

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา  
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาค  
ตะวันออก จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 215 คน ในรูปตารางและสมการ โดยเริ่มจากสัญลักษณ์ที่ใช้  
ในการวิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง  
คุณภาพนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลกับการวิจัยเชิงปริมาณทั้งข้อที่เหมือนกันและความ  
แตกต่างโดยนำเสนอในรูป บรรยายและแผนภาพ

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนด  
สัญลักษณ์และตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$  = ค่าคะแนนเฉลี่ย

SD = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

T = ค่าสถิติการแจกแจง t

F = ค่าสถิติการแจกแจง F

r = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

$R^2$  = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

$b_0$  = ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Beta = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S.E. b. = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

S.E. est. = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

#### ตัวแปร

$X_1$  = ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

$X_2$  = รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ

$X_3$  = อายุของพยาบาลวิชาชีพ

- $X_2$  = ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
 $X_c$  = ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน  
 $X_d$  = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
 $Y$  = ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
 $Y'$  = สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ  
 $Z'$  = สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

### ลำดับขั้นการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณผู้วิจัยได้แบ่ง ออกเป็น 3 ตอน โดยเรียงลำดับความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก นำมาเสนอโดย แจกแจงในรูปความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก นำมาวิเคราะห์โดย แสดงลักษณะ การกระจายของตัวแปร ต่าง ๆ ใช้สถิติ พรรณนา นำเสนอในรูปตาราง แสดง ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนาย ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

สำหรับ การวิเคราะห์ ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ผลการศึกษเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสรุป ประมวลผลข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจากการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องความคิดเห็นต่อการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก นำเสนอข้อมูลโดยการบรรยายและแผนภาพประกอบ

### วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (ส่วนที่ 1)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละ ด้านระดับการศึกษาและแผนกที่ปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก (n = 215)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	215	100
<b>รวม</b>	<b>215</b>	<b>100</b>
<b>แผนกที่ปฏิบัติงาน</b>		
ห้องฉุกเฉิน	22	10.2
ผู้ป่วยนอก	50	23.3
ผู้ป่วยใน	97	45.1
ห้องผ่าตัด	21	9.8
ห้องไอ ซี ยู	25	11.6
<b>รวม</b>	<b>215</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ทั้งหมดมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนแผนกที่ปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยในคิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยนอกคิดเป็นร้อยละ 23.3 และพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ในห้องผ่าตัดมีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 9.8

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ของ  
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ( $n = 215$ )

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	9	4.3
25 - 29 ปี	126	58.3
30 - 34 ปี	61	28.4
35 - 39 ปี	14	6.6
40 - 44 ปี	3	1.4
45 - 49 ปี	1	0.5
50 - 54 ปี	1	0.5
<b>รวม</b>	<b>215</b>	<b>100</b>
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
1-3 ปี	89	41.4
>3-5 ปี	61	28.4
>5-10 ปี	46	21.4
>10 ปี	19	8.8
<b>รวม</b>	<b>215</b>	<b>100</b>
<b>รายได้</b>		
10,000 -15,000 บาท	25	11.6
>15,000-20,000 บาท	115	53.5
>20,000 บาท	75	34.9
<b>รวม</b>	<b>215</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 25-29 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาพยาบาลวิชาชีพมีอายุ ระหว่าง 30-34 ปีคิดเป็นร้อยละ 28.4 และพยาบาลวิชาชีพที่มีจำนวนน้อยที่สุด 2 ช่วง เท่ากัน คือพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 45-49 ปี และอายุระหว่าง 50-54 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.5

ประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ตั้งแต่ 1-3 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาจำนวนพยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 3-5 ปีคิดเป็นร้อยละ 28.4 และพยาบาลวิชาชีพที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.8

รายได้ต่อเดือน จาก การทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก มีจำนวนรายได้ >15,000 – 20,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมารายได้จำนวน >20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.9 และพยาบาลวิชาชีพที่มีจำนวนรายได้ น้อยที่สุดต่อเดือน คือพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้จากการทำงาน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.6

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก นำมาวิเคราะห์โดย แสดงลักษณะ การกระจายของตัวแปร ต่าง ๆ ใช้สถิติ พรรณนา นำเสนอในรูปแบบตาราง แสดง ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวม และระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ( $n = 215$ )

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.29	.61	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ	3.59	.38	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับภาวะผู้นำโดยรวม ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.29, SD=.61$ ) ส่วนระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.59, SD=.38$ )

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในงานรายด้าน ของ  
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n = 215)

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านปัจจัยจูงใจ	3.66	.35	มาก
ด้านปัจจัยค้ำจุน	3.52	.47	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน ของ  
พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = .35$  และ  
 $\bar{X} = 3.52$ ,  $SD = .47$ )

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความพึงพอใจในงานของ  
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็น รายข้อ

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ	n = 215			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและรักในวิชาชีพ ของท่าน	4.40	.601	มาก	1
2. ท่านได้รับการยกย่องนับถือจาก ประชาชนทั่วไปว่าท่านมีเกียรติ	4.33	.631	มาก	2
3. ท่านมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน ของท่าน	4.24	.561	มาก	3
4. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนทำให้การ ดำเนินงานต่าง ๆ ในหน่วยงานท่านลุล่วง ไปด้วยดี	4.14	.574	มาก	4
5. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม	4.06	.681	มาก	5
6. ท่านไม่เคยได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับ นโยบายของโรงพยาบาล	4.05	1.155	มาก	6
7. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.01	.511	มาก	7

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ	n = 215			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
8. ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	4.00	.690	มาก	8
9. โรงพยาบาลของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทาง	4.00	.925	มาก	9
10. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.99	.404	มาก	10
11. ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาในส่วนของเกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ	3.93	.659	มาก	11
12. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน	3.87	.562	มาก	12
13. สัมพันธภาพของทุกคนในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.85	.803	มาก	13
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรม	3.83	1.112	มาก	14
15. ท่านไม่พอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	3.82	1.009	มาก	15
16. สภาพที่ทำงานของท่านมีความมั่นคงปลอดภัย	3.79	.832	มาก	16
17. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.78	.487	มาก	17
18. การปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มีความมั่นคงในหน้าที่	3.77	.742	มาก	18
19. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านมีการป้องกันอุบัติเหตุเป็นอย่างดี	3.75	.738	มาก	19

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ	n=215			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
20. ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.71	.612	มาก	20
21. หน่วยงานของท่านมีการป้องกันหรือมีแนวทางการป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ เป็นอย่างดี	3.66	.810	มาก	21
22. ท่านมีโอกาสปรึกษาหารือปัญหากับผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	3.63	1.009	มาก	22
23. ท่านคิดว่าตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ปวยมี ความก้าวหน้าเช่นเดียวกับตำแหน่งอื่น	3.60	.830	มาก	23
24. ท่านได้รับการนิเทศจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.52	.875	มาก	24
25. ผู้นิเทศให้โอกาสเป็นที่ปรึกษาและรับฟังปัญหาของท่านได้เป็นอย่างดี	3.51	.927	มาก	25
26. ในหน่วยงานของท่าน การพิจารณาผู้เข้าศึกษาต่อ อบรมเพิ่มเติม เป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.50	.922	ปานกลาง	26
27. ในหน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้ อย่างเพียงพอ	3.48	.847	ปานกลาง	27
28. ท่านพอใจต่อระเบียบปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน	3.47	.858	ปานกลาง	28
29. ท่านพอใจในการบริหารงานในหน่วยงานของท่าน	3.44	.845	ปานกลาง	29
30. ผู้บังคับบัญชามีความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน	3.44	.974	ปานกลาง	30



## ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ	n = 215			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
31. ท่านรู้สึกที่ไม่ได้รับความสะดวกสบาย ในการทำงาน	3.39	.983	ปานกลาง	31
32. ท่านและครอบครัวได้รับความ ช่วยเหลือจากหน่วยงานเวลาเจ็บป่วยเป็น อย่างดี	3.38	.871	ปานกลาง	32
33. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและ กำหนดนโยบายในหน่วยงานของท่าน	3.32	.978	ปานกลาง	33
34. ท่านได้รับความสะดวกในเรื่องที่พัก อาศัย	3.31	1.097	ปานกลาง	34
35. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงานแต่ละครั้งไม่มีการกำหนด วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	3.23	1.041	ปานกลาง	35
36. ท่านพอใจในคำตอบแทนเกี่ยวกับ รายได้	3.22	1.065	ปานกลาง	36
37. ท่านรู้สึกลำบากใจที่ต้องทำงานเกิน ระดับความรู้ความสามารถที่ศึกษามา	3.17	1.095	ปานกลาง	37
38. เงินเดือนและคำตอบแทนจากการ ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่าน	2.96	1.102	ปานกลาง	38
39. งานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เพิ่มเติมมีปริมาณมากเกินไป	2.93	1.074	ปานกลาง	39
40. โอกาสที่หน่วยงานจะให้ท่านศึกษาต่อ มีน้อยมาก	2.77	1.172	ปานกลาง	40
41. ในหน่วยงานของท่านมีจำนวน พยาบาลที่ปฏิบัติงานเพียงพอกับปริมาณ งานในปัจจุบัน	2.76	1.105	ปานกลาง	41

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ	n = 215			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
42. งานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านมีปริมาณมากเกินไป	2.74	1.118	ปานกลาง	42
43. เมื่อการดำเนินงานมีปัญหาท่านจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	2.47	.790	ปานกลาง	43
<b>ความพึงพอใจโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ</b>	<b>3.59</b>	<b>.38</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากและระดับปานกลางโดยข้อที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ "ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและรักในวิชาชีพของท่าน " และข้อที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ "เมื่อการดำเนินงานมีปัญหาท่านจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง "

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ภาวะผู้นำ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกเป็น รายข้อ

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	n = 215			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. หัวหน้างานมีความซื่อสัตย์สุจริต	3.93	.924	สูง	1
2. หัวหน้างานบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงานที่ต้องทำให้สำเร็จ	3.89	.787	สูง	2
3. หัวหน้างานบอกให้ผู้ร่วมงานทุกคนทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานเผชิญอยู่	3.85	.812	สูง	3
4. หัวหน้างานมีความมั่นใจในตนเอง	3.84	.863	สูง	4
5. หัวหน้างานมอบหมายให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติโดยพิจารณาความรู้ความสามารถของแต่ละคน	3.74	.834	สูง	5
6. หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.73	.944	สูง	6
7. หัวหน้างานส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง	3.70	.931	สูง	7
8. หัวหน้างานแนะนำให้ท่านใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน	3.69	.809	สูง	8
9. หัวหน้างานแนะนำให้ท่านคิดก่อนลงมือปฏิบัติ	3.69	.859	สูง	9
10. หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์และคิดในเชิงบวก	3.68	.973	สูง	10
11. หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านทดลองปฏิบัติด้วยวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน	3.67	.797	สูง	11

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	n = 215			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
12. หัวหน้างานให้ความสำคัญกับค่านิยม การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ความต้องการส่วนตัว	3.67	.921	สูง	12
13. หัวหน้างานให้ความสำคัญกับตนเองและมี เมตตา	3.66	.988	สูง	13
14. หัวหน้างานบอกวิธีการและแนวทางใน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.65	.840	สูง	14
15. หัวหน้างานส่งเสริมให้ท่านใฝ่รู้ใฝ่ ศึกษา	3.63	.875	สูง	15
16. หัวหน้างานให้คำปรึกษาเมื่อท่านมี ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.63	.897	สูง	16
17. หัวหน้างานเต็มใจถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์ให้แก่ท่าน	3.62	1.047	สูง	17
18. หัวหน้างานให้โอกาสท่านพัฒนา ตนเองโดยการศึกษาอบรมเพิ่มเติม	3.61	.879	สูง	18
19. แนวคิดของหัวหน้างานทำให้ท่านรู้สึก ว่าจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติงาน บางอย่างที่เคยปฏิบัติมา	3.60	.819	สูง	19
20. หัวหน้างานจะใช้วิธีการสื่อสารกับท่าน โดยตรงไม่ผ่านผู้อื่น	3.60	.916	สูง	20
21. หัวหน้างานร่วมกำหนดคำขวัญหรือ สัญลักษณ์ของหน่วยงานและการ ปฏิบัติงานที่ทุกคนยอมรับ	3.59	.886	สูง	21
22. หัวหน้างานค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการ แก้ปัญหาให้กับหน่วยงาน	3.59	.928	สูง	22

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	n = 215			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
23. หัวหน้างานใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	3.57	.949	สูง	23
24. หัวหน้างานให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ แก่ท่านอยู่เสมอ	3.54	.884	สูง	24
25. หัวหน้างานมีความสามารถกระตุ้นให้ท่านรู้จักแสดงความคิดเห็น	3.54	.941	สูง	25
26. หัวหน้างานเสนอ นโยบายการใช้ทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.53	.842	สูง	26
27. หัวหน้างานสร้างความคุ้นเคยและรับรู้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยวิธีการตรวจเยี่ยม	3.52	.901	สูง	27
28. หัวหน้างานแนะนำให้ท่านมองสิ่งต่าง ๆ ในอนาคตในแง่ดี	3.52	1.018	สูง	28
29. หัวหน้างานมอบอำนาจให้ท่านได้มีโอกาสแสดงศักยภาพเต็มที่	3.51	.859	สูง	29
30. หัวหน้างานทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง หนุน และผู้ฝึกแก่ท่าน	3.51	.942	สูง	30
31. หัวหน้างานกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ	3.50	.966	ปานกลาง	31
32. หัวหน้างานแนะนำให้ท่านให้ระวังการปฏิบัติในสิ่งที่เคยผิดพลาด	3.48	.951	ปานกลาง	32
33. หัวหน้างานกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติได้มากกว่าที่ท่านคาดหวัง	3.47	.900	ปานกลาง	33
34. หัวหน้างานประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องไว้ต่อความต้องการและค่านิยมของผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อม	3.47	.911	ปานกลาง	34

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	n = 215			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
35. หัวหน้างานชี้ให้ท่านเห็นจุดบกพร่องที่ท่านควรปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาตนเอง	3.46	.998	ปานกลาง	35
36. หัวหน้างานทำให้ท่านเกิดความไว้วางใจในความสามารถและการตัดสินใจ	3.45	1.062	ปานกลาง	36
37. หัวหน้างานแสดงคุณลักษณะผู้นำที่ดีทำให้ท่านเกิดความจงรักภักดี	3.45	1.075	ปานกลาง	37
38. หัวหน้างานใช้วิธีจูงใจเหมาะสมกับความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล	3.44	.904	ปานกลาง	38
39. หัวหน้างานแสดงความชื่นชมท่านชมเมื่อท่านปฏิบัติงานดี	3.44	.960	ปานกลาง	39
40. หัวหน้างานสร้างความมั่นใจให้ท่านโดยมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ	3.43	.883	ปานกลาง	40
41. ความสัมพันธ์ของท่านกับหัวหน้างานทำให้ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.42	.963	ปานกลาง	41
42. หัวหน้างานประพฤติตนสมควรเคารพยกย่อง	3.42	1.086	ปานกลาง	42
43. หัวหน้างานให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหา	3.37	.957	ปานกลาง	43
44. หัวหน้างานทบทวนจุดมุ่งหมายและวิธีปฏิบัติให้เข้าใจเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด	3.35	1.044	ปานกลาง	44
45. หัวหน้างานปฏิบัติตนอยู่ในสถานะเดียวกับท่าน	3.34	.986	ปานกลาง	45

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	n = 215			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
46. คำแนะนำของหัวหน้างานทำให้ท่าน เกิดความคิดใหม่ ๆ ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน	3.33	.853	ปานกลาง	46
47. หัวหน้างานบอกเทคนิคในการ ปฏิบัติงาน	3.33	.935	ปานกลาง	47
48. หัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ ท่านอยากเลียนแบบตาม	3.33	1.083	ปานกลาง	48
49. หัวหน้างานทำให้ท่านเกิดความ เลื่อมใส ศรัทธา.	3.32	1.056	ปานกลาง	49
50. หัวหน้างานชี้ให้เห็นความผิด พลาดมากกว่าการวิจารณ์	3.31	1.059	ปานกลาง	50
51. หัวหน้างานให้คำแนะนำ อบรมสั่ง สอนและเน้นให้ฝึกฝนเมื่อท่านปฏิบัติงาน ผิดพลาดบ่อยครั้ง	3.28	1.079	ปานกลาง	51
52. หัวหน้างานให้ความยุติธรรมแก่ ผู้ร่วมงานทุกคน	3.27	1.089	ปานกลาง	52
53. หัวหน้างานเมื่อตำหนิแล้วก็เลิกแล้ว ต่อกันไม่นำเหตุการณ์นั้นไปตัดสิน พฤติกรรมท่านในสถานการณือื่น	3.26	1.121	ปานกลาง	53
54. หัวหน้างานแสดงออกด้วยท่าทางว่า รับรู้ในความสามารถหรือผลงานของท่าน โดยการยิ้ม พยักหน้าสัมผัส หรือปรบมือ	3.25	1.046	ปานกลาง	54
55. หัวหน้างานแสดงออกด้วยวาจาว่า รับรู้ในความสามารถหรือผลงานของท่าน โดยการพูดชมเชย	3.25	1.047	ปานกลาง	55

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	n = 215			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
56. หัวหน้างานพูดชมเชยท่านต่อหน้าเมื่อท่านปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	3.21	1.013	ปานกลาง	56
57. หัวหน้างานแสดงความเห็นใจและไม่กล่าวซ้ำเติมเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด	3.21	1.064	ปานกลาง	57
58. หัวหน้างานทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นและอยากอุทิศตนทำงานโดยไม่หวังผลประโยชน์	3.15	1.068	ปานกลาง	58
59. หัวหน้างานเรียกท่านไปตักเตือนสองต่อสองโดยให้เหตุผลพร้อมทั้งคำแนะนำวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด	3.13	1.159	ปานกลาง	59
60. หัวหน้างานไม่พยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งใด ๆ หากเห็นว่าสิ่งนั้นถูกต้องเหมาะสม	3.07	1.091	ปานกลาง	60
61. หัวหน้างานบอกความเชื่อหรือทัศนคติของตนเองให้ท่านรับฟัง	3.03	1.160	ปานกลาง	61
62. หัวหน้างานพูดชมเชยท่านต่อหน้าให้ผู้ร่วมงานฟังในที่ประชุมประจำเดือนเมื่อท่านปฏิบัติงานดี	3.00	1.002	ปานกลาง	62
63. หัวหน้างานว่ากล่าวตักเตือนเมื่อท่านทำผิดและบอกให้ท่านทราบว่าตนเองมีความรู้สึกอย่างไร	3.00	1.074	ปานกลาง	63
64. หัวหน้างานแสดงความพอใจในการปฏิบัติงานของท่านหากว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นการปฏิบัติตามวิธีแบบเดิม	2.93	.914	ปานกลาง	64



## ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	n = 215			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
65. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดหัวหน้างานมักบันทึกข้อความเกี่ยวกับความผิดพลาดของท่านและรายงานให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลทราบ	2.93	1.150	ปานกลาง	65
66. หัวหน้างานอธิบายวิธีปฏิบัติงานที่จะทำให้ท่านได้สิ่งตอบแทนตามที่ท่านต้องการ	2.88	1.032	ปานกลาง	66
67. หัวหน้างานกำหนดให้มีการปฏิบัติงานตามวิธีที่เคยปฏิบัติแต่เดิมเสมอ	2.88	.888	ปานกลาง	67
68. หัวหน้างานตำหนิติเตียนด้วยวาจาเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดต่ำกว่ามาตรฐาน	2.80	1.156	ปานกลาง	68
69. หัวหน้างานแสดงความไม่พอใจเมื่อท่านปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	2.73	1.129	ปานกลาง	69
70. หัวหน้างานพูดชมเชยท่านต่อหน้าผู้ป่วยและญาติเมื่อท่านปฏิบัติงานดี	2.62	1.095	ปานกลาง	70
71. หัวหน้างานให้ความมั่นใจว่าท่านจะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหากปฏิบัติงานดี	2.56	1.186	ปานกลาง	71
72. หัวหน้างานให้ความมั่นใจว่าท่านจะได้รับสิ่งที่ต้องการเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนหากท่านทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติ	2.55	1.044	ปานกลาง	72
73. หัวหน้างานให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานโดยเสนอผู้บังคับบัญชาให้พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/ เพิ่มขั้นเงินเดือน	2.54	1.134	ปานกลาง	73

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	n = 215			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
74. หัวหน้างานประกาศความดีความชอบให้ผู้ร่วมงานในโรงพยาบาลทราบโดยทั่วกันเมื่อท่านปฏิบัติงานดีเด่น	2.52	1.147	ปานกลาง	74
75. หัวหน้างานมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติโดยให้คำมั่นสัญญาเรื่องผลตอบแทน	2.42	1.090	ต่ำ	75
76. หัวหน้างานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาลงโทษเมื่อมีผู้กระทำผิดวินัย	2.39	1.174	ต่ำ	76
77. หัวหน้างานให้โอกาสท่านเลือกว่าต้องการอะไรเป็นสิ่งตอบแทนหากท่านปฏิบัติงานสำเร็จ	2.30	1.108	ต่ำ	77
78. หัวหน้างานมอบรางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของเช่นโล่เหรียญ ของขวัญ ช่อดอกไม้ฯ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ	2.01	1.140	ต่ำ	78
79. หัวหน้างานเสนอผู้บังคับบัญชาให้พิจารณาลดขั้นเงินเดือนเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดร้ายแรง	1.93	1.121	ต่ำ	79
ภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.29	.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นรายข้อ อยู่ในระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยข้อที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ "หัวหน้างานมีความซื่อสัตย์สุจริต" และข้อที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ "หัวหน้างานเสนอผู้บังคับบัญชาให้พิจารณาลดขั้นเงินเดือนเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดร้ายแรง "

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างอายุและ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน

ภาคตะวันออก และสร้างสมการพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล เอกชนภาคตะวันออก

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณ ( $R$ ) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ ถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และทดสอบความมีนัยสำคัญของ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก

ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	$R$	$R^2$	$R^2$ change	$F$	$p$ -value
1. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.58	.34	.34	109.493	.000
2. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย, อายุของพยาบาลวิชาชีพ	.61	.37	.03	63.279	.000

\* $P < .05$

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า

ขั้นที่ 1 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .34 ( $R^2 = .34$ ) แสดงว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกได้ร้อยละ 34

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์อายุของพยาบาลวิชาชีพเข้าไป พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์เพิ่มเป็น .37 ( $R^2 = .37$ ) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและอายุของพยาบาลวิชาชีพสามารถ ร่วมกันพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกได้ ร้อยละ 37 ( $R^2 = .37$ ) ถ้าพิจารณาตัวแปรอายุของพยาบาลวิชาชีพ เพียงตัวเดียวสามารถพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ( $R^2 = .03$ )

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ( $b$ ) และคะแนนมาตรฐาน ( $Beta$ ) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ  $b$  และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	$b$	SEB	Beta	$t$	$p$
1. อายุ	.017	.005	.185	3.407	.001
2. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.359	.034	.576	10.593	.000
ค่าคงที่	1.915	.181		10.588	.000
	$R = .61$	$R^2 = .37$	Overall	$F = 63.279$	

\* $P < .05$

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยโดยใช้วิธี Stepwise พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและอายุของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกได้ร้อยละ 37.4 ( $R^2 = .374$ ) โดยตัวพยากรณ์ที่มีค่าสูงสุดคือ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ( $Beta = .576$ ) รองลงมาคือปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพยาบาลวิชาชีพ ( $Beta = .185$ )

สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Y')} = 1.915 + .359 (\text{ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย}) + .017 (\text{อายุของพยาบาลวิชาชีพ})$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Z')} = .576 (\text{ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย}) + .185 (\text{อายุของพยาบาลวิชาชีพ})$$

## วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ส่วนที่ 2)

ผู้วิจัยสรุปประมวลผลข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลเรื่องความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกโดยนำเสนอแบบ บรรยายและแผนภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมี 2 ครั้ง

**ครั้งที่ 1** ผู้วิจัยใช้แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ นำมาบรรยาย โดยมีแนวคำถาม 15 ข้อ จากผู้ให้ข้อมูลคือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 คน จนได้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน นำเสนอแบบ บรรยายและแผนภาพ

**ครั้งที่ 2** เป็นการสัมภาษณ์เพิ่มเติมหลังจากได้ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัย สร้างข้อคำถามเพิ่มเติมอีก 3 ข้อ (ข้อ 16, 17 และ 18) จากการวิเคราะห์ ระดับความพึงพอใจและระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามคือกลุ่มตัวอย่าง และเป็นกลุ่ม เดียวกันกับ ผู้ให้ข้อมูล จากการสัมภาษณ์ นำเสนอแบบ บรรยายและแผนภาพ

แนวคำถาม ข้อที่ 16 พิจารณา จากระดับคะแนนภาวะผู้นำรายข้อ ที่ได้สูงสุด มา 3 อันดับ ซึ่งพบว่า ความซื่อสัตย์ การบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน และการบอกให้ทุกคนทราบถึง ปัญหาที่หน่วยงานเผชิญอยู่ มาสร้างเป็นแนวคำถามเชิงลึก

แนวคำถาม ข้อที่ 17 พิจารณา จากระดับ คะแนน ความพึงพอใจรายข้อ รายข้อที่มีระดับคะแนนต่ำสุดพบว่าเมื่อการดำเนินงานมีปัญหา วิธีการที่เป็นอยู่คือ พยาบาลต้องแก้ไข ปัญหาด้วยตนเอง มาเป็นแนวคำถามเชิงลึก

แนวคำถามข้อที่ 18 พิจารณาจากคะแนนความพึงพอใจรายข้อที่อยู่ในระดับต่ำ ที่สุด รongลงมา และเป็นผลการศึกษาที่พบ คือข้อมูลเดียวกันกับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพคือ ปริมาณงานที่พยาบาลทำงานอยู่เมื่อเทียบกับจำนวนพยาบาล พบว่าปริมาณงานมากเกินไป

**การวิจัยเชิงคุณภาพ ติความและสรุปผล การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งที่ 1 (จำนวนข้อคำถาม มี 15 ข้อ) ได้ดังนี้**

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนมีความคิดเห็น ว่าในโรงพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำงานอยู่ ส่วนใหญ่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดี บรรยากาศดี สะดวกต่อการเดินทาง สถานที่ทำงาน กว้างขวางมี เครื่องมือครบถ้วน

ความภาคภูมิใจในงาน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รู้สึกภาคภูมิใจและรักในวิชาชีพพยาบาลในการทำงานว่าเป็น วิชาชีพ ที่มีคนนับถือ มีความพิเศษ ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เป็นเฉพาะทางด้านหนึ่ง เป็นอาชีพที่มีเกียรติ

การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานภายนอกโดยได้รับการชื่นชม จากเพื่อน ๆ คนใกล้บ้านรู้สึกให้เกียรติ มองแล้วชื่นชม ไว้วางใจ แม้แต่ลูกค้าคือผู้ที่มารับบริการก็ยอม เชื่อฟังพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ความรู้ความสามารถของพยาบาล ในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล เอกชนภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคนเนื่องจาก พยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเป็นผู้มี มีประสบการณ์ ทำงานด้วยความถนัด เรียน เฉพาะทางมาตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถ ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา ซึ่งนำไปสู่ ความสำเร็จของงาน

การพัฒนาตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อมีการพิจารณาผู้มีสิทธิ์เข้าศึกษาหรืออบรม ต่อเนื่องของพยาบาลในหน่วยงาน ที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ทำงานอยู่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ รู้สึกว่าเป็นการพิจารณาที่เหมาะสม เป็นการพัฒนาคน เพิ่มความรู้ เป็นการทบทวนความรู้ ถ้ามีโอกาสก็ต้องการไปรับการอบรม ต่อเนื่องด้วย พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก และพบว่า พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนเพียงบางส่วน ต้องการดูหัวข้อการอบรมก่อน ว่าเกี่ยวข้องกับความสนใจของ ตัวเองหรือไม่ก่อนที่จะตัดสินใจเข้ารับการอบรม

3. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก มีความคิดเห็น ในการบริหารงานของหัวหน้างานที่ท่านทำงานอยู่ดังนี้คือ ส่วนใหญ่ระดับ งานมี ข้อดี ดีเรื่องติดตามงาน แบ่งงาน มีความชัดเจน มีก่งบ้างเป็นบางส่วน แต่ส่วนใหญ่ประชุมมากไป มีผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการทำงานแทนตำแหน่งหัวหน้าซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องทำงานในเวลา นั้นด้วย มีบ้างที่หัวหน้า เปลี่ยนบ่อย มีแนวคิดที่แตกต่างเข้ามาใหม่ทำให้ยากแก่การปรับตัวต่อ พยาบาลระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะหัวหน้าที่มีความหวังในการทำงานที่สูงเกินไป นอกจากนี้ ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อหัวหน้างานบางส่วนยังพบว่า หัวหน้ายังควบคุมอารมณ์ ตัวเองไม่ได้ พึงพยาบาลระดับปฏิบัติการ น้อยไป

4. ภาระงานของพยาบาล ปริมาณงานที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาค ตะวันออก รับผิดชอบอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพยาบาลในแต่ละงานส่วนใหญ่พบว่า ความ รับผิดชอบมากไป ส่วนปริมาณงานไม่แน่นอนคือช่วงที่อัตราการมารับบริการของลูกค้าสูงจะทำให้ เหนื่อยมาก งานล้นคน รู้สึกทำงานไม่มีคุณภาพ แต่ต้องทำตลอดเวลา โหลดงานเพราะต้องเน้น การให้บริการทุกอย่าง และที่เป็นแบบนี้อีกช่วงคือกรณีที่มีการสอนงานพยาบาลที่เริ่มงานใหม่ ส่วน บางช่วงก็เหมาะสมดีปริมาณเหมาะสมกับคนจะพบในช่วงที่อัตราการมารับบริการของลูกค้าต่ำ

5. เงินเดือนและค่าตอบแทน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ส่วน ใหญ่มีความคิดเห็นในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับในแต่ละเดือน เป็นจำนวนเงินเดือน ที่ ดี สูง มีความพึงพอใจ ส่วนสวัสดิการที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกได้รับ

ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า สวัสดิการเรื่องการรักษาพยาบาลด้านวงเงินค่ารักษาพยาบาลทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในมีวงเงินน้อยเกินไป ควรต้องปรับปรุงเรื่องเพิ่มวงเงินหรือใช้บริการประกันชีวิตมาเป็นสวัสดิการด้วย และพบว่าในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ต้องการสวัสดิการเรื่องห้องพักที่เพียงพอ ปลอดภัยต่อการเดินทางไป-มา ในการทำงานเนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลอยู่ในช่วงกลางวันและกลางคืน พบบ้างในบางส่วนที่ต้องการให้ทางโรงพยาบาลเพิ่มสวัสดิการเรื่องเงินกองทุนสะสมสำหรับพนักงาน

6. ความมั่นคงในงานโดยส่วนใหญ่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งงานที่มีความมั่นคงต่อการทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก เพราะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานที่ทำงานอยู่ยังต้องการพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน พยาบาลที่มาทำงานเป็นผู้มีประสบการณ์ และส่วนประกอบหนึ่งที่มีความมั่นคงเนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเป็นหน่วยงานใหญ่ ในภาคตะวันออกที่มีความมั่นคงที่ดี

ความปลอดภัยในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุหรือโรคติดต่อต่าง ๆ ในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งเป็นสถานที่ทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกว่ามีนโยบายที่ดี ปลอดภัย ผู้บริหารสนับสนุน มีระบบการทำงานเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุหรือโรคติดต่อต่าง ๆ ในโรงพยาบาลเป็นอย่างดี พบว่ามีบ้างที่ไม่มีการปฏิบัติตามระบบที่วางไว้เนื่องจากเป็นสาเหตุส่วนบุคคลของพยาบาล

7. สวัสดิการที่ได้รับ เมื่อพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก หรือบุคคลในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก เจ็บป่วยส่วนใหญ่พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ได้รับการดูแลจากโรงพยาบาลเอกชนที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอย่างดี สะดวก รวดเร็ว และพบว่า บางส่วนการใช้สวัสดิการของญาติยังไม่เคยมารับบริการ

8. แรงจูงใจ ของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจที่ทำให้ สามารถทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน นั้นควรเป็น รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ดี และมีบ้างในเรื่องการทำงานเป็นทีม การได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

ความสุขในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานมีผล ต่อการทำงานในโรงพยาบาล

เอกชนที่ทำงานอยู่โดยพบว่า เป็นส่วนสำคัญที่เป็นกำลังใจในการทำงาน ทำให้มีความสุข มั่นใจ ทำให้เพิ่มคุณค่าต่อตนเอง เป็นการยอมรับนับถือ ภูมิใจ

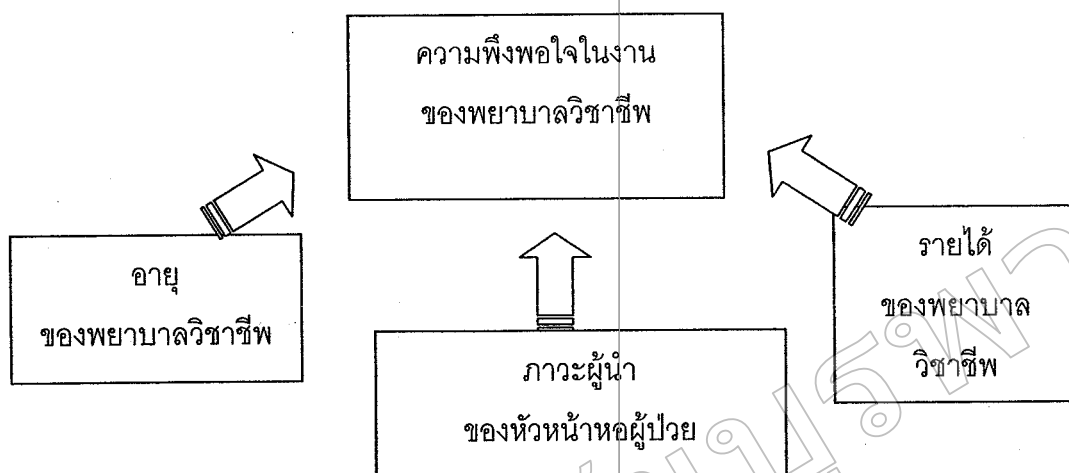
9. การลาออกของบุคลากรพยาบาล เมื่อทราบว่าเพื่อนร่วมงานที่ทำงานภายในแผนกเดียวกันกำลังจะลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นว่า รู้สึกเสียดาย ต้องการช่วยเหลือ โดยต้องการทราบเหตุผลในการลาออก ควรอยู่ งานหายาก และส่วนน้อยพบว่าควรปล่อยไปตามใจเขา

วิธีป้องกันการลาออกของบุคลากรพยาบาล ถ้ามีโอกาสเป็นหัวหน้างานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นว่า วิธีการที่จะไม่ให้พยาบาลซึ่งเป็นลูกน้องลาออกจากรางานด้วยเหตุผลที่ไม่สมควรคือ การคอยดูแล เอาใจใส่ เมื่อพบปัญหาต้องมีการเปิดใจรับฟังปัญหา แนะนำแนวทาง ช่วยแก้ไข พยายามยับยั้งการลาออก โดยใช้วิธีประนีประนอม โน้มน้าว ชี้แจง กรณีที่ไม่สามารถจะแก้ไขได้ก็ต้องดูเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องลาออก และความต้องการนำมาปรับปรุงอย่างอื่น ที่เหลืออยู่หรือไม่

### สรุปสาระสำคัญและการตีความ ข้อมูล

ผลการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยค้นพบว่า ความคิดเห็นต่อการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัจจัยที่น่าสนใจ ในประเด็น เหตุผลที่คิดว่าการทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ควรต้อง มีแรงจูงใจ คือ รายได้ ซึ่งตรงกับ ทฤษฎี การจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ทั้งทางด้าน ปัจจัยจูงใจ เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ สนับสนุนให้บุคคล ทำงานเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน และปัจจัยค้ำจุน เป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังภาพที่ 3





ภาพที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือและความคิดเห็นต่อการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านรายได้

จากภาพที่ 3 จะเห็นได้ว่า การศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลเป็น พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า รายได้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการ ทำให้พยาบาลทำงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ซึ่งแตกต่าง จากผลการวิจัยเชิงปริมาณอย่างชัดเจน โดยการใช้ตัวแปรพยากรณ์ ด้าน ปัจจัยส่วน มี 2 ตัวคือ รายได้ , อายุ ของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า รายได้ ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้

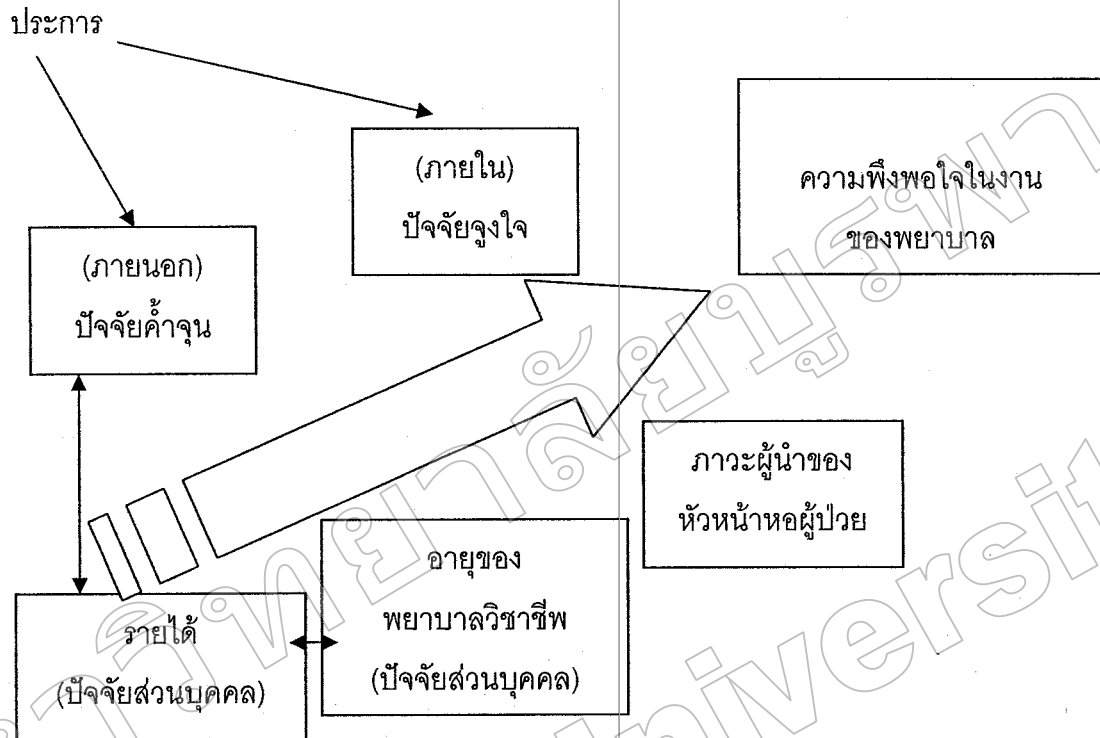
แต่เมื่อได้นำผลการศึกษา ทั้ง 2 แบบ มาวิเคราะห์ ร่วมกัน (การศึกษาศึกษาเชิงปริมาณ และการศึกษาเชิงคุณภาพ) ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือและความคิดเห็นต่อการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ผลการศึกษาที่แตกต่างจากการศึกษา แบบเชิงปริมาณอย่างเดียว ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ด้านอายุ และปัจจัยส่วนบุคคล อีก 1 ปัจจัยที่พบจากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องความคิดเห็นต่อการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิธีการ การสัมภาษณ์ พบว่า รายได้ ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้

จากแนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ ข้อ 12 คือ “แรงจูงใจ ที่ทำให้พยาบาลทำงานอยู่ในโรงพยาบาล เอกชนภาคตะวันออกคือ รายได้”

ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ ที่ได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่าประเด็นที่เหมือนกันในด้าน ทางบวกคือ สถานที่ทำงานสะดวกสบาย การได้รับการยอมรับ จากบุคคลอื่น ทั้งในที่งานและ บุคคลทั่วไป เป็นวิชาชีพ ที่มีเกียรติ สำหรับ รายได้ ที่ได้รับ ส่วนใหญ่คิดว่าเหมาะสมกับการทำงาน นอกจากนี้ประเด็นที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่งคือความมั่นคงของโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ซึ่งการเป็นพยาบาลวิชาชีพ เป็นวิชาชีพ ที่ขาดแคลนและมีคุณค่า อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ คิดความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่เหมาะสมกับความต้องการของโรงพยาบาลเอกชน แม้ว่าโรงพยาบาลเอกชนจะเป็นโรงพยาบาลให้การดูแลรักษาพยาบาล แต่โรงพยาบาลเอกชนยังมีความจำเป็นในการมุ่งหวังกำไร เพื่อมาพัฒนาการบริการให้เหมาะสมกับผู้มารับบริการ ดังนั้น ด้วยเหตุนี้ทำให้วิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนจึงมีโอกาสนในการได้มาซึ่งรายได้ที่เหมาะสม เช่นกัน

โรงพยาบาลเอกชนเป็นโรงพยาบาลที่มีความจำเป็นในการประกอบธุรกิจให้มีกำไรจาก ผลประกอบการ วิธีการหนึ่งที่มีผลต่อการให้การบริการที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นผลมาจาก การที่ พยาบาลพึงพอใจในการทำงาน มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้มี ผลกระทบที่ดี โดยตรงต่อประมาณการดูแลพยาบาล โดยโรงพยาบาลเอกชน ลดอัตราการ ลาออกของพยาบาลสามารถ ลดต้นทุนในการเตรียมพยาบาลใหม่ ที่เข้ามาทำงาน อีกทั้งพยาบาล ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถดูแลผู้มารับบริการได้อย่างมีคุณภาพและชำนาญในทุก ๆ ด้าน เพียงแต่โรงพยาบาลดูแลให้พยาบาลเหล่านั้นพึงพอใจในการทำงาน ด้วยปัจจัยที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยศึกษามาทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิง คุณภาพในครั้งนี้สามารถอธิบายได้ ดังภาพที่ 4

ทฤษฎี สองปัจจัย เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ของเฮิร์ทเซอร์ก์ เชื่อว่าความพึงพอใจ  
ในงานที่ทำ จะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบ 2



ภาพที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร ที่ใช้ ใน การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและการศึกษา  
วิจัยเชิงคุณภาพ และ ทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ทเซอร์ก์ (Herzberg, 1959) เรื่องปัจจัยที่มี  
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาค  
ตะวันออก

#### การวิจัยเชิงคุณภาพ ดีความและสรุปผล การวิเคราะห์ข้อมูล (ครั้งที่ 1+2)

ผู้วิจัยพบสิ่งที่แตกต่างกันของผลการศึกษา เป็นเพราะว่า ลักษณะการสื่อสาร แตกต่าง  
กัน ในการเขียนข้อคำถามกับลักษณะของคำพูดที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จึงทำให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น  
ใน ข้อคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาค  
ตะวันออก ซึ่งลักษณะการบริหารแตกต่างจากระบบของโรงพยาบาลรัฐบาลมีสิ่งที่น่าสนใจ ผู้วิจัย  
จึงเลือกใช้แนวคำถามเพิ่มเติมมา 3 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 พิจารณา จากระดับคะแนนภาวะผู้นำรายชื่อที่พยาบาลวิชาชีพ ประเมินหัวหน้า  
หอผู้ป่วย ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ระดับภาวะผู้นำโดยรวม ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาล  
เอกชนภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.29$ ,  $SD = .61$ ) แต่ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ

ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอที่อยู่ในระดับสูง ก็ยังมีอยู่ ผู้วิจัย จึงนำข้อที่มี คะแนน ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย สูงสุด 3 อันดับแรก ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน และการบอกให้ทุกคนทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานเผชิญอยู่

ข้อที่ 2 พิจารณา จากระดับ คะแนน ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวม ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59, SD = .38$ ) แต่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้วิจัย ได้เลือกระดับความพึงพอใจรายข้อ ที่มีคะแนนต่ำสุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.47, SD = .79$ ) พบว่าเมื่อการดำเนินงานมีปัญหา พยาบาลจะแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้

ข้อที่ 3 พิจารณาจากคะแนนความพึงพอใจรายข้อที่อยู่ในระดับต่ำ รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.74, SD = 1.12$ ) และเป็นข้อมูลเดียวกันกับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพแบบสัมภาษณ์ด้วย คือ ปริมาณงานที่พยาบาลทำงานอยู่เมื่อเทียบกับความรับผิดชอบและจำนวนพยาบาล พบว่าปริมาณงานมากเกินไป

#### ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ครั้งที่ 1+ 2

พบว่า ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสรุป ตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) จำแนกเป็นรายด้าน

#### ครั้งที่ 1

##### ด้านปัจจัยจูงใจ

1. ได้รับการยอมรับนับถือในวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ดี
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ ตรงกับ วิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า พอใจ
3. ความรับผิดชอบ ที่มีอยู่ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มากเกินไป

##### ด้านปัจจัยค้ำจุน

1. รายได้ที่ พยาบาลได้รับ ต่อเดือนส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ดี
2. โอกาสในการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่ มีความ เห็น ว่าเหมาะสม
3. โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีนโยบายการบริหารงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าดี

#### ครั้งที่ 2

##### ด้านปัจจัยจูงใจ

ความสำเร็จของงาน ในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ยังไม่เหมาะสม

##### ด้านปัจจัยค้ำจุน

1. การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายการบริหารงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ดี
2. สภาพการทำงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปริมาณงานยังมีมากเกินไป ไม่เหมาะสม

กับจำนวนพยาบาล