

*กวิตา เกิดมงคล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาล

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี¹

Job Satisfaction for Nurse Lecturers' Performance in Department of Nursing , Faculty of Medicine, Mahidol University Ramathibodi Hospital

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน โดยใช้สูตรทฤษฎีความคลาดเคลื่อน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจ 6 ด้าน 48 ข้อ ด้านปัจจัยบำรุงรักษา 6 ด้าน 63 ข้อ คุณภาพของเครื่องมือมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.7–1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของ Cronbach ได้ค่าแอลฟา เป็นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.70–0.92 และรวมทั้งฉบับมีค่า 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test และ F-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้ Scheffe test

ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ในด้านความสำเร็จของงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อาจารย์พยาบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ใน ด้านความรับผิดชอบ มากกว่าอาจารย์พยาบาลที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ และ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในด้านการยอมรับนับถือ มากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้าน อาจารย์พยาบาลที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจมากเท่ากันในทุก ๆ ด้าน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาจารย์พยาบาล, อาจารย์พยาบาลภาควิชาพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

¹ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2552

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. รุจิร ภู่อาระ

Abstract

The purpose of this study was to investigate the level of satisfaction of the nurse lecturer's performance in department of nursing, faculty of medicine, Ramathibodi hospital when compare to the level of satisfaction of the performance of those who differed in level of education, working experience and academic positions. A sample size was selected using the central limit theorem. A 108 were used to collect data 6 parts with 48 items, hygiene, Questionnaires content validity by IOC was between 0.7 to 1.0 and the reliability by using the Cronbach coefficient alpha for each dimension was between 0.70 to 0.92 and the total was 0.97. Data was analyzed for mean, standard deviation, t-test and F-test, and compared the difference of pair mean by using Scheffe's test.

The results showed that the sample satisfied motivation factor and hygiene factor were at high level. The sample who had higher master degree satisfied for work successful than the one who had master degree level. The one who had academic position satisfied in motivating factors on responsible, more than the one who did not have academic position. The who had working experience between 11 to 20 years satisfied for having been, recognition than (The one who had working experienced between 1 to 10 years and more than 21 years .For hygiene factor ,every one satisfied in every aspect even though they differs in their status

Keywords: Nurse lecturer's performance, nurse lecturer's in Mahidol university

ความนำ

ปัจจุบัน กระแสของการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและความเจริญก้าวหน้าของการสื่อสารข้อมูล ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม ได้ก่อผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังที่ ชงชัย สันติวงศ์ (2540, หน้า 415-425) ได้กล่าวถึงว่า การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องสอดคล้องกับปัญหาการปรับตัวขององค์กร ในขณะที่ความคาดหมายและความต้องการของบุคคลในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น และมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การไม่อาจตอบสนองสิ่งที่บุคคลากรคาดหมายและต้องการ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งของความไม่พึงพอใจ และการด้อยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้มีการโอนย้ายและลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้องค์กรต้อง

สูญเสียทรัพยากรบุคคลและด้อยประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรได้

กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักในการให้บริการด้านสุขภาพของคนในประเทศ ได้ประสบปัญหาจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เกิดการตื่นตัวและมีการเตรียมพร้อมหากจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหรือปฏิรูปองค์การใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีบทบาทในการผลิตบุคลากรด้านสุขภาพ ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุข วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข และวิทยาลัยสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น 43 แห่งสถาบันเหล่านี้ อยู่ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่าหลายวิทยาลัยมีปัญหาคล้ายคลึงกัน คือ ความ

ขาดแคลนอาจารย์ และบุคลากรสนับสนุนรูปแบบการบริหารสถานศึกษามีลักษณะที่ค่อนข้างไปทางศูนย์รวมอำนาจ ลักษณะโครงสร้างการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในแนวดิ่ง และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรยังไม่มีชัดเจน นอกจากนั้นโครงการการบริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารยังมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยทำให้ขาดกลไกการมีส่วนร่วมของบุคลากรในวิทยาลัยที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และการพัฒนาวิชาการ (อำพล จินดาวัฒนะ และคณะ, 2540, หน้า 111) นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามผลการศึกษาของกาญจนา จันทร์ไทยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ยังมีความไม่แน่ใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อาจารย์พยาบาลมีความปรารถนาให้ผู้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม มากกว่าการชอบใช้อำนาจและยึดติดกับความคิดของตนเอง และได้เสนอแนะไว้ว่าควรมีการพัฒนาในด้านแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ (กาญจนา จันทร์ไทย, 2541, หน้า 21-32)

ทัศนีย์ นนทะสรและคณะ (2541, หน้า 34-44) ได้ศึกษาและพบว่า อาจารย์พยาบาลมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน 69.35 ชั่วโมง ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ ประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลจะทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน และทำหน้าที่พยาบาลไปด้วยในเวลาเดียวกัน เพราะลักษณะการเรียนการสอนทางการพยาบาลนั้นเน้นทางภาคทฤษฎีและปฏิบัติ การสอนภาคปฏิบัติเป็นการสอนในสถานการณ์จริง อาจารย์พยาบาลจึงต้องปฏิบัติงานในแหล่งฝึกตามโรงพยาบาล เช่นเดียวกับ

การเรียนการสอนในคลินิก ตลอดจนให้การแนะนำช่วยเหลือและประสานงานกับแหล่งฝึก เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของนักศึกษาอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด เกิดความปลอดภัยและพึงพอใจแก่ผู้ป่วย นอกจากนั้นอาจารย์พยาบาลยังต้องปฏิบัติงานด้านบริหารและด้านธุรการ ตลอดจนด้านอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นการปฏิบัติงานทดแทนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความขาดแคลน ทำให้อาจารย์พยาบาลต้องแบกรับภาระงานที่ค่อนข้างมากเกินไป

ลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลดังที่กล่าวมา ภายใต้ปัญหาความขาดแคลนอาจารย์ และกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล ประกอบกับการกำหนดนโยบายการออกจากราชการก่อนการเกษียณอายุราชการ (early retirement) ของรัฐบาล ที่มุ่งปรับลดขนาดขององค์กร ขณะที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงน่าจะเป็นปัญหาว่า อดีตและปัจจุบันที่ยังไม่ปรับลดขนาดขององค์กรลง ก็ยังเกิดความขาดแคลน ในสภาพ เช่นนี้ จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนที่จะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ในวิทยาลัยพยาบาล ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญและความสนใจว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานอย่างเหมาะสมอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและทำให้

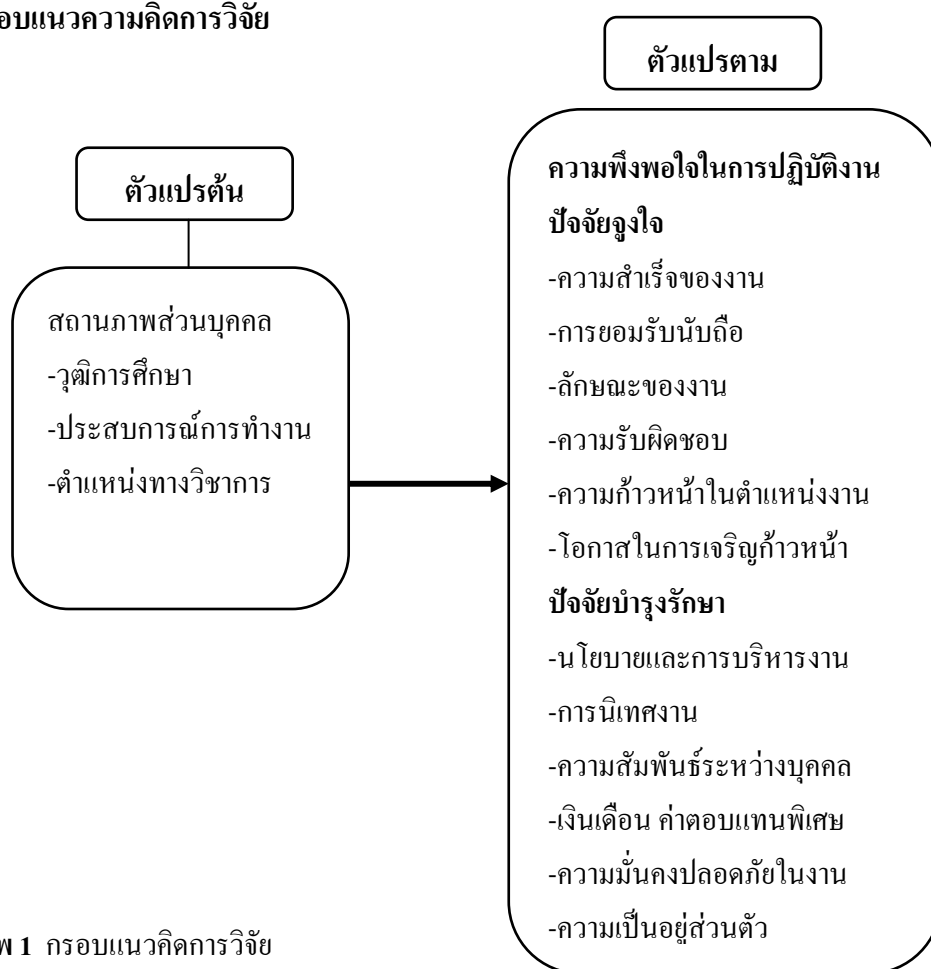
วิทยาลัยพยาบาลสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลใน ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลใน คณะแพทยศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ ตำแหน่งทางวิชาการ

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบสอบถามในการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมี

ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลใน คณะแพทยศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยมหิดล 15 ด้าน คือ ปัจจัยการงูใจ 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสเจริญก้าวหน้า และ ปัจจัยบำรุงรักษา 6 ด้านปรับตามสภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และความเป็นอยู่ชีวิตส่วนตัว

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้ เครื่องมือคือ แบบสอบถาม กำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 108 คน โดยใช้สูตรทฤษฎีลิมิตกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบค่าเฉลี่ย โดยการใช้ t-test และ F-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้ Scheffe test

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยความพึงพอใจของอาจารย์ พยาบาลในภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาล รามาธิบดี มีดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจ ในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของ งาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการ ปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาล โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน นโยบาย และการบริหารงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ความเป็นอยู่ ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูง กว่าปริญญาโท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจ ในด้านความสำเร็จของงานมากกว่าอาจารย์ พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท

4. อาจารย์พยาบาลที่มีตำแหน่งทาง วิชาการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจ ใน ด้าน ความรับผิดชอบ มากกว่าอาจารย์พยาบาลที่ไม่มี ตำแหน่งทางวิชาการ

5. อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ใน การทำงานในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มี ความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจในด้านการยอมรับ นับถือ มากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มี ประสบการณ์ในการทำงานในการทำงาน ระหว่าง 1 - 10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

6. ปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้าน อาจารย์ พยาบาลมีความพึงพอใจมากเท่ากันในทุกๆด้าน

การอภิปรายผล

1. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาล รามาธิบดี มีระบบในการบริหารทรัพยากร บุคคล ที่เป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงาน เมื่อ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติดี ประสบความสำเร็จ ในการทำงานผู้บริหารต้องให้มีการยอมรับ ชมเชยให้ทราบโดยทั่วกัน แต่ถ้าเป็นข้อตำหนิ ต้องตักเตือนเป็นส่วนตัว เพราะตามหลักการ ทฤษฎีการงูใจของเฮิร์ชเบิร์กนั้น ปัจจัยงูใจที่

มีระดับการพอใจสูงสุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับ และการได้รับความสำเร็จ

2. ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่บุคคลากรได้ ซึ่งบุคคลากรอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรองผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของบุคคลากร

3. อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท พึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทอธิบายได้ว่าประชากรส่วนใหญ่ที่มีวุฒิการศึกษาสูง จะมีโอกาสในด้านความสำเร็จของงานสูงกว่าประชากรที่การศึกษาน้อยกว่า

ในการแก้ปัญหาทำให้งานประสบความสำเร็จ ประกอบกับการมีคุณวุฒิมากขึ้น จึงมีความคิดริเริ่ม ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่ง Herzberg (อ้างถึงใน กาญจนา กาญจนะ, 2542) ได้กล่าวว่าความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. การที่จะได้ตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละครั้ง ในการทำงาน หรือทำวิจัย ต้องมีความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นและที่สำคัญวิชาชีพการพยาบาลเป็นงานบริการต่อมนุษย์ในด้านสุขภาพอนามัยซึ่งเป็นงานหนักและเป็นงานที่เน้นการปฏิบัติโดยใช้แรงงาน และความรู้ความสามารถทางวิชาการในการบริการ ต้องอาศัยความรับผิดชอบและคุณธรรมจริยธรรมอย่างสูง ตลอดระยะเวลาของการศึกษาในวิชาชีพนี้ก็ได้ถูกสั่งสอนอบรมโดยเน้น

ในเรื่องดังกล่าว (ทัศนา บุญทอง, 2543) จึงส่งผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในระดับมาก

จากผลการศึกษา ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการยอมรับนับถือ มากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 1 - 10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นเวลาที่เหมาะสม ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ทำให้เกิดความชำนาญในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง อาจได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาสำหรับอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 1-10 ปีเป็นช่วงระยะเวลาที่น้อยไปจึงยังไม่มีผู้ยอมรับนับถือ และอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 21 ปีขึ้นไปเป็นช่วงระยะเวลาที่มากเกินไปอาจารย์อาจจะมีอายุที่มากทำให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อผู้อื่นจึงเกิดการยอมรับที่ลดน้อยลง ซึ่งตามแนวคิดของมาสโลว์ Maslow (อ้างใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการติดตัวมา แต่กำเนิด ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ (es-teem need) เกิดจากการพัฒนาความต้องการการ เป็นเจ้าของและความรักได้แล้ว ก็จะเกิดความ ต้องการ ลำดับต่อไปคือ อยากให้บุคคลอื่นยกย่องตน ซึ่งบุคคลที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่นได้ก็ต้องแสดง บุคลิกดีเด่นในตนเอง โดยจะต้อง

มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถ มีคุณภาพ

ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจมากเท่ากันในทุก ๆ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า นโยบายการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาชัดเจน ทำให้ลักษณะการบริหารงานชัดเจน แต่การบริหารงานภาครัฐรูปแบบใหม่ ที่เน้นประสิทธิภาพในการบริหารงาน นอกจากมี สายการบังคับบัญชาแล้ว จะต้องมีการติดต่อ สื่อสาร พึ่งพิงแสดงขอบข่ายของงาน พึ่งพิงแสดงการ ประสานงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีการระบุน้ำที่ ความรับผิดชอบ อำนาจการมอบหมายงานและการ สั่งการของแต่ละตำแหน่งแต่ละงานไว้อย่างชัดเจนมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานวางไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งด้านการบริหาร การประสานงาน การรายงานและการบันทึกต่าง ๆ มีการประชุมเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา และสิ่งสำคัญอีก ประการหนึ่งคือต้องมีปรัชญา นโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กรการพยาบาลเป็นลายลักษณ์อักษร(บุญนาค ศศิภูมิ, 2543) เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล (hospital accreditation) จึงจำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ปรัชญา ให้ชัดเจน เพื่อให้ ผู้ได้บังคับบัญชาได้ตระหนักถึงภารกิจของโรงพยาบาล

ด้านการนิเทศ อธิบายได้ว่า การนิเทศงานควรเป็นลักษณะการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ซึ่งทัศนบุญทอง (2543) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติการพยาบาลเป็นงานที่ต้องกระทำต่อชีวิตผู้อื่น ผิดพลาดไม่ได้ ดังนั้นระบบงานของพยาบาล จึงต้องมี ระบบควบคุมอย่างเคร่งครัดและเป็นขั้นตอน บางกรณี ทำให้พยาบาลจำนวนหนึ่งรู้สึกอึดอัด รำคาญ ดังนั้นระบบควบคุมจึงควรต้องพิจารณาให้อยู่ใน ขอบเขตพอดีที่

จะทำให้เกิดผลดีที่สุดต่อคุณภาพการ ปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันจะต้องให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีความรู้สึกเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจด้วย สอดคล้องกับ กับอำนาจ บุญช่วย (อ้างถึงใน คุณัญญา แซ่เจีย , 2545) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมียุทธศาสตร์ที่ เข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน ซึ่งการผ่อนปรน จะทำให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และผู้บริหารก็สามารถใช้การผ่อนปรนกลับมาควบคุม การทำงานได้อย่างรัดกุม

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อธิบายได้ว่า จากลักษณะงานที่ ต้องทำงานร่วมกันเป็นสหวิชาชีพ การรู้จักนำเอาหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ มีการเชิญชวนบุคลากรทุกระดับเข้าร่วมงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีดังที่ ขนิษฐา กุลกฤษฎา (2539) กล่าวว่า พฤติกรรม ผู้ร่วมงานและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทาง บวกกับ ความพึงพอใจงานของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

ด้านค่าตอบแทน อธิบายได้ว่า ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตามสภาวะเศรษฐกิจ ปัจจุบันซึ่งมีค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูง เงินเดือน หากไม่เพียงพอต่อการครองชีพ จะทำให้เกิดปัญหา ทางเศรษฐกิจของครอบครัวได้ คล้ายกับการศึกษาของพรรณิกา ราชเวียง กำไลทอง ภูทักโต และศรีสมร สุขศิริ (2538) ที่ศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในสายการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรปราการ พบว่า รายได้โดยทั่วไปของ กลุ่ม

ตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ไม่มีเงินออม ต้อง ทำงาน
ล่วงเวลาอื่นเพื่อเสริมรายได้

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
อธิบายได้ว่า อธิบายได้ว่า ในส่วนของสังคมให้การ
ยอมรับว่า พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และ
สังคมยังคาดหวังว่าพยาบาลต้องมีความรู้มี
วิจักษณ์ในการตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ มี
บทบาทของการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เป็นพยาบาล ที่
มีคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักจรรยาบรรณ แห่ง
วิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนา
ตนเองและพัฒนางานให้ดีขึ้น (อุดม สุภาไตร, สม
จิตต์ กาญจนโกสิน, 2543) จึงส่งผลให้กลุ่มประชากร
ซึ่งมีอายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 21-30 ปี มี
ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ อีกประการหนึ่งในช่วงที่
รัฐบาลมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของ
ข้าราชการ กลุ่มพยาบาลถือว่าเป็นอาชีพที่ขาดแคลน
จึงไม่อยู่ในข่ายที่จะเข้าโครงการนี้ อาจเป็นสิ่งที่
ซึ่งแสดงถึงสถานภาพวิชาชีพว่าเป็นที่ยอมรับ จึงเกิด
ความพึงพอใจในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารทางการพยาบาลควรหา
แนวทาง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในด้านของ
ปัจจัยจูงใจโดย การเพิ่มคุณค่างาน (job
enrichment) เป็นการทำให้งานมีคุณค่า น่าสนใจ
และท้าทาย โดยการยกระดับให้ความสำคัญกับ
งานใน 5 ด้าน คือ (1) ความหลากหลายของ
ทักษะ (skill variety) คือ งานนั้นมีกิจกรรม ต่าง
ๆ หลายอย่าง ซึ่งต้องใช้ทักษะและความสามารถ
หลาย ๆ อย่างประกอบกัน (2) ความเด่นชัดของ
งาน (task identity) คือ งานที่ต้องการความเป็น
อันหนึ่งอันเดียว แต่มีเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละ
หน่วยงานย่อย ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นทำงานจบลงที่
ผลงานที่ออกมา (3) ความสำคัญของงาน (task
significance) คือ งานนั้นมีผลกระทบต่อชีวิต
หรือการทำงานของคนอื่น หรือสภาพแวดล้อม
(4) ความเป็นอิสระ (autonomy) คือ งานนั้นให้
อิสระเสรี ผู้ทำงานในการวางแผนงาน ตัดสินใจ
ใช้วิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง (5) การให้ข้อมูล
ย้อนกลับของงาน (feed back) คือ งานนั้นเมื่อทำ
เสร็จแล้ว ผู้ทำงานสามารถได้รับข้อมูลตรงและ
ชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานที่ตนได้ทำ
ไป

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา กาญจนะ. (2542). ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสวนปรุง
เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะ
แนวบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- กาญจนา จันทร์ไทย. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยคัดสรรด้านสถาน การ กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข การศึกษาพยาบาล 9 กันยายน 2541, หน้า 21-33.
- ชนิษฐา กุลกฤษฎา. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้า หอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข .วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คุณัญญา แซ่เจ็ย. (2545). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคาดหวังของบุคลากร คณะทันต แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัศนา บุญทอง. (2543). พยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ. นนทบุรี: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาราช.
- ทัศนีย์ นนทะสร, จารุวรรณ เหมะธร, สุนีย์ ละกำป็น และเบญจพร ทิพย์ผลผลกุล. (2541). การ วิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุขในเขตภาคกลาง. การศึกษาพยาบาล, (9 กันยายน 2541), หน้า 34-44.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญนาค ศตะภูมิ. (2543). การประสานงานทางการพยาบาล. นนทบุรี: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พรณิภา ราชเวียง, กำไลทอง ภูทัตโต และศรีสมร สุขศิริ . 2538). บทคัดย่อผลงานวิชาการ :รวม ผลงานวิจัยทางการพยาบาล กระทรวง -สาธารณสุข พ.ศ .2535-2541. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ . (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ :สุวีริยาสาส์น.
- อุดม สุภาไตรและสมจิตต์ กาญจนโกสิน. (2543). วิชาชีพการพยาบาลกับคุณภาพชีวิต. เอกสารการสอน วิชาประสบการณ์วิชาชีพการ พยาบาล) หน้า 1-45). นนทบุรี: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาราช.
- อำพล จินดาวัฒนะ, สาลิกา เมธนาวิน, บุญบา สงวนประสิทธิ์, จุริรัตน์ กิจสมพร, ประกาย จิโรจน์กุล, รุจิรา เขียมอมรรรัตน์ และกลิ่นจันทร์ เขียวเจริญ. (2540). สถานภาพของ สถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2539 : กรณีศึกษาวิทยาลัย 4 แห่ง.นนทบุรี: สถาบันพระบรมราชชนก, กระทรวงสาธารณสุข.