

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมนั้น ได้แบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 แสดงผลวิเคราะห์การกระจายของปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม
- ตอนที่ 2 แสดงผลวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม
- ตอนที่ 3 แสดงผลวิเคราะห์การปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม
- ตอนที่ 4 แสดงผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม
- ตอนที่ 5 แสดงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม

ตอนที่ 1 วิเคราะห์การกระจายของปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน  
ของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม

1.1 ปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ ร้อยละ 98.6 ของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม  
เป็นเพศหญิง มีเพียงร้อยละ 1.4 เท่านั้นที่เป็นเพศชาย

1.1.2 อายุ พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมมีอายุน้อยที่สุด 24 ปี  
และอายุมากที่สุด 60 ปี ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 31-45 ปีคิดเป็นร้อยละ 73.4 อายุเฉลี่ย  
36 ปี

1.1.3 สถานภาพสมรส ร้อยละ 62.1 ของพยาบาลวิชาชีพในฝ่าย  
เวชกรรมสังคมแต่งงานแล้ว เป็นโสดร้อยละ 32.5 เป็นหม้ายร้อยละ 2.2 หย่าร้อยละ 2.7  
และแยกกันอยู่ร้อยละ 0.5

1.1.4 วุฒิกการศึกษา ร้อยละ 90.2 ของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรม  
สังคมจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 4.4 จบปริญญาโทและร้อยละ 5.4  
กำลังศึกษาต่อ โดยแบ่งเป็นเวลาศึกษาต่อระดับปริญญาโทร้อยละ 0.5 และอีกร้อยละ 4.9 กำลัง  
ศึกษาต่อมหาวิทยาลัยเปิด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา) โดยไม่ได้เวลาศึกษาต่อ

1.1.5 เงินเดือน เงินเดือนของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม  
ส่วนใหญ่คือร้อยละ 42.7 มีเงินเดือนระหว่าง 5,001-7,500 บาท/เดือน และพบว่ามี  
เงินเดือนเฉลี่ย 8,445 บาท/เดือน โดยมีเงินเดือนสูงสุด 13,970 บาท/เดือน และน้อยที่สุด  
4,750 บาท/เดือน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u> (N=369)		
หญิง	364	98.6
ชาย	5	1.4
<u>อายุ</u> (ปี) (N=369)		
< 30	55	14.9
31-45	271	73.4
> 46	43	11.7
$\bar{X}=36$ , S.D.=1.312, Min=24, Max=60		
<u>สถานภาพสมรส</u> (N=369)		
สมรส	229	62.1
โสด	120	32.5
หย่า, ม้าย, แยก	20	5.4
<u>วุฒิทางการศึกษา</u> (N=369)		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	333	90.2
ปริญญาโท	16	4.4
กำลังศึกษาต่อ	20	5.4
- ระดับปริญญาโท	- 2	- 0.5
- ระดับปริญญาตรี (มสธ.)	- 18	- 4.9

-ต่อ-

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<u>เงินเดือน (บาท/เดือน) N=369</u>		
< 5,000	1	0.3
5,001 - 7,500	156	42.2
7,501 - 10,000	110	29.9
10,001 - 15,000	102	27.6
$\bar{X}=8,445$ , S.D.=0.83, Max=13,970, Min=4,750		

ในกรณีผู้ที่สมรสแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

- 1.1.6 อาชีพของคู่สมรส ส่วนใหญ่คือร้อยละ 66.4 ประกอบอาชีพรับราชการ รองลงมาคืออาชีพรับจ้างร้อยละ 14.4 และร้อยละ 8.3 ประกอบอาชีพค้าขาย
- 1.1.7 จำนวนบุตร พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมที่สมรสแล้วส่วนมากคือร้อยละ 40.5 มีบุตรจำนวน 2 คน ผู้ที่ไม่มีบุตรเลยร้อยละ 9.9 และมีบุตรสูงสุดคือจำนวน 4 คนร้อยละ 1.2
- 1.1.8 รายได้ของคู่สมรส คู่สมรสมีรายได้ต่ำสุด 2,350 บาท/เดือน และมีรายได้สูงสุด 40,000 บาท/เดือน และส่วนใหญ่ร้อยละ 44.2 มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท/เดือน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม จำแนกตาม  
สถานภาพสมรส

สถานภาพคู่สมรส	จำนวน	ร้อยละ
<u>อาชีพของคู่สมรส (N=229)</u>		
รับราชการ	152	66.4
รับจ้าง	33	14.4
ค้าขาย	19	8.3
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	14	6.1
เกษตรกร	11	4.8
<u>จำนวนบุตร (คน) (N=242)</u>		
0	24	9.9
1	79	32.7
2	98	40.5
3	38	15.7
4	3	1.2
<u>รายได้ของคู่สมรส (บาท) (N= 229)</u>		
< 2500 บาท	1	0.5
2501-5000 บาท	15	6.5
5001-10000 บาท	118	51.4
10001-20000 บาท	78	34.1
20001-30000 บาท	12	5.1
30001-40000 บาท	5	2.3
$\bar{X}$ = 11683.69 ,S.D.=65.67, Max=40000, Min= 2350		

## 1.2 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

1.2.1 ระดับราชการ พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมส่วนใหญ่ ร้อยละ 50 ปฏิบัติงานในระดับ 5 ทำงานระดับสูงสุดคือระดับ 6 เป็นร้อยละ 36.3 และระดับต่ำสุดคือระดับ 3 เป็นร้อยละ 0.3

1.2.2 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน (ตามจ.18) พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพคือร้อยละ 66.4 ตำแหน่งนักวิชาการ ร้อยละ 23.3 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารสาธารณสุขร้อยละ 1.9 และเป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายการพยาบาลถึงร้อยละ 8.4

1.2.3 ตำแหน่งการทำงานในปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งร้อยละ 85.5 ปฏิบัติงานไม่ตรงตำแหน่งร้อยละ 7.1 และอีกร้อยละ 7.4 ปฏิบัติงานช่วยราชการ

1.2.4 ฝ่ายที่ปฏิบัติงานครั้งแรกเมื่อจบการศึกษา พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมส่วนมากคือร้อยละ 92.2 ทำงานที่ฝ่ายการพยาบาลเป็นครั้งแรกเมื่อจบการศึกษามีเพียงร้อยละ 3.5 เท่านั้นที่จบมาแล้วปฏิบัติงานที่ฝ่ายเวชกรรมสังคมเลย

1.2.5 โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่รับทุนถึงร้อยละ 64.4 และย้ายมาจากโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร (นอกเครือข่ายกระทรวงสาธารณสุข) ร้อยละ 8.3 จากโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ร้อยละ 13.6 จากโรงพยาบาลชุมชนและศูนย์บริการสาธารณสุขร้อยละ 10.6 และวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยร้อยละ 3.1

1.2.6 การปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม มีหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมที่ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งร้อยละ 47.1 ไม่ตรงตามตำแหน่งร้อยละ 46.0 และมีโรงพยาบาลที่ไม่มีหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมถึงร้อยละ 6.9 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม จำแนกตาม  
สภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>ระดับราชการ (N=369)</u>		
3	1	0.3
4	49	13.4
5	185	50.0
6	134	36.3
<u>ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน (ตาม จ.18) (N=369)</u>		
พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม	245	66.4
นักวิชาการ	86	23.3
พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายการพยาบาล	31	8.4
เจ้าหน้าที่บริหารสาธารณสุข	7	1.9
<u>ตำแหน่งการทำงานในปัจจุบัน (N=369)</u>		
ตรงตามตำแหน่ง	316	85.5
ช่วยราชการ	27	7.4
ไม่ตรงตามตำแหน่ง	26	7.1

สภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>ฝ่ายที่ปฏิบัติงานครั้งแรก (N=369)</u>		
ฝ่ายการพยาบาล	340	92.2
ฝ่ายเวชกรรมสังคม	13	3.5
ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ	10	2.7
ด้านการศึกษาและอื่นๆ	6	1.6
<u>โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (N=369)</u>		
โรงพยาบาลที่รับทุน	238	64.4
รพศ. และ รพท.	50	13.6
รพช. และศูนย์บริการสาธารณสุข	39	10.6
รพ. ใน กทม. (นอกเครือข่ายกระทรวงฯ)	31	8.3
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัย, รพ. เอกชน	11	3.1
<u>การปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม (รพ.) (N=87)</u>		
ตรงตามตำแหน่ง	41	47.1
ไม่ตรงตามตำแหน่ง	40	46.0
ไม่มีหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม	6	6.9



### 1.3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

1.3.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทางด้านสาธารณสุข พบว่าพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม ส่วนใหญ่ร้อยละ 43.3 มีประสิทธิภาพทางด้านสาธารณสุข < 5 ปี โดยพบว่ามีประสิทธิภาพทางด้านสาธารณสุขสูงสุดถึง 34 ปี คิดเฉลี่ยเป็น 7.2 ปี

1.3.2 การผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 77.9 ของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม เคยผ่านการอบรมดูงานและอีกร้อยละ 22.1 ไม่เคยผ่านการอบรมดูงานเลย รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทางด้านสาธารณสุข ( N=369)</u>		
< 5 ปี	160	43.3
5 - 9 ปี	144	39.1
10 - 20 ปี	59	16.0
> 20 ปี	6	1.6
$\bar{X} = 7.2$ , Max = 34 , Min = 0.6		
<u>การฝึกอบรม (N=369)</u>		
ไม่เคย	81	21.83
เคย 1-2 ครั้ง/ปี	246	66.57
เคย 3-5 ครั้ง/ปี	20	5.52
ไม่ระบุจำนวน	22	6.08

#### 1.4 ปัจจัยด้านปริมาณงาน

1.4.1 ขนาดของโรงพยาบาล ร้อยละ 57.2 ของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 250-500 เตียง ร้อยละ 25.5ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดน้อยกว่า 250 เตียง และร้อยละ 17.3 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ขนาดมากกว่า 500 เตียง

1.4.2 จำนวนบุคลากรในฝ่าย ฝ่ายเวชกรรมสังคมมีจำนวนบุคลากรในฝ่ายสูงที่สุดถึง 31 คน น้อยที่สุด 4 คน และส่วนใหญ่มียุทธศาสตร์ในฝ่ายจำนวน 10-19 คน เป็นจำนวนร้อยละ 63.7 เมื่อคิดเป็นบุคลากรเฉลี่ยแล้วพบว่า มี 14 คน

1.4.3 จำนวนพยาบาลวิชาชีพในฝ่าย ส่วนใหญ่มียุทธศาสตร์ในพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายจำนวน 5-9 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 64.5 และจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่คิดเฉลี่ยแล้ว พบว่ามี 5 คน โดยพบพยาบาลวิชาชีพมากที่สุดมี 10 คน และน้อยที่สุดมี 1 คน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม จำแนกตาม  
ด้านปริมาณ

ปริมาณงาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>ขนาดของโรงพยาบาล (คน) (N=369)</u>		
โรงพยาบาลศูนย์ (> 500 เตียง)	64	17.3
โรงพยาบาลทั่วไป (250-500เตียง)	211	57.2
โรงพยาบาลทั่วไป (< 250 เตียง)	94	25.5
<u>จำนวนบุคลากรในฝ่าย (คน) (N=369)</u>		
< 10 คน	84	22.8
10-19 คน	235	63.7
20-29 คน	40	10.8
> 30 คน	10	2.7
$\bar{X}=14$ ,Max=31 ,Min=4 ,S.D.=5.593		
<u>จำนวนพยาบาลวิชาชีพในฝ่าย (คน) (N=369)</u>		
0 - 4	105	28.5
5 - 9	238	64.5
10 - 14	26	7.0
$\bar{X}= 5.5$ , Max= 10, Min= 1,S.D.= 1.96		

### 1.5 วิเคราะห์จำนวนของปัจจัยต่างๆ

1.5.1 จำนวนบุคลากรในฝ่ายจำแนกตามขนาดของโรงพยาบาล จากตารางที่ 7 จะพบว่าโรงพยาบาลขนาด < 250 เตียง ส่วนมากจะมีจำนวนบุคลากร < 10 คน และโรงพยาบาลขนาด 250-500 เตียง มีจำนวนบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10-19 คน ส่วนโรงพยาบาลขนาด > 500 เตียงมีจำนวนบุคลากรมากที่สุดมากกว่า 30 คนเพียง 1 โรงพยาบาล ซึ่งส่วนมากจะมีจำนวนบุคลากรอยู่ในช่วง 10-19 คน

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรจำแนกตามขนาดของโรงพยาบาล

ขนาดของรพ. (รพ.)/ จำนวนบุคลากร (คน)	< 10	10-19	20-29	> 30	รวม
< 250 เตียง	10	7	0	0	17
250-500 เตียง	22	29	3	0	54
> 500 เตียง	2	8	5	1	16
รวม	34	44	8	1	87

1.5.2 จำนวนอายุกับสถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม ซึ่งจากตารางที่ 8 พบว่า พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมแต่งงานมากที่สุดในช่วงอายุ 31-40 ปี และพบว่ามีพยาบาลวิชาชีพที่ยังเป็นโสดส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี และพบพยาบาลวิชาชีพที่หย่ามากที่สุดในช่วงอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 8 จำนวนของอายุกับสถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม

อายุ (ปี)/สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่า	แยก	หม้าย	รวม
< 30	33	48	1	1	1	84
31-40	62	125	3	-	3	193
41-50	25	52	6	1	2	86
51-60	-	4	-	-	2	6
รวม	120	229	10	2	8	369

1.5.3 จากตารางที่ 9 พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ 5 มากที่สุด โดยส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี และพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมปฏิบัติราชการสูงสุดในระดับ 6 โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี

1.5.4 จำนวนขนาดของโรงพยาบาลกับตำแหน่งการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม จากตารางที่ 10 โรงพยาบาลขนาด < 250 เตียง ส่วนใหญ่มีหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่ง และโรงพยาบาลขนาด 250-500 เตียงพบว่าไม่มีหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมถึง 3 โรงพยาบาล ส่วนโรงพยาบาลขนาด > 500 เตียงพบว่าส่วนใหญ่มีหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง มีเพียง 1 โรงพยาบาลเท่านั้นที่ไม่มีหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม

ตารางที่ 9 อายุกับระดับราชการของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม

อายุ (ปี)/ระดับราชการ	3	4	5	6	รวม
< 30	1	40	41	-	82
31-40	-	6	123	57	186
41-50	-	2	13	69	84
51-60	-	-	2	4	6
รวม	1	48	179	130	358

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรจำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลและตำแหน่งการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม

ขนาดของรพ./ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	ตรงตามตำแหน่ง	ไม่ตรงตามตำแหน่ง	ไม่มีหัวหน้าฝ่าย	รวม
< 250 เตียง	5	10	2	17
250-500 เตียง	25	26	3	54
> 500 เตียง	11	4	1	16
รวม	41	40	6	87

ตารางที่ 11 การฝึกอบรมและประสบการณ์ทางด้านสาธารณสุขของพยาบาลวิชาชีพในฝ่าย  
เวชกรรมสังคม

การฝึกอบรม / ประสบการณ์ทางสธ.	< 5 ปี	5-9 ปี	10-20 ปี	> 20 ปี	รวม
เคยรับการฝึกอบรม	116	118	46	10	290
ไม่เคยรับการฝึกอบรม	35	24	14	6	79
รวม	151	142	60	16	369

1.5.5 จากตารางที่ 11 จะพบว่าพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมที่ไม่ได้  
รับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ปฏิบัติงานทางด้านสาธารณสุข < 5 ปี และพบว่าช่วงการ  
ปฏิบัติงาน 5-9 ปี จะได้รับการเข้าฝึกอบรมมากที่สุด

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับชุมชนฐาน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.07$ ) โดยแรงจูงใจที่มีต่อปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลางคือมีค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 2.98 และ 3.17 ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแรงจูงใจที่มีต่อองค์ประกอบย่อยของปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจแล้ว พบว่า

### ปัจจัยค่าจุน

พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม มีแรงจูงใจต่อองค์ประกอบย่อยของปัจจัยค่าจุนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบย่อยด้านวิถีการควบคุมบังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.16$ ) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ( $\bar{X}=2.40$ ) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ( $\bar{X}=3.02$ ) ด้านสภาพภาพในการทำงาน ( $\bar{X}=2.97$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}=3.15$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X}=2.79$ ) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $X=3.27$ )

### ปัจจัยจูงใจ

พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม มีแรงจูงใจต่อองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน คือองค์ประกอบย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.25$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X}=2.72$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.28$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.09$ ) ด้านการพัฒนาตนเอง ( $X=3.17$ ) และด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}=3.43$ ) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 12

เมื่อจำแนกตามระดับแรงจูงใจแล้วพบว่า พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจุนอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 91.1 สำหรับแรงจูงใจในระดับสูงและระดับต่ำมีเพียงร้อยละ 4.0 และ 4.9 ตามลำดับ และแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน คือร้อยละ 82.1 และอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำร้อยละ 12.8 และ 5.1 ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจรวมในการปฏิบัติงานสำหรับชุมชนฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม พบว่าอยู่ในระดับปานกลางคือร้อยละ 92.7 มีเพียงร้อยละ 5.2 อยู่ในระดับสูง และร้อยละ 2.1 อยู่ในระดับต่ำรายละเอียดดังแสดงในตารางที่



ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงานสาธารณะสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
<u>ปัจจัยค่าจูน</u>		
เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.40	0.74
สภาพการทำงาน	2.79	0.74
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.02	0.71
นโยบายและการบริหาร	3.15	0.77
สถานภาพในการทำงาน	2.97	0.83
ความมั่นคงในการทำงาน	3.27	0.73
วิธีการควบคุมบังคับบัญชา	3.16	0.79
รวมเฉลี่ย	2.98	0.43
<u>ปัจจัยจูงใจ</u>		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.09	0.69
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.25	0.66
ความสำเร็จในงาน	3.43	0.67
ความรับผิดชอบ	3.28	0.78
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.72	0.76
การพัฒนาในตนเอง	3.17	0.75
รวมเฉลี่ย	3.17	0.49
รวมทุกด้าน	3.07	0.40

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม จำแนกตาม  
ระดับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
<u>ปัจจัยต่ำ</u> (N=369)		
แรงจูงใจในระดับสูง	15	4.0
แรงจูงใจในระดับปานกลาง	336	91.1
แรงจูงใจในระดับต่ำ	18	4.9
<u>ปัจจัยสูง</u> (N=369)		
แรงจูงใจในระดับสูง	47	12.8
แรงจูงใจในระดับปานกลาง	303	82.1
แรงจูงใจในระดับต่ำ	19	5.1
<u>แรงจูงใจรวม</u> (N=369)		
แรงจูงใจในระดับสูง	19	5.2
แรงจูงใจในระดับปานกลาง	342	92.7
แรงจูงใจในระดับต่ำ	8	2.1

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม จากการประเมินการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมทั้ง 5 ด้านอันได้แก่ ด้านบริการ ด้านฝึกอบรม ด้านนิเทศ ด้านติดตามประเมินผล และด้านวิจัยพบว่า

#### ด้านบริการ

พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมประเมินการให้บริการสาธารณสุขมูลฐานของตนเองอยู่ในระดับดีร้อยละ 21.8 ระดับพอใช้ร้อยละ 60.9 และต้องปรับปรุงแก้ไขร้อยละ 17.3

#### ด้านฝึกอบรม

พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมประเมินการฝึกอบรมสาธารณสุขมูลฐานของตนเองอยู่ในระดับดีร้อยละ 19.2 ระดับพอใช้ร้อยละ 40.4 และต้องปรับปรุงแก้ไขถึงร้อยละ 40.4

#### ด้านนิเทศ

พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมประเมินการนิเทศงานหลังการอบรมสาธารณสุขมูลฐานของตนเองอยู่ในระดับดีร้อยละ 19.5 ระดับพอใช้ร้อยละ 47.5 และต้องปรับปรุงแก้ไขถึงร้อยละ 33.0

#### ด้านติดตามประเมินผล

พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมประเมินการติดตามประเมินผลหลังการอบรมสาธารณสุขมูลฐานของตนเองอยู่ในระดับดีร้อยละ 14.0 ระดับพอใช้ร้อยละ 45.8 และต้องปรับปรุงแก้ไขถึงร้อยละ 40.2

#### ด้านวิจัย

พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมประเมินการวิจัยในงานสาธารณสุขมูลฐานของตนเองอยู่ในระดับดีร้อยละ 3.1 ระดับพอใช้ร้อยละ 15.6 และต้องปรับปรุงแก้ไขถึงร้อยละ 81.3

#### ผลการปฏิบัติงานรวม

เมื่อนำคะแนนการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานทั้ง 5 ด้านของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมมารวมกัน พบว่าผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ร้อยละ 56.8 และร้อยละ 6.9 อยู่ในระดับดี และมีถึงร้อยละ 36.3 ที่ต้องปรับปรุง รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของระดับการปฏิบัติงานสาธารณะสุขมูลฐานของพยาบาล  
วิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม

ระดับการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>ด้านบริการ</u> (N=369)		
ดี	80	21.8
พอใช้	225	60.9
ต้องปรับปรุง	64	17.3
<u>ด้านฝึกอบรม</u> (N=369)		
ดี	71	19.2
พอใช้	149	40.4
ต้องปรับปรุง	149	40.4
<u>ด้านนิเทศ</u> (N=369)		
ดี	72	19.5
พอใช้	175	47.5
ต้องปรับปรุง	122	33.0
<u>ด้านติดตามประเมินผล</u> (N=369)		
ดี	52	14.0
พอใช้	169	45.8
ต้องปรับปรุง	148	40.2

ระดับการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>ด้านวิจัย</u> (N=369)		
ดี	11	3.1
พอใช้	58	15.6
ต้องปรับปรุง	300	81.3
<u>รวมทุกด้าน</u> (N=369)		
ดี	25	6.9
พอใช้	210	56.8
ต้องปรับปรุง	134	36.3

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานสาธารณสุขุมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม ทั้งในด้านบริการ ด้านฝึกอบรม ด้านนิเทศ ด้านติดตามประเมินผล และด้านวิจัย พบว่าการปฏิบัติงานสาธารณสุขุมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านบริการ ( $\bar{X}=3.09$ ) ด้านฝึกอบรม ( $\bar{X}=2.62$ ) ด้านนิเทศ ( $\bar{X}=2.72$ ) และด้านติดตามประเมินผล ( $\bar{X}=2.56$ ) ส่วนการปฏิบัติงานสาธารณสุขุมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม ในด้านวิจัยนั้นพบว่าอยู่ในขั้นต้องปรับปรุง ( $\bar{X}=1.90$ ) และเมื่อมองในภาพรวมทุกด้านของการปฏิบัติงานสาธารณสุขุมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.58$ ) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงาน  
 สาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม

การปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน	$\bar{X}$	S.D.
ด้านบริการ	3.09	0.78
ด้านฝึกอบรม	2.62	1.10
ด้านนิเทศ	2.72	0.99
ด้านติดตามประเมินผล	2.56	0.96
ด้านวิจัย	1.90	0.75
รวมทุกด้าน	2.58	0.76

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆอันได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคล ปัจจัยด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านปริมาณ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน กับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงาน  
 พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม

4.1.1 อายุ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน สาธารณสุขมูลฐานด้านนิเทศ ( $P < 0.05$ ) แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานด้านบริการ ด้านฝึกอบรม ด้านติดตามประเมินผล ด้านวิจัย และการปฏิบัติรวม

4.1.2 เงินเดือน พบว่าเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน ด้านฝึกอบรม ด้านนิเทศ ด้านติดตามประเมินผล และการปฏิบัติงานรวม แต่ไม่พบความสัมพันธ์ด้านบริการ และด้านวิจัย ( $P < 0.05$ )

สำหรับปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ผลการศึกษาไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมในทุกๆด้าน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 16

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายเวชกรรมสังคม

4.3.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทางด้านสาธารณสุข ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานในทุกๆด้าน

4.3.2 การฝึกอบรม พบว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานด้านฝึกอบรม ด้านนิเทศ ด้านติดตามประเมินผล และการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 17

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปริมาณงานกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายเวชกรรมสังคม

ขนาดของโรงพยาบาล และจำนวนบุคลากรในฝ่าย ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานในทุกๆด้าน ( $P < 0.05$ ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 18

#### 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน ของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า แรงจูงใจรวมของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานในทุกๆด้าน ( $P < 0.05$ ) โดยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน ปรากฏผลดังนี้

4.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับด้านบริการ ด้านการนิเทศงาน การติดตามประเมินผล ด้านวิจัยและการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานในด้านรวม ( $P < 0.05$ ) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละองค์ประกอบแล้วพบว่า องค์ประกอบด้านวิธีการควบคุมบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในด้านนิเทศ ด้านติดตามประเมินผล ด้านวิจัย และการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน ( $P < 0.05$ ) องค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหารพบว่ามีสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานในด้านบริการ ด้านนิเทศ ด้านติดตามประเมินผล และการปฏิบัติงานรวม ( $P < 0.05$ ) องค์ประกอบด้านสภาพในการทำงานพบว่ามีสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานทุกด้านยกเว้นด้านบริการ และด้านฝึกอบรม ( $P < 0.05$ ) และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานพบว่ามีสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานทุกด้าน ยกเว้นด้านฝึกอบรม ( $P < 0.05$ ) องค์ประกอบด้านสภาพการทำงาน พบว่ามีสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานทุกด้าน ( $P < 0.05$ ) ส่วนเงินเดือนค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม รายละเอียดแสดงในตารางที่ 19



4.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขุมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขุมูลฐานในทุกๆด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจแล้วพบว่า องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ องค์ประกอบในด้านความสำเร็จของงาน และด้านการพัฒนาในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกๆด้าน ( $P < 0.05$ ) ส่วนองค์ประกอบในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านบริการและด้านฝึกอบรม ( $P < 0.05$ ) ดังแสดงในตารางที่ 20

หมายเหตุ จากตารางจะพบว่าค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) ต่ำมาก ( $< 2$ ) ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามน้อยมาก อาจเนื่องมาจากการวิเคราะห์ในครั้งนี้ ไม่ได้จัดตัวแปรที่รบกวนออกไป และตัวแปรตามได้มาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขุมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม โดยเป็นค่าคะแนนที่ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินสมรรถภาพการทำงานของตนเอง ไม่ได้เป็นผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขุมูลฐานจริงๆ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่าควรใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขุมูลฐานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมในรูปแบบอื่นๆ และควรใช้เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อควบคุมตัวแปรที่รบกวนออกไป

ตารางที่ 16 ค่าสัมสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขของ  
พยาบาลวิชาชีพ ในฝ่ายเวชกรรมสังคม

ปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคล	การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม						รวมทุกด้าน
	ด้านบริการ	ด้านฝึกอบรม	ด้านนิเทศ	ด้านประเมินผล	ด้านวิจัย		
อายุ (r) N=369	.0684 P= .190	.0698 P= .181	.1784 P= .001	.0901 P= .084	-.0265 P= .612	.0957 P= .066	
สถานภาพสมรส ( $\chi^2$ ) N=369	4.55 p= .34	7.47 p= .11	7.75 p= .10	6.15 p= .19	1.10 p= .20	7.67 p= .10	
วุฒิการศึกษา ( $\chi^2$ ) N=369	2.67 p= .26	0.60 p= .74	0.02 p= .98	1.41 p= .49	4.75 p= .09	0.23 p= .89	
เงินเดือน (r) N=369	.0959 P= .073	.1478 P= .006	.2230 P= .000	.1682 P= .002	.0319 P= .551	.1646 P= .002	

ตารางที่ 17 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสพการณ์ทางด้านสาธารณสุขกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน  
ของพยาบาลวิชาชีพ ในฝ่ายเวชกรรมสังคม

ปัจจัยด้านประสพการณ์ด้าน สาธารณสุข	การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม					
	ด้านบริการ	ด้านฝึกอบรม	ด้านนิเทศ	ด้านประเมินผล	ด้านวิจัย	รวมทุกด้าน
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้าน สาธารณสุข (r) N=363	.0028 P= .957	.0176 P= .739	.0968 P= .065	.0970 P= .065	.0116 P= .825	.0547 P= .299
การฝึกอบรม (X <sup>2</sup> ) N=	2.38 p= .30	25.47 p= .00	10.73 p= .00	15.95 p= .00	4.75 p= .09	14.39 p= .00

ตารางที่ 18 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปริมาณงาน กับการปฏิบัติงานสาขาการผสมผสานของพยาบาลวิชาชีพ  
ในฝ่ายเวชกรรมสังคม

ปัจจัยด้านปริมาณงาน	การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม					
	ด้านบริการ	ด้านฝึกอบรม	ด้านนิเทศ	ด้านประเมินผล	ด้านวิจัย	รวมทุกด้าน
จำนวนบุคลากรในฝ่าย (r) N=362	-.0894 P= .089	-.0772 P= .143	-.0640 P= .225	-.0515 P= .329	-.0212 P= .688	-.0748 P= .156
จำนวนพยาบาลวิชาชีพในฝ่าย (r) N=346	.0289 P= .592	.0073 P= .892	.0582 P= .281	.0260 P= .630	.0663 P= .219	.0444 P= .410
ขนาดของโรงพยาบาล (X <sup>2</sup> ) N= 369	6.87 p= .142	8.35 p= .079	5.45 p= .244	2.04 p= .728	1.78 p= .77	4.19 p= .38

ตารางที่ 19 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรูจใจกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม

ปัจจัยรูจใจ (r)	การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม											
	ด้านบริการ	p	ด้านฝึกอบรม	p	ด้านนิเทศ	p	ด้านประเมินผล	p	ด้านวิจัย	p	รวมทุกด้าน	p
ปัจจัยรูจใจ	.3100	0.000	.3327	0.000	.4551	0.000	.4366	0.000	.2939	0.000	.4445	0.000
ความสำเร็จในงาน	.1921	0.000	.1425	0.006	.2745	0.000	.2870	0.000	.1369	0.008	.2512	0.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	.2821	0.000	.3395	0.000	.4343	0.000	.3901	0.000	.2709	0.000	.4181	0.000
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.1536	0.003	.1252	0.016	.2057	0.000	.2162	0.000	.0902	0.084	.1935	0.000
ความรับผิดชอบ	.2930	0.000	.3574	0.000	.4554	0.000	.4231	0.000	.2749	0.000	.4423	0.000
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.2384	0.000	.1512	0.004	.1993	0.000	.2292	0.000	.2001	0.000	.2413	0.000
การพัฒนาตนเอง	.2941	0.000	.3495	0.000	.4490	0.000	.4152	0.000	.2743	0.000	.4365	0.000

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม

ปัจจัยต่างๆ (r)	การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม											
	ด้านบริการ	p	ด้านฝึกอบรม	p	ด้านนิเทศ	p	ด้านประเมินผล	p	ด้านวิจัย	p	รวมทุกด้าน	p
ปัจจัยต่างๆ	.1517	0.003	.0994	0.057	.2162	0.000	.2140	0.000	.2007	0.000	.2125	0.000
เงินเดือนและค่าตอบแทน	.0361	0.489	-.0321	0.539	.0135	0.796	.0111	0.831	.0368	0.481	.0153	0.770
สภาพการทำงาน	.1309	0.012	.1107	0.034	.1717	0.001	.1514	0.004	.1468	0.005	.1724	0.001
ความสัมพันธ์กับบุคคล	.0982	0.060	.1118	0.032	.1997	0.000	.1386	0.008	.1205	0.021	.1629	0.002
นโยบายและการบริหาร	.1610	0.002	.0966	0.064	.1705	0.001	.1595	0.002	.0772	0.139	.1626	0.002
สถานภาพในการทำงาน	.0656	0.209	.0838	0.108	.1454	0.005	.1700	0.001	.1904	0.000	.1562	0.003
ความมั่นคงในงาน	.0486	0.352	-.0153	0.769	.0512	0.326	.0542	0.299	.1281	0.114	.0624	0.232
วิธีการควบคุมบังคับบัญชา	.0888	0.089	.0465	0.373	.1270	0.015	.1694	0.001	.1258	0.016	.1334	0.010
แรงจูงใจรวม	.1811	0.001	.1424	0.011	.2311	0.000	.2668	0.000	.1841	0.001	.2727	0.000

## ตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่าย

### เวชกรรมสังคม

จากข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคมตลอดจนถึงข้อเสนอแนะที่พยาบาลในฝ่ายต้องการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นลักษณะแสดงความคิดเห็นนั้น ผลการศึกษาสามารถแจกแจงรายละเอียดดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายเวชกรรมสังคม

ปัญหา	ร้อยละ
5.1 กำลังคนในฝ่ายเวชกรรมสังคม	
เหมาะสม	26.5
ไม่เหมาะสม	73.5
5.2 สถานพาหนะประจำฝ่าย (ใช้เฉพาะฝ่ายเวชกรรมสังคม)	
ไม่มี	84.6
มีจักรยานยนต์	9.6
มีรถยนต์	4.4
มีรถยนต์และจักรยานยนต์	1.4
5.3 สถานพาหนะที่ใช้ร่วมกับฝ่ายอื่น	
ไม่มี	13.1
รถจักรยานยนต์	1.9
รถยนต์	79.5
รถยนต์และจักรยานยนต์	5.5
5.4 สถานพาหนะที่มีอยู่ สามารถใช้สะดวก	
สะดวก	17.2
มีปัญหาบางครั้ง	68.4
มีปัญหาเสมอ	14.4

ปัญหา	ร้อยละ
5.5	เวชภัณฑ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอตามความต้องการ
	ไม่มีปัญหา 92.4
	มีปัญหา 7.6
5.6	การได้รับการอบรมดูงานเพิ่มเติม
	ไม่เคย 21.8
	เคย 1-2 ครั้ง/ปี 66.6
	เคย 3-5 ครั้ง/ปี 5.5
	ไม่ระบุจำนวน 6.1
5.7	การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
	ไม่มีปัญหา 76.9
	มีปัญหา 23.1
5.8	ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา
	ไม่มีปัญหา 82.5
	มีปัญหา 17.5
5.9	ความร่วมมือในฝ่ายต่างๆในโรงพยาบาล
	ไม่มีปัญหา 54.1
	มีปัญหา 45.9
5.10	ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน
	ไม่มีปัญหา 55.1
	มีปัญหา 44.6
5.11	ความรู้ ความเข้าใจ ของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายต่อการปฏิบัติงาน
	ไม่มีปัญหา 78.2
	มีปัญหา 21.8



ปัญหา	ร้อยละ
5.12 การอบรม ศึกษาน ศึกษาเพิ่มเติม	
ไม่มีปัญหา	78.2
มีปัญหา	21.8
5.13 ปัญหาอื่นๆในการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน พบว่าเกิดจาก	
ความร่วมมือของประชาชน	26.7
ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายอื่นๆ	17.5
ไม่มีการวางแผนงานล่วงหน้า	3.9
ความร่วมมือของ อาสาสมัคร	12.1
นโยบายไม่สนับสนุนงาน สสม.	11.2
บุคลากรไม่พอเพียงกับการปฏิบัติงาน	6.3
การประสานงานกับเทศบาลไม่ดี	7.3
จนท.ไม่เข้าในงาน สสม.ในเขตเมือง	4.9
โรงพยาบาลไม่มีพื้นที่รับผิดชอบ	0.5