕๗๔	๓.๓๓๓	๓.๐๒๓ **
๕๓.	ขณะที่ท่านเข้าทำงานใหม่ท่านได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๔๓๒	๒.๗๕๐	๘.๕๘๒ **
๕๔.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	๔.๐๒๑	๓.๕๒๘	๕.๕๕๐ **

\*\* P < ๐.๐๑

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ของสถานภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาล จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล พบว่า มีความสัมพันธ์ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ ระหว่าง อายุกับสถานภาพสมรส อายุกับจำนวนปีการทำงาน จำนวนปีการทำงานกับสถานภาพสมรส มีค่าไคสแควร์เท่ากับ ๗.๕๕๕, ๕๒.๔๓๔ และ ๑๓.๓๘๘ ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ ระหว่าง อายุกับวุฒิการศึกษาพยาบาล มีค่าไคสแควร์เท่ากับ ๕.๔๔๕ ส่วนสถานภาพทั่วไปเรื่องอื่น ๆ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังแสดงในตารางที่ ๖๑

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๑ ผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ของสถานภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการ

สถานภาพ ทั่วไป	สถานภาพ สมรส	วุฒิการศึกษา พยาบาล	จำนวนปี การทำงาน	ความตั้งใจ อยู่ - ออก	ความพอใจ เป็นพยาบาล
อายุ	๓.๕๕๕**	๕.๔๔๕*	๕๒.๔๓๔**	๐.๕๓๓	๓.๖๒๒
สถานภาพ สมรส	—	๒.๓๒๕	๑๓.๓๘๘**	๑.๕๖๘	๐.๖๓๖
วุฒิการศึกษา พยาบาล	—	—	๓.๐๘๕	๐.๐๒๘	๑.๖๓๓
จำนวนปี การทำงาน	—	—	—	๐.๔๓๑	๑.๐๖๒
ความตั้งใจ อยู่ - ออก	—	—	—	—	๓.๔๕๑

\*\*P < ๐.๐๑

\*P < ๐.๐๕

เพื่อให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ของสถานภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการในเรื่องที่พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเสนอ ดังนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสถานภาพสมรส

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี ส่วนพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพคู่ส่วนใหญ่มีอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า ดังแสดงในตารางที่ ๒๒

ตารางที่ ๒๒ ความถี่ และผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ระหว่างอายุกับสถานภาพสมรสของพยาบาลประจำการ

อายุ	สถานภาพสมรส		รวม	$\chi^2$	ระดับความมีนัยสำคัญ
	โสด	คู่			
ต่ำกว่า ๒๖ ปี	๒๒	๓	๒๕	๓.๕๕๕	๐.๐๑
๒๖ ปีหรือสูงกว่า	๕๑	๑๕	๖๖		
รวม	๑๑๓	๑๘	๑๓๑		

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับจำนวนปีการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี ส่วนพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่าส่วนใหญ่มีอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า ดังแสดงในตารางที่ ๒๓

ตารางที่ ๒๓ ความถี่ และผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ระหว่างอายุกับจำนวนปีการทำงาน  
ของพยาบาลประจำการ

อายุ	จำนวนปีการทำงาน		รวม	$\chi^2$	ระดับ ความมีนัยสำคัญ
	ต่ำกว่า ๔ ปี	๔ ปีหรือสูงกว่า			
ต่ำกว่า ๒๖ ปี	๒๔	๑	๒๕	๕๒.๔๓๔	๐.๐๑
๒๖ ปีหรือสูงกว่า	๒๕	๔๑	๖๖		
รวม	๔๙	๔๒	๑๓๑		

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปีการทำงานกับสถานภาพสมรส

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี ส่วนพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพคู่ส่วนใหญ่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า ดังแสดงในตารางที่ ๒๔

ตารางที่ ๒๔ ความถี่ และผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ระหว่างจำนวนปีการทำงานกับสถานภาพสมรสของพยาบาลประจำการ

จำนวนปีการทำงาน	สถานภาพสมรส		รวม	$\chi^2$	ระดับความมีนัยสำคัญ
	โสด	คู่			
ต่ำกว่า ๔ ปี	๘๘	๕	๙๓	๑๓.๓๘๘	๐.๐๑
๔ ปีหรือสูงกว่า	๒๕	๑๓	๓๘		
รวม	๑๑๓	๑๘	๑๓๑		

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ๔. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับวุฒิการศึกษาพยาบาล

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า ส่วนพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี ดังแสดงในตารางที่ ๒๕

ตารางที่ ๒๕ ความถี่ และผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ระหว่างอายุกับวุฒิการศึกษาพยาบาลของพยาบาลประจำการ

อายุ	วุฒิการศึกษาพยาบาล		รวม	$\chi^2$	ระดับ ความมีนัยสำคัญ
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า			
ต่ำกว่า ๒๖ ปี	๓๔	๒๖	๖๐	๕.๔๔๕	๐.๐๕
๒๖ ปีหรือสูงกว่า	๕๒	๑๔	๖๖		
รวม	๘๖	๔๐	๑๒๖		

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย