

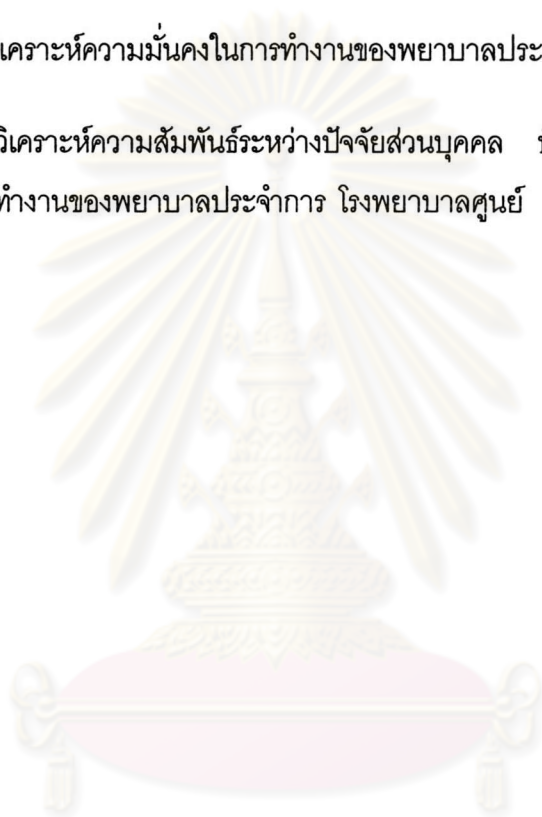
บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การ ลักษณะงาน และความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 15 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 406 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การ ลักษณะงาน และความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ความมั่นคงในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์

มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 3 - 6

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน

ความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านงาน	3.54	.52	มาก
ด้านจิตใจ	3.53	.52	มาก
ด้านเศรษฐกิจ	2.91	.56	ปานกลาง
รวม	3.30	.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการด้านงานและด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$ และ 3.53 ตามลำดับ) ส่วนด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$)

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การปฏิบัติงานไม่ผิดพลาดไม่ถูกออกจากงาน	3.96	.90	มาก
โรงพยาบาลมีระบบการจัดสิ่งแวดลอมที่ดี ป้องกันการเกิด อุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน	3.71	.80	มาก
หน่วยงานมีความเข้มงวดในมาตรการการป้องกันและลดการ แพร่กระจายของเชื้ออย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	.75	มาก
โรงพยาบาลมีระบบป้องกันความเสี่ยงและความปลอดภัยใน การทำงาน	3.50	.88	มาก
โรงพยาบาลให้โอกาสในการปฏิบัติงานตามความถนัด	3.46	.88	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานเหมาะกับการปฏิบัติงาน	3.37	.97	ปานกลาง
ผลตอบแทนค้มนค่าตามความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.06	1.11	ปานกลาง
รวม	3.54	.52	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า การปฏิบัติงานไม่ผิดพลาดไม่ถูกออกจากงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ โรงพยาบาลมีระบบการจัดสิ่งแวดลอมที่ดี ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานและหน่วยงานมีความเข้มงวดในมาตรการการป้องกันและลดการแพร่กระจายของเชื้ออย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.71$ และ 3.70 ตามลำดับ) ส่วนผลตอบแทนค้มนค่าตามความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.06$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านจิตใจ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านจิตใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การสามารถขอคำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้เมื่อเวลา มีปัญหาในหน่วยงาน	3.70	.87	มาก
มีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.66	.77	มาก
หน่วยงานมีการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.65	.91	มาก
ได้รับมอบหมายในการทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา	3.64	.66	มาก
โดยได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแทนหน่วยงาน ได้เข้าประชุม	3.60	.76	มาก
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.59	.84	มาก
ได้รับการเสนอชื่อจากบุคลากรในหน่วยงานเป็นตัวแทน ในการร่วมเข้ากิจกรรมโรงพยาบาล	3.23	.78	ปานกลาง
มีโอกาสก้าวหน้าเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.21	.78	ปานกลาง
รวม	3.53	.52	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสามารถขอคำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้เมื่อเวลามีปัญหาในหน่วยงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือ มีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานมีการสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.66$ และ 3.65 ตามลำดับ) ส่วนมีโอกาสก้าวหน้าเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.21$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ ด้านเศรษฐกิจ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การไม่เปลี่ยนงานทันที ถ้ามีโอกาสได้รับเงินเดือนมากกว่าใน ขณะนี้	3.36	1.10	ปานกลาง
เมื่อเกษียณแล้วไม่เดือดร้อนในการดำรงชีวิตเพราะมีบำนาญ บำนาญไว้เพียงพอในการใช้จ่าย	3.01	1.00	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความ ยุติธรรม	2.97	.90	ปานกลาง
โรงพยาบาลมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเองและ ครอบครัว	2.94	.99	ปานกลาง
ค่าเวรป่วย-ดึก และค่าล่วงเวลาได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่ ปฏิบัติอยู่	2.93	.96	ปานกลาง
อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	2.92	1.00	ปานกลาง
ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าตามวุฒิความรู้ที่เพิ่มขึ้น	2.80	.99	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงาน	2.72	.92	ปานกลาง
ได้รับผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่	2.56	.95	ปานกลาง
รวม	2.91	.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การไม่เปลี่ยนงานทันทีถ้ามีโอกาสได้รับเงินเดือนมากกว่าในขณะนี้อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.36$) รองลงมาคือ เมื่อเกษียณแล้วไม่เดือดร้อนในการดำรงชีวิตเพราะมีบำนาญบำนาญไว้เพียงพอในการใช้จ่าย และ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม ($\bar{x} = 3.01$ และ 2.97 ตามลำดับ) ส่วนได้รับผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ก็อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 2.56$)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การและลักษณะงานกับความมั่นคงในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตาม ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานและรายได้

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 406)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	380	93.60
ปริญญาโท	25	6.20
ปริญญาเอก	1	0.20
สถานภาพสมรส		
โสด	196	48.30
คู่	198	48.70
หม้าย/หย่า/แยก	12	3.00
ระยะเวลาในการทำงาน		
1 - 5 ปี	141	34.70
6 - 10 ปี	96	23.60
11 - 15 ปี	91	22.40
16 - 20 ปี	53	13.10
21 - 25 ปี	25	6.20
รายได้		
6,000 – 10,000 บาท	80	19.70
10,001 – 15,000 บาท	111	27.30
15,001 – 20,000 บาท	115	28.30
20,001 – 25,000 บาท	75	18.50
25,001 – 30,000 บาท	25	6.20

จากตารางที่ 7 พบว่า พยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 93.60) สถานภาพสมรสคู่มากที่สุด (ร้อยละ 48.70) รองลงมา คือสถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 48.30) ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 34.70) รายได้ 15,001 – 20,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 28.30) รองลงมา 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 27.30)

2. ปัจจัยองค์การ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร	3.57	.55	มาก
ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	3.47	.61	ปานกลาง
ด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม	3.46	.50	ปานกลาง
ด้านสถานภาพและศักยภาพขององค์การ	3.42	.56	ปานกลาง
รวม	3.47	.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยองค์การด้านความชัดเจนของข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและ ด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม ($\bar{X} = 3.47$ และ 3.46 ตามลำดับ) ส่วนด้านสถานภาพและศักยภาพขององค์การอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.42$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยองค์การ ด้านความชัดเจนของ ข้อมูลข่าวสารจำแนกเป็นรายชื่อ

ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
โรงพยาบาลมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารสม่ำเสมอ	3.86	.68	มาก
โรงพยาบาลมีแหล่งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย	3.73	.77	มาก
ข้อมูลข่าวสารภายในโรงพยาบาลที่ได้รับมีความชัดเจน	3.60	.69	มาก
โรงพยาบาลมีขั้นตอนในการให้ข้อมูลที่มีความคล่องตัว	3.49	.66	ปานกลาง
เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในโรงพยาบาล หน่วยงานหรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลรวดเร็ว	3.43	.74	ปานกลาง
ฝ่ายบริหารมีการชี้แจงทำความเข้าใจทุกครั้งกับหน่วยงานและ ผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	3.29	.76	ปานกลาง
รวม	3.57	.55	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยองค์การด้านความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า โรงพยาบาลมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารสม่ำเสมออยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ โรงพยาบาลมีแหล่งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและข้อมูลข่าวสารภายในโรงพยาบาลที่ได้รับมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.73$ และ 3.60 ตามลำดับ) ส่วนฝ่ายบริหารมีการชี้แจงทำความเข้าใจทุกครั้งกับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.29$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยองค์การ ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จำแนกเป็นรายชื่อ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มีการนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานบริการ	3.66	.89	มาก
มีการจัดอบรมแนะนำอุปกรณ์เครื่องมือใหม่ที่น่ามาใช้กับบุคลากรในหน่วยงานนั้นเสมอ	3.53	.77	มาก
มีนโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการคิดรูปแบบนวัตกรรมใหม่ของแต่ละหน่วยงาน	3.51	.78	มาก
มีการส่งเสริมสนับสนุนในการทำศึกษาวิจัยในการพัฒนาความรู้ใหม่	3.48	.82	ปานกลาง
หน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอขออุปกรณ์ใหม่ที่ต้องการและเหมาะที่ใช้	3.46	.78	ปานกลาง
มีการส่งเสริมอบรมความรู้เทคโนโลยีใหม่ทางพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	3.44	.83	ปานกลาง
มีการส่งเสริมให้หน่วยงานมีการคิดค้นพัฒนาอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น	3.35	.84	ปานกลาง
มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือทีมงานที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้เทคโนโลยี	3.33	.89	ปานกลาง
รวม	3.47	.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยองค์การด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานบริการอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือ มีการจัดอบรมแนะนำอุปกรณ์เครื่องมือใหม่ที่น่ามาใช้กับบุคลากรในหน่วยงานนั้นเสมอและมีนโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานมีการคิดรูปแบบนวัตกรรมใหม่ของแต่ละหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.53$ และ 3.51 ตามลำดับ) ส่วนมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือทีมงานที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้เทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.33$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยองค์การ ด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
โรงพยาบาลใกล้เคียงให้การยอมรับโดยมีขอคำปรึกษาด้าน รักษาและการส่งผู้ป่วยมารับการรักษาต่อ	4.08	.75	มาก
โรงพยาบาลได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้ให้บริการ	3.91	.63	มาก
โรงพยาบาลได้รับนโยบายประกันสุขภาพสามารถให้บริการ ประชาชนได้ปกติ	3.67	.82	มาก
โรงพยาบาลสามารถการบริหารการเงินภายในหน่วยงานไม่ ส่งผลกระทบต่อระบบการทำงาน	3.10	.85	ปานกลาง
โรงพยาบาลจัดงบประมาณได้ตามที่หน่วยงานต้องการ	3.09	.79	ปานกลาง
โรงพยาบาลบริหารอัตรากำลังคนไม่ส่งผลกระทบต่อ บุคคลากรในหน่วยงาน	2.88	.83	ปานกลาง
รวม	3.46	.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยองค์การด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โรงพยาบาลใกล้เคียงให้การยอมรับโดยมีขอคำปรึกษาด้านรักษาและการส่งผู้ป่วยมารับการรักษาต่ออยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ โรงพยาบาลได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้ให้บริการ และโรงพยาบาลได้รับนโยบายประกันสุขภาพสามารถให้บริการประชาชนได้ปกติ ($\bar{X} = 3.91$ และ 3.67 ตามลำดับ) ส่วนโรงพยาบาลบริหารอัตรากำลังคนไม่ส่งผลกระทบต่อบุคคลากรในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.88$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยองค์การ ด้านสถานภาพและ ศักยภาพขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสถานภาพและศักยภาพขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
โรงพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง	3.93	.73	มาก
โรงพยาบาลสามารถขยายหน่วยงานและเจริญเติบโตขึ้น	3.76	.80	มาก
โรงพยาบาลสามารถแข่งขันด้านบริการกับโรงพยาบาลอื่นได้	3.61	.80	มาก
โรงพยาบาลมีขั้นตอนในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และคล่องตัว	3.55	.70	มาก
โรงพยาบาลได้รับการรับรองคุณภาพในการจัดการบริการ สุขภาพ (HA , ISO)	3.48	1.17	ปานกลาง
โรงพยาบาลมีทีมบริหารงานพัฒนาคุณภาพบริการที่มี ประสิทธิภาพ	3.37	.74	ปานกลาง
โรงพยาบาลมีการปรับโครงสร้างโดยรวมหน่วยงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.94	.93	ปานกลาง
โรงพยาบาลมีการปรับโครงสร้างลดขนาดองค์การโดยมีการยุบหน่วยงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	2.72	1.00	ปานกลาง
รวม	3.76	.46	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยองค์การด้านสถานภาพและศักยภาพขององค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โรงพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ โรงพยาบาลสามารถขยายหน่วยงานและเจริญเติบโตขึ้นและโรงพยาบาลสามารถแข่งขันด้านบริการกับโรงพยาบาลอื่นได้ ($\bar{X} = 3.76$ และ 3.61 ตามลำดับ) ส่วนโรงพยาบาลมีการปรับโครงสร้างลดขนาดองค์การโดยมีการยุบหน่วยงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.72$)

3. ลักษณะงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับลักษณะงาน จำแนกเป็นรายด้าน

ลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความสำคัญของงาน	4.48	.47	มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.28	.49	มาก
ด้านความมีอิสระในงาน	4.01	.49	มาก
ด้านความหลากหลายของทักษะ	3.98	.47	มาก
ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ	3.75	.51	มาก
รวม	4.11	.38	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความมีอิสระในงาน ($\bar{X} = 4.28$ และ 4.01 ตามลำดับ) ส่วนด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.75$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสำคัญของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานที่ทำค้ำนึ่งถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณ	4.67	.52	มากที่สุด
งานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม	4.62	.56	มากที่สุด
ใช้ความรอบคอบในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพราะรับผิดชอบต่อ ความปลอดภัยในชีวิตของผู้รับบริการ	4.59	.56	มากที่สุด
งานที่ทำมีส่วนช่วยส่งเสริมความมีคุณภาพบริการของ โรงพยาบาล	4.50	.60	มากที่สุด
งานที่ทำมีบทบาทสำคัญต่อความอยู่รอดของโรงพยาบาล	4.38	.66	มาก
งานที่ทำได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพ พยาบาลการดูแลและพิทักษ์สิทธิ์	4.31	.77	มาก
งานที่ทำมีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคม	4.27	.80	มาก
รวม	4.48	.47	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า งานที่ทำค้ำนึ่งถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมาคือ งานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคมและใช้ความรอบคอบในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพราะรับผิดชอบต่อความปลอดภัยในชีวิตของผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.62$ และ 4.59 ตามลำดับ) ส่วนงานที่ทำมีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.27$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การร่วมกันในการวางแผนและรายงานอาการส่งต่อในการดูแลผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง	4.45	.60	มาก
การบันทึกทางการแพทย์ถูกต้องและครบถ้วนเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน	4.39	.69	มาก
งานที่ปฏิบัติต้องรับผิดชอบในการวางแผนดูแลผู้รับบริการตั้งแต่เริ่มเข้าโรงพยาบาลจนจำหน่าย	4.29	.72	มาก
งานที่ปฏิบัติต้องมีการนำความรู้กระบวนการพยาบาลในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาของผู้รับบริการทุกครั้ง	4.28	.64	มาก
งานที่ปฏิบัติอยู่ตอบนองมาตรฐานวิชาชีพ	4.25	.60	มาก
การร่วมมือและประสานงานกับทีมสหวิชาชีพในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาของผู้รับบริการ	4.03	.73	มาก
รวม	4.28	.49	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า การร่วมกันในการวางแผนและรายงานอาการส่งต่อในการดูแลผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมงอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ การบันทึกทางการแพทย์ถูกต้องและครบถ้วนเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานและงานที่ปฏิบัติต้องรับผิดชอบในการวางแผนดูแลผู้รับบริการตั้งแต่เริ่มเข้าโรงพยาบาลจนจำหน่าย ($\bar{X} = 4.39$ และ 4.29 ตามลำดับ) ส่วนการร่วมมือและประสานงานกับทีมสหวิชาชีพในการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาของผู้รับบริการอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.03$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน
จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความมีอิสระในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถตัดสินใจแก้ไขได้ทันที	4.22	.62	มาก
มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.15	.63	มาก
ได้รับมอบหมายในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่าง เพียงพอ	4.10	.63	มาก
สามารถนำความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เสมอ	4.07	.66	มาก
สามารถแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการให้สอดคล้องกับภาวะโรคนั้น	4.07	.62	มาก
สามารถตัดสินใจในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้รับบริการได้	4.04	.60	มาก
สามารถปรับเปลี่ยนกำหนดวิธีการทำงานให้ทันสมัยภายใต้ มาตรฐานวิชาชีพ	3.83	.77	มาก
สามารถปรับเปลี่ยนตารางการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.63	.81	มาก
รวม	4.01	.49	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถตัดสินใจแก้ไขได้ทันทีอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและได้รับมอบหมายในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.15$ และ 4.10 ตามลำดับ) ส่วนสามารถปรับเปลี่ยนตารางการทำงานได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.63$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับลักษณะงานด้านความหลากหลายของ
ทักษะ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความหลากหลายของทักษะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยทักษะที่หลากหลายเพื่อให้เป็นไปตาม มาตรฐานพยาบาล	4.28	.61	มาก
งานที่ปฏิบัติต้องมีการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง	4.23	.66	มาก
งานที่ปฏิบัติต้องมีการพัฒนาศักยภาพและทักษะตนเอง สม่ำเสมอ	4.22	.61	มาก
งานที่ปฏิบัติอาศัยความรู้เฉพาะทางและสาขาที่เกี่ยวข้อง	4.05	.63	มาก
งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะในการแก้ไขปัญหา	4.01	.67	มาก
งานที่ปฏิบัติอยู่อาศัยความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละคน ได้รับการอบรมภายในหน่วยงานเพื่อพัฒนาความชำนาญ เฉพาะในการปฏิบัติงาน	3.47	.77	ปานกลาง
รวม	3.98	.47	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยทักษะที่หลากหลายเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานพยาบาลอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติต้องมีการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องและงานที่ปฏิบัติต้องมีการพัฒนาศักยภาพและทักษะตนเองสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.23$ และ 4.22 ตามลำดับ) ส่วนได้รับการอบรมภายในหน่วยงานเพื่อพัฒนาความชำนาญเฉพาะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.47$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูล
ป้อนกลับ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนางาน	3.84	.75	มาก
ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	3.82	.56	มาก
มีการประเมินผลหลังปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.79	.72	มาก
ผู้รับบริการได้แสดงความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.69	.74	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.62	.81	มาก
รวม	3.75	.51	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า การได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนางานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและมีการประเมินผลหลังปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.82$ และ 3.79 ตามลำดับ) ส่วนผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.62$)

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
ระยะเวลาในการทำงานและรายได้กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำ
การ โรงพยาบาลศูนย์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความมั่นคงในการทำงาน								C	χ^2	p-value
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ระดับการศึกษา									.104	4.386	.356
ปริญญาตรี	128	31.60	234	57.80	17	4.20	379	93.60			
ปริญญาโท	5	1.20	18	4.40	2	.50	25	6.20			
ปริญญาเอก	1	.20	0	0.00	0	0.00	1	.20			
รวม	134	33.10	252	62.20	19	4.70	405	100.00			
สถานภาพสมรส									.143	8.418	.077
โสด	53	13.10	132	32.60	10	2.50	195	48.10			
คู่	74	18.30	115	28.40	9	2.20	198	48.90			
หม้าย/หย่า/แยก	7	1.70	5	1.20	0	0.00	12	3.00			
รวม	134	33.10	252	62.20	19	4.70	405	100.00			
ระยะเวลาในการ ทำงาน									.215	19.716	.011
1 - 5 ปี	28	6.90	103	25.40	10	2.50	141	34.80			
6 - 10 ปี	40	9.90	52	12.80	3	.70	95	23.50			
11 - 15 ปี	36	8.90	51	12.60	4	1.00	91	22.40			
16 - 20 ปี	19	4.70	32	7.90	2	.50	53	13.10			
20 - 25 ปี	11	8.20	14	5.60	0	0.00	25	6.20			
รวม	134	33.10	252	62.20	19	4.70	405	100.00			
รายได้									.229	22.453	.004
6,000 - 10,000 บาท	15	3.70	59	14.60	6	1.50	80	19.80			
10,001- 15,000 บาท	29	7.20	77	19.00	5	1.20	111	27.40			
15,001- 20,000 บาท	49	12.10	60	14.80	5	1.20	114	28.10			
20,001- 25,000 บาท	27	6.70	45	11.10	3	.70	75	18.50			
25,001- 30,000 บาท	14	3.50	11	2.70	0	0.00	25	6.27			
รวม	134	33.10	252	62.20	19	4.70	405	100.00			

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ระยะเวลาในการทำงานและรายได้มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์การและลักษณะงานกับความมั่นคงในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p - value	ระดับ
ปัจจัยองค์การ	.56	.000	ปานกลาง
ด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม	.59	.000	ปานกลาง
ด้านความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร	.50	.000	ปานกลาง
ด้านสถานภาพและศักยภาพขององค์การ	.45	.000	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	.45	.000	ปานกลาง
ลักษณะงาน	.38	.000	ปานกลาง
ด้านความมีอิสระในงาน	.41	.000	ปานกลาง
ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ	.39	.000	ปานกลาง
ด้านความหลากหลายของทักษะ	.28	.000	ต่ำ
ด้านความสำคัญของงาน	.26	.000	ต่ำ
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	.25	.000	ต่ำ

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางงานกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .56$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยองค์การทั้ง 4 ด้านต่างก็มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .59, .50, .45$ และ $.45$ ตามลำดับ) ส่วนลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .38$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าลักษณะงานทั้ง 5 ด้านต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .41, .39, .28, .26$ และ $.25$ ตามลำดับ)