



ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันได้เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่ากำลังคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ด้วยเหตุนี้ ทุกประเทศจึงพยายามปรับปรุงส่งเสริมกำลังคน ในประเทศของตนทั้งในค่านปริมาณ และคุณภาพให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อที่จะพัฒนา ประเทศให้ก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ในค่านปริมาณได้มีการกำหนดการผลิต กำลังคนในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการ ส่วนในค่านคุณภาพก็ พยายามให้กำลังคนที่จะออกไปทำหน้าที่ในทาง เศรษฐกิจและสังคมแต่ละประเภทได้มีความรู้ ทักษะ และมีทัศนคติอันดีงาม สามารถรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด

อย่างไรก็ตามการที่ประเทศมีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถตามจำนวนที่ต้องการ มีทุนและมีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินงานทางเศรษฐกิจ ยังหาเป็นการเพียงพอแก่การ พัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ ปัญหาใหญ่ปัญหาหนึ่งที่บั่นทอนความเจริญก้าวหน้า ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อการพัฒนาประเทศได้ อย่างมากก็คือ ปัญหาสุขภาพของประชากร หากประชากรของประเทศมีร่างกายอ่อนแอ มี โรคภัยไข้เจ็บเบียดเบียน ก็ย่อมทำให้ขาดความสามารถที่จะประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเองและ ครอบครัวได้ เป็นสาเหตุให้เกิดความยากจนและเป็นผลเสียต่อ เศรษฐกิจของชาติโดยรวม รวมด้วย

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ กิจกรรมสาธารณสุขจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญของประเทศอย่างหนึ่ง เพราะเป็นกิจกรรมที่จะต้องแก้ปัญหาเรื่องโรคภัยไข้เจ็บ และส่งเสริมสุขภาพของประชากร งานพยาบาลนับได้ว่าเป็นงานที่สำคัญแขนงหนึ่งของงานค่านสาธารณสุข โดยเหตุที่ว่าภาระ หน้าที่ของพยาบาลจะต้องมีบทบาทเกี่ยวข้องกับงานในแขนงนี้ทุกค่าน ทั้งจะเห็นได้ว่าไม่มี งานสาธารณสุขส่วนใดเลยที่พยาบาลไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับด้วย ดังนั้นความต้องการพยาบาล จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง

โดยเหตุที่ในขณะนี้กิจการสาธารณสุขได้มีการขยายขอบเขตออกไปกว้างขวางมาก ประกอบกับการมีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ประชาชนตื่นตัวในด้านการรักษาสุขภาพอนามัยและสนใจมารับบริการมากขึ้น มนุษย์มีอายุยืนขึ้น และมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้ความต้องการพยาบาลมีเพิ่มมากขึ้น เป็นผลทำให้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลที่ประเทศไทยต้องเผชิญอยู่ยิ่งมีเพิ่มมากขึ้น / เกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลนี้ ได้มีผู้ทำการศึกษาพบว่ามูลเหตุที่สำคัญที่ทำให้ประเทศไทยต้องประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและบุคลากรที่คิดต่อกันมาเป็นเวลาหลายปี มี ๒ ประการ คือ

๑. ไม่สามารถผลิตพยาบาลและบุคลากรให้พอ เนื่องจากขาดครูอาจารย์ ทูน และอุปกรณ์การสอนการเรียนต่าง ๆ

๒. ระบบการว่าจ้างพยาบาล ตลอดจนอัตราเงินเดือนไม่คุ้มและมีข้อบกพร่องหลายประการทำให้พยาบาลและบุคลากรที่ประกอบอาชีพในประเทศไทย เกิดความเบื่อหน่ายและท้อใจ เมื่อมีสิ่งจูงใจที่ต่ำกว่าที่อื่นโดยเฉพาะต่างประเทศ พยาบาลบุคลากรในประเทศไทยจึงพากันไปประกอบอาชีพ ณ ต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่มิได้กลับประเทศไทยเมื่อสำเร็จการศึกษาและอบรมแล้ว ทำให้ความขาดแคลนพยาบาลและบุคลากรมากขึ้นทุกปี

สำหรับจำนวนพยาบาลที่เดินทางออกจากประเทศไทยนั้น กองการพยาบาลได้ทำการสำรวจพบว่า ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๑๔ มีพยาบาลเดินทางออกจากประเทศทั้งสิ้นจำนวน ๒,๔๗๒ คน ในจำนวนทั้งหมดนี้แยกตามประเภทได้ดังนี้ ศึกษาและดูงานจำนวน ๕๘๒ คน ประกอบอาชีพจำนวน ๑,๓๔๐ คน กิจธุระอื่นจำนวน ๕๕๐ คน และในช่วงปีเดียวกันนี้มีพยาบาลเดินทางกลับเข้าประเทศจำนวน ๘๒๐ คน จำนวนพยาบาลที่ยังคงค้างอยู่นอกประเทศในระหว่างนี้จึงมีจำนวน ๑,๕๕๒ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๘.๒๔ ของจำนวนพยาบาล

สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๑๕ - ๒๕๑๙ (พระนคร: สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, ๒๕๑๕), หน้า ๑๘๗.

ที่ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์ในประเทศไทยทั้งสิ้นในปี ๒๕๑๔ จำนวน ๑๖,๘๐๐ คน^๒ จากตัวเลขนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่า จำนวนพยาบาลที่ลาออกจากงานคิดเฉพาะผู้ที่ไปต่างประเทศเพียงอย่างเดียวมีจำนวนไม่น้อยเลย

ปัญหาการลาออกของพยาบาล เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกองค์การที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัย แม้แต่ในต่างประเทศก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน เมื่อเร็ว ๆ นี้ได้มีผู้ทำการศึกษเกี่ยวกับอัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่ในสถาบันต่าง ๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาพบว่า อัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลมีร้อยละ ๓๖ - ๓๒ ต่อปี^๓ ซึ่งเป็นอัตราการลาออกที่สูงเมื่อเทียบกับอัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในสถาบันธุรกิจอื่น ๆ เกือบทั้งหมด ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นพยาบาล สาเหตุการลาออกของพยาบาลสรุปได้ว่าเกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการพยาบาลมีเพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนพยาบาลที่ผลิตได้น้อยกว่า จึงมีผลทำให้พยาบาลมีโอกาสเลือกงานที่ตนพอใจทำ จากการโยกย้ายและเปลี่ยนงานใหม่นี้เอง เป็นผลทำให้อัตราการลาออกของพยาบาลมีจำนวนสูงขึ้น

—/ เพื่อให้องค์การที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องหาวิธีลดอัตราการลาออกของพยาบาลให้เหลือน้อยที่สุด เพราะองค์การใดก็ตามที่มีอัตราการลาออกสูง องค์การนั้นย่อมมีบุคลากรที่ขาดประสบการณ์หมุนเวียนเข้ามาทำงานอยู่ตลอดเวลา เป็นผลทำให้บริการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วยและประชาชนมีประสิทธิภาพ

^๒ กองการพยาบาล, ข้อมูลเกี่ยวกับแพทย์-พยาบาลไปต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๑๓ - ๒๕๑๔ (กองการพยาบาลและกองสถิติพยากรณ์ชีพ กรมส่งเสริมสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข), หน้า ๘ - ๑๐.

^๓ Addison C. Bennett, Topic for the Health Care Manager (New York: Personnel Progress Program, 1973), p. 67.

^๔ Ibid., p. 68.

ลดลง และยังเป็นผลทำให้องค์การนั้นต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายสูงขึ้น^{๕,๖}

เกี่ยวกับการลาออกจากงานนี้ ได้มีผู้ให้ความคิดเห็นในเรื่องนี้หลายท่าน เช่น Katz และ Kahn^๗ ได้กล่าวไว้ว่า "ควรจะหาทางให้คนทำงานอยู่ต่อไปในองค์การ องค์การที่มีคนทำงานลาออกจำนวนมาก องค์การนั้นจะต้องสูญเสียเงินจำนวนมาก" ส่วน Wieland^๘ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออกว่า "การลาออกมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความไม่พึงพอใจ และความไม่พึงพอใจหมายความว่าความถึงองค์การนั้นไม่มีเจ้าหน้าที่ที่จะทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าองค์การจะรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานทดแทนได้ตลอดเวลาก็ตาม อัตราการลาออกที่สูงจึงยังคงเป็นเครื่องหมายที่อันตรายต่อองค์การ ซึ่งควรจะ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้"

สำหรับ Barnard^๙ ได้ให้ความคิดเห็นว่า "องค์การจะมีประสิทธิภาพได้ องค์การนั้นจะต้องมีสิ่งดึงดูดใจที่ดี และมีจำนวนเพียงพอ เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสมดุลย์ของระบบงาน" นอกจากนี้ March และ Simon^{๑๐} ได้กล่าวว่า "บุคคลที่มีความพึงพอใจสูงมักจะ ไม่ต้องการเปลี่ยนงาน คนจะเปลี่ยนงานเมื่องานชนิดนั้นมีให้เลือกจำนวนมาก ซึ่งหมายถึงว่า เขาจะทำงานในองค์การเดิมอยู่ต่อไปนานเท่าที่เขาคิดว่าสิ่งจูงใจที่เขาได้รับมีมากพอ หรือมากกว่าองค์การแห่งอื่น ๆ"

^๕ Marie DiVincenti, Administering Nursing Service (Boston: Little, Brown and Company, 1972), p. 178.

^๖ George F. Wieland, "Studying and Measuring Nursing Turnover" International Journal of Nursing Studies. 6 (1969), 61.

^๗ Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organizations (New York: John Wiley and Sons, 1966), p. 338.

^๘ Wieland, op. cit., p. 68.

^๙ Chester I. Barnard, The Function of the Executive (30th Anniversary ed.; Cambridge: Harvard University Press, 1971), p. 93.

^{๑๐} Jame G. March and Herbert A. Simon, Organizations (New York: John Wiley and Sons, 1958), p. 84.

โดยเหตุที่โรงพยาบาลรามาศิริ เป็นสถาบันที่ให้บริการด้านสุขภาพและอนามัยแก่ผู้ป่วยและประชาชนที่ตั้งขึ้นใหม่ เริ่มเปิดให้บริการในวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๒^{๑๑} เป็นต้นมา ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาศิริ ต้องประสบปัญหาการลาออกของพยาบาลในปีหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนค่อนข้างสูงดังได้จากตัวเลขดังนี้ พ.ศ. ๒๕๑๒ ลาออก ๑๒ คน พ.ศ. ๒๕๑๓ ลาออก ๑๘ คน พ.ศ. ๒๕๑๔ ลาออก ๕๐ คน พ.ศ. ๒๕๑๕ ลาออก ๕๓ คน พ.ศ. ๒๕๑๖ ลาออก ๕๔ คน พ.ศ. ๒๕๑๗ ลาออก ๕๐ คน พ.ศ. ๒๕๑๘ นับถึงปลายเดือนสิงหาคม ลาออก ๓๔ คน รวมผู้ที่ลาออกทั้งสิ้นจำนวน ๒๓๑ คน^{๑๒} คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘๘ ของจำนวนพยาบาลทั้งหมดที่มีอยู่ในขณะนี้ เหตุผลที่พยาบาลซึ่งลาออกแล้วระบุไว้ในใบลาว่ามีจำนวนสูงเป็นอันดับแรกคือ ไปต่างประเทศ รองลงมาคือ โอนไปหน่วยราชการอื่น ศึกษาต่อ ประกอบอาชีพส่วนตัว เป็นต้น ทั้ง ๆ ที่ในจำนวนนี้มีพยาบาลที่ทำงานยังไม่ครบตามพันธะลาออกด้วย โดยยอมเสียเงินชดเชยเป็นจำนวนค่อนข้างมาก ทำให้ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ต้องรับคนใหม่เข้ามาแทนหมุนเวียนอยู่ตลอดเวลา เหตุนี้ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะทำการสำรวจสภาพความพึงพอใจงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าความพึงพอใจงานอาจมีส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลทำให้พยาบาลลาออกได้ และผลการวิจัยครั้งนี้อาจใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ช่วยลดปัญหาการลาออก เปลี่ยนอาชีพ และการเบี่ยงเบนอายุในงานของพยาบาลลงได้ และยังมีผลทำให้การบริการพยาบาลแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

^{๑๑} อารี วัลยะเสวี และคณะ, ที่ระลึกในวันเสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิดคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาศิริ มหาวิทยาลัยมหิดล (พระนคร: โรงพิมพ์ ร.ส.พ., ๒๕๑๒), หน้า ๑.

^{๑๒} ภาควิชาพยาบาลศาสตร์, "สถิติการลาออกของพยาบาล" บันทึกรายชื่อผู้ลาออกของพยาบาล, (๒๕๑๒ - ๒๕๑๘)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบทั้งด้านบริการ และการศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
๒. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการที่มีความแตกต่างกันในเรื่องอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุด จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล
๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของสถานภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุด จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ปัญหา

๑. พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบทั้งด้านบริการและการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจงานมากน้อยเพียงใด
๒. พยาบาลประจำการที่มีความแตกต่างกันในเรื่องอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความพึงพอใจงานแตกต่างกันหรือไม่
๓. สถานภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการในเรื่องอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุด จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

๑. ความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบทั้งด้านบริการและการศึกษาแห่งหนึ่งเป็นไปในเชิงปฏิฐาน (Positive) กับตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้รวมกันคือ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับ

ปัญหา สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และ ความมั่นคงปลอดภัย กล่าวโดยสรุปคือ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจงาน

๒. ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ของกลุ่มพยาบาลประจำการต่อไปนี้

๒.๑ อายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า

๒.๒ สถานภาพสมรส โสด และคู่

๒.๓ วุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุด ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี หรือสูงกว่า

๒.๔ จำนวนปีการทำงาน ต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า

๒.๕ ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก

๒.๖ ความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

๓. ไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของสถานภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการในเรื่องอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาล จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและที่จะลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาเฉพาะพยาบาลระดับวิชาชีพ (Professional nurse) ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลขั้นพื้นฐาน (Basic Program) หรือสูงกว่า ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบทั้งด้านบริการ และการศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จะศึกษาเฉพาะพยาบาลประจำการที่มีหน้าที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ของโรงพยาบาลที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายในโรงพยาบาล จึงไม่รวมถึงพยาบาลประจำการที่ทำงานอยู่ในหน่วยตรวจโรคผู้ป่วยนอก (Out Patient Unit) พยาบาลประจำการที่ทำงานอยู่ในแผนกห้องผ่าตัด

(Operating Room) นอกจากนี้ยังไม่รวมถึงพยาบาลประจำการที่ทำงานอยู่ในหอผู้ป่วย การสอนและวิจัยทางคลินิก(Clinical Teaching Research Ward) เพราะว่าหอผู้ป่วยแห่งนี้อยู่ในระยะทดลองโครงการใหม่ และพยาบาลประจำการทุกคนเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี ถ้านำมารวมในกลุ่มประชากรด้วย อาจทำให้ผลของการวิจัยครั้งนี้คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้ สำหรับพยาบาลประจำการที่นำมาศึกษาครั้งนี้จะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มาแล้วเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจงานภายในขอบเขตที่กำหนดไว้ในข้อคำถามของแบบสอบถามเท่านั้น มิได้มุ่งศึกษาถึงสาเหตุของแต่ละเรื่องแต่อย่างใด

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยคาดว่าผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อให้ผู้บริหารทราบและเข้าใจถึงสภาพความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการว่ามีมากน้อยเพียงใด
๒. เพื่อเป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และหา มรรควิธี (Means) ในอันที่จะส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจงานเพิ่มขึ้น ช่วยลดปัญหา การลาออก เปลี่ยนอาชีพ และการเบื่องานของพยาบาลลงได้
๓. เพื่อเป็นแนวทางต่อผู้ที่สนใจจะศึกษา และวิจัยงานด้านบริหารบุคคลขั้นต่อไป

วิธีที่จะดำเนินการวิจัย

๑. กลุ่มตัวอย่างประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลระดับ วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร โดยมีหน้าที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาในโรงพยาบาล และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๓ คน

๒. เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาล จัดสร้างเป็นแบบสำรวจประเภทอัตราส่วนการประมาณค่า (Rating scale) และได้นำมาทดสอบกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานค่านบริการที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๐ คน หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ และปรับปรุงแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่เชื่อถือได้

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปแจกและรวบรวมกลับด้วยตนเอง

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติเพื่อหาค่าอัตราส่วนร้อยละ ความถี่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้อัตราส่วนวิกฤติ (t-test) และวิธีไคสแควร์ (Chi-Square)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย

๑. แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลได้

๒. ข้อความแต่ละข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นในแต่ละด้านมีความสำคัญเท่า ๆ กัน และถ้าปริมาณองค์ประกอบความพึงพอใจด้านใดที่มีจำนวนข้อของความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยมากกว่าครึ่งให้ถือว่าไม่สนองสมมติฐาน

๓. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะสนองตอบต่อข้อความของแบบสอบถามตรงตามความคิดเห็นที่เขามีอยู่จริง

คำจำกัดความ

เพื่อความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำเหล่านี้ไว้ดังนี้

"ความพึงพอใจงาน" หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพยาบาลที่มีต่อบรรดาตัวแปรต่าง ๆ คือ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับ

ปัญญา สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย เป็นไปในทางบวก

"ความไม่พึงพอใจงาน" หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพยาบาลที่มีต่อ บรรดาตัวแปรต่าง ๆ คือ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย เป็นไปในทางลบ

"สภาพการทำงาน" หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวพยาบาลที่มีผลกระทบต่อ สุขภาพทางร่างกายและจิตใจ อันครอบคลุมไปถึงความสมคูลย์ของปริมาณงาน สภาพที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการทำงาน การจัดเวรและลักษณะงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะเกี่ยวข้องกับการทำงานประจำวันของพยาบาล

"นโยบายการบริหารงาน" หมายถึง หลักและวิธีการที่กำหนดขึ้น เพื่อให้พยาบาล ยึดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน อันได้แก่ นโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ แผนผัง องค์การ หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงาน และหลักเกณฑ์ประเมินผลงานของ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์

"การปกครองบังคับบัญชา" หมายถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้นำที่มี บทบาทในการประสานสามัคคี เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ใต้ บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งการให้กำลังใจ และช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

"สัมพันธภาพในการทำงาน" หมายถึง การอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน บริการ หารือ ความเห็นอกเห็นใจ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระหว่างเพื่อน พยาบาลที่ทำงานร่วมกัน รวมทั้งสัมพันธภาพของพยาบาลที่มีต่อแพทย์ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับ บัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ช่วยพยาบาล

"เงินเดือนและสวัสดิการ" หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พยาบาลได้รับ เช่น เงินเดือน เงินตอบแทน วันหยุด การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ที่พักอาศัย อาหาร ตลอดจนประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่โรงพยาบาลจัดให้กับพยาบาล

"โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน" หมายถึง โอกาสก้าวหน้าที่พยาบาลจะได้รับจากการทำงานในหน้าที่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การศึกษาต่อ การดูงานและฝึกอบรม และการเข้าประชุมวิชาการต่าง ๆ ภายในและภายนอกโรงพยาบาล

"ความมั่นคงปลอดภัย" หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานในหน้าที่ เช่น ได้ทำงานตรงกับความถนัดและความพอใจ ได้รับการปฐมนิเทศเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และความรู้สึกรักและผูกพันกับต่องานที่ทำ

"ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป" หมายถึง พยาบาลผู้นั้นมีโครงการในระยะ ๑ ปี ที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป โดยรวมถึง ผู้ที่จะทำงานปัจจุบันอยู่ต่อไป ผู้ที่ต้องการย้ายแผนกในสถาบันเดิม และผู้ที่ประสงค์จะลาราชการเพื่อศึกษาต่อ

"ความตั้งใจที่จะลาออก" หมายถึง พยาบาลผู้นั้นมีโครงการในระยะ ๑ ปี ที่จะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ ด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยรวมถึงผู้ที่ลาออกเพื่อศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ ทำงานพยาบาลสถาบันอื่นในประเทศหรือต่างประเทศ และผู้ที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ เป็นต้น

"โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย" หมายถึง โรงพยาบาลที่จัดขึ้นด้วยเงินทุนของรัฐบาล มีหน้าที่รับผิดชอบทั้งด้านบริการ การศึกษา และการวิจัย สำหรับด้านบริการโรงพยาบาลให้บริการด้านรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคทั่วไปแก่บุคคลทุกประเภท ด้านการศึกษา โรงพยาบาลเป็นสถานที่ให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาในแขนงวิชาแพทย์ พยาบาล และวิทยาศาสตร์การแพทย์แขนงต่าง ๆ ด้านการวิจัย โรงพยาบาลให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนงานด้านวิจัยที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การแพทย์แขนงต่าง ๆ แก่ผู้สนใจ และผู้ที่ทำการศึกษาค้นคว้า

ในระดับสูง

"พยาบาลประจำการ" หมายถึง พยาบาลระดับวิชาชีพ (Professional Nurse) ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลขั้นพื้นฐาน (Basic Program) หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์แล้ว โดยประจำทำงานอยู่ในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ของโรงพยาบาล และมีหน้าที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง

"ความคิดเห็น" หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะตัวของบุคคลที่มีต่อคำถามในแบบสอบถามตามความคิดเห็นฉบับนี้ โดยไม่มีผู้วินิจฉัยว่า ถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย