

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากประชากร 931 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
- 4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตาม ระดับโรงพยาบาล ระดับการศึกษาสูงสุด อายุ ประสบการณ์การทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน หน่วยงานที่ปฏิบัติ จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด อายุ การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารหรือภาวะผู้นำ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาลประจำการ	931	100
ระดับโรงพยาบาล		
โรงพยาบาลศูนย์	351	37.7
โรงพยาบาลทั่วไป	580	62.3
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประกาศนียบัตร ($3\frac{1}{2}$ ปี)	9	1.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (4 ปี)	912	97.9
ปริญญาโท	10	1.1
ปริญญาเอก	-	-
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	104	11.2
26 - 30 ปี	336	36.1
31 - 35 ปี	357	38.4
36 - 40 ปี	87	9.3
41 - 45 ปี	31	3.3
46 ปีขึ้นไป	16	1.7

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ		
ต่ำกว่า 5 ปี	375	40.3
6 - 10 ปี	325	34.9
11 - 15 ปี	181	19.4
16 - 20 ปี	30	3.2
20 ปีขึ้นไป	20	2.2
เพศ		
ชาย	19	2.0
หญิง	912	98.0
สถานภาพสมรส		
โสด	502	53.9
คู่	405	43.5
หม้าย	6	0.7
หย่า	15	1.6
แยกกันอยู่	3	0.3
อื่นๆ	-	-
ประสบการณ์การทำงานภายใต้การบังคับบัญชา ของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 5 ปี	573	61.5
6 - 10 ปี	264	28.4
11 - 15 ปี	79	8.5
16 - 20 ปี	11	1.2
20 ปีขึ้นไป	4	0.4
หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่		
นรีเวชกรรม	77	8.3
ศัลยกรรม	208	22.3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุกรรม	149	16.0
กุมารเวชกรรม	64	6.9
หู ตา คอ จมูก	26	2.8
อุบัติเหตุฉุกเฉิน	57	6.1
หอผู้ป่วยหนัก	96	10.3
ห้องคลอด	39	4.2
หอผู้ป่วยสงฆ์	8	0.9
หอผู้ป่วยพิเศษ	95	10.2
ผู้ป่วยนอก	42	4.5
ห้องผ่าตัด	38	4.1
หน่วยไตเทียม	7	0.7
จิตเวช	8	0.9
วิสัญญี	17	1.8
ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าหอผู้ป่วย	147	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประกาศนียบัตร ($3\frac{1}{2}$ ปี)	11	7.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (4 ปี)	134	91.1
ปริญญาโท	2	1.4
ปริญญาเอก	-	-
อายุ		
20 - 25 ปี	-	-
26 - 30 ปี	-	-
31 - 35 ปี	7	4.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
36 - 40 ปี	33	22.4
41 - 45 ปี	52	35.4
46 - 50 ปี	33	22.4
50 ปีขึ้นไป	22	15.0
การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารหรือภาวะผู้นำ		
เคยได้รับการอบรม	115	78.2
ไม่เคยได้รับการอบรม	32	21.8
ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย		
ต่ำกว่า 5 ปี	31	21.1
6 - 10 ปี	37	25.2
11 - 15 ปี	29	19.7
16 - 20 ปี	33	22.5
20 - 25 ปี	9	6.1
25 ปีขึ้นไป	8	5.4

จากตารางที่ 3 พบว่า ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลประจำการจำนวน 931 คน ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ร้อยละ 37.7 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปร้อยละ 62.3 มีการศึกษาสูงสุดชั้นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (4 ปี) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.0 รองลงมาคือปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 1.1 และประกาศนียบัตร (3 $\frac{1}{2}$ ปี) มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.0 พยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ อายุ 26 - 30 ปี ต่ำกว่า 25 ปี 36 - 40 ปี 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.1 11.2 9.3 และ 3.3 ตามลำดับ ส่วนอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.7 ประสบการณ์การทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี

11 - 15 ปี และ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.9 19.4 และ 3.2 ตามลำดับ ส่วน 20 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.1

พยาบาลประจำการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.0 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 2.0 เป็นโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาคือ กู้ หย่า และหม้าย คิดเป็นร้อยละ 43.5 1.6 และ 0.6 ตามลำดับ ส่วนแยกกันอยู่พบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.3 พยาบาลประจำการมีประสบการณ์การทำงานภายใต้การบังคับบัญชา ของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันพบมากที่สุดคือ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี และ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.3 8.5 และ 1.2 ตามลำดับ ส่วน 20 ปี ขึ้นไปพบน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.4 หน่วยงานที่พยาบาลประจำการปฏิบัติงานอยู่ มีมากที่สุดคือ ศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 22.3 รองลงมาคือ อายุรกรรม หอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยพิเศษ นรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม อุบัติเหตุฉุกเฉิน ผู้ป่วยนอก ห้องคลอด ห้องผ่าตัด นู ตา คอ จมูก วิทยุ หอผู้ป่วยสงฆ์ และจิตเวช คิดเป็นร้อยละ 16.0 10.3 10.2 8.8 6.9 6.1 4.5 4.2 4.1 2.8 1.8 0.9 และ 0.9 ตามลำดับ ส่วนหน่วยใดทีมมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.7

ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่ามีจำนวน 147 คน ระดับการศึกษาสูงสุดชั้นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (4 ปี) มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.1 รองลงมาคือประกาศนียบัตร (3 $\frac{1}{2}$ ปี) คิดเป็นร้อยละ 7.5 และ ปริญญาโทมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.4 ปริญญาเอกไม่พบ อายุที่พบมากที่สุดคือ อายุ 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมา คือ อายุ 36 - 40 ปี และอายุ 46 - 50 ปี มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 22.4 อายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15 และอายุ 31 - 35 ปี พบจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 4.8 และไม่พบว่ามี อายุ 20 - 25 ปี และ 26 - 30 ปี หัวหน้าหอผู้ป่วยเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารหรือภาวะผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 78.2 ไม่เคยได้รับการอบรม คิดเป็นร้อยละ 21.8 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมากที่สุด คือ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.2 รองลงมาคือ 16 - 20 ปี ต่ำกว่า 5 ปี 11 - 15 ปี และ 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.5 21.1 19.7 และ 6.1 ตามลำดับ ส่วน 25 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.4

4.2 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.52	0.68	สูง
การสร้างบารมี	3.63	0.85	สูง
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล	3.58	0.78	สูง
การกระตุ้นปัญญา	3.39	0.75	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	2.89	0.58	ปานกลาง
การจัดการโดยมีข้อยกเว้น	2.94	0.62	ปานกลาง
การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข	2.84	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำ ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.52 ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.89

สำหรับด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการสร้างบารมี และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.63 และ 3.58 ตามลำดับ และการกระตุ้นปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.39 ส่วนด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดการโดยมีข้อยกเว้น และการให้รางวัลโดยมีเงื่อนไขอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.94 และ 2.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้าน
การสร้างบารมี จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	การสร้างบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
44	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.15	0.88	สูง
43	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความเป็นมิตร ใจดี เป็นกันเอง	3.93	0.94	สูง
42	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความมั่นใจในตนเอง	3.89	0.95	สูง
49	หัวหน้าหอผู้ป่วยเต็มใจถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้แก่ท่าน	3.71	0.93	สูง
48	หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ได้พัฒนาตนเอง	3.71	0.90	สูง
47	หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ท่านรู้จัก แสดงความคิดเห็น	3.66	0.90	สูง
50	หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้มองการณ์ไกล มองว่าสิ่งต่างๆ สามารถทำให้ดีขึ้นได้ และมีค่าควรแก่ความพยายาม	3.62	0.95	สูง
46	หัวหน้าหอผู้ป่วยแนะนำให้ท่านมอง สิ่งต่างๆ ในอนาคตในแง่ดี	3.59	0.94	สูง
38	หัวหน้าหอผู้ป่วยน่านคารพ ยกย่อง	3.56	0.99	สูง
51	หัวหน้าหอผู้ป่วยกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ	3.55	0.99	สูง
40	หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านเกิดความไว้วางใจในความสามารถและการตัดสินใจ	3.50	0.98	สูง
45	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	3.48	1.04	ปานกลาง
53	หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินสถานการณ์ ได้อย่างถูกต้อง ไวต่อความต้องการและ ค่านิยมของผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อม	3.42	0.93	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	การสร้างบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
52	หัวหน้าหอผู้ป่วยค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการ แก้ปัญหาให้แก่หน่วยงาน	3.40	0.93	ปานกลาง
37	หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านเกิด ความเลื่อมใส ศรัทธา	3.39	1.03	ปานกลาง
41	หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านเกิดความ กระตือรือร้น และอุทิศตนทำงานที่ได้รับ มอบหมายโดยไม่หวังผลประโยชน์	3.36	1.02	ปานกลาง
39	หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบอย่างที่ดีให้ท่าน อยากเลียนแบบ ปฏิบัติตาม	3.31	1.02	ปานกลาง
36	หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านเกิดความรักภักดี	3.27	1.05	ปานกลาง
	รวม	3.63	0.85	สูง

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการสร้างบารมีเป็น
รายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความซื่อสัตย์
สุจริต โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.15 รองลงมาคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความเป็นมิตร ใจดี เป็นกันเอง มี
คะแนนเฉลี่ย 3.93 ซึ่งทั้ง 2 ข้อ จัดว่ามีภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มี
คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านเกิดความจงรักภักดี โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.27
รองลงมา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ท่านอยากเลียนแบบ ปฏิบัติตาม โดยมีคะแนน
เฉลี่ย 3.31 ซึ่งทั้ง 2 ข้อ จัดว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการกระตุ้นปัญญา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	การกระตุ้นปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
69	หัวหน้าหอผู้ป่วยขอให้ผู้ร่วมงานทุกคนทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานเผชิญอยู่	3.89	0.83	สูง
80	หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงานที่ต้องทำให้สำเร็จ	3.60	0.86	สูง
71	หัวหน้าหอผู้ป่วยแนะนำให้ท่านคิดก่อนลงมือปฏิบัติ	3.53	0.86	สูง
78	หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกวิธีการและแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.52	0.87	สูง
73	หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านทันต่อเหตุการณ์ทุกอย่างที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะทำให้ท่านได้รับทราบข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอย่างเต็มที่	3.51	0.91	สูง
77	หัวหน้าหอผู้ป่วยแนะนำให้ท่านใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมแทนการใช้เทคโนโลยีที่หายากและมีราคาแพง	3.43	0.88	ปานกลาง
70	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ท่านทดลองปฏิบัติเพื่อค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหของหน่วยงาน	3.41	0.89	ปานกลาง
76	หัวหน้าหอผู้ป่วยแนะนำให้ท่านร่วมใช้ทรัพยากรกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.39	0.81	ปานกลาง
74	แนวคิดของหัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติงานอย่างที่เคยปฏิบัติมา	3.31	0.84	ปานกลาง
72	หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติได้มากกว่าที่ท่านคาดหวัง	3.26	0.90	ปานกลาง
79	หัวหน้าหอผู้ป่วยกำหนดค่านิยมในหน่วยงานว่าผู้ร่วมงานทุกคนสนใจความต้องการของตนเองน้อยกว่าความสำเร็จของกลุ่ม	3.15	0.96	ปานกลาง
75	คำแนะนำของหัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านเกิดความคิดใหม่ๆ ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน	3.10	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	การกระตุ้นปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
81	หัวหน้าหอผู้ป่วยร่วมกำหนดค่าขวัญหรือสัญลักษณ์ของการปฏิบัติงาน ที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าใจได้ง่าย และให้การยอมรับ	3.00	1.09	ปานกลาง
รวม		3.39	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการกระตุ้นปัญหา เป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกให้ผู้ร่วมงานทุกคนทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานเผชิญอยู่ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงานที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.60 ซึ่งทั้ง 2 ข้อ จัดว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยร่วมกำหนดค่าขวัญหรือสัญลักษณ์ของการปฏิบัติงานที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้าใจได้ง่าย และให้การยอมรับ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.00 รองลงมา คือ คำแนะนำของหัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านเกิดความคิดใหม่ๆ ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.10 ซึ่งทั้ง 2 ข้อ จัดว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการ
คำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
54	หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ความรู้ความสามารถของแต่ละคน	3.75	0.84	สูง
65	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญห การปฏิบัติงาน	3.72	0.90	สูง
62	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการติดต่อสื่อสาร โดยตรงแบบ ตัวต่อตัวโดยไม่ต้องผ่านผู้อื่น	3.71	0.95	สูง
58	หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	3.66	0.87	สูง
60	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาอบรม เพิ่มเติม	3.65	0.91	สูง
64	หัวหน้าหอผู้ป่วยหมั่นให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ใหม่ๆ แก่ท่านอยู่เสมอ	3.64	0.89	สูง
57	หัวหน้าหอผู้ป่วยพัฒนาความสามารถของท่าน โดยการมอบอำนาจให้มีโอกาสแสดงความสามารถ และความรับผิดชอบ	3.61	0.83	สูง
63	หัวหน้าหอผู้ป่วยสร้างความคุ้นเคยและรับรู้ปัญหาใน การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน โดยวิธีการเดินดูรอบๆ	3.59	0.88	สูง
59	หัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ครู ผู้แนะนำ และผู้ฝึกแก่ท่าน	3.52	0.97	สูง
56	ความสัมพันธ์ของท่านกับหัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่าน พร้อมที่จะอุทิศตนทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน	3.47	0.96	ปานกลาง
68	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสนใจใส่เป็นพิเศษแก่ ผู้ร่วมงานที่มีปัญหา	3.47	0.92	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
55	หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ชีวิตจริงใจ และสนองความต้องการ ของผู้ร่วมงานแตกต่างกัน ตามความเหมาะสม ของแต่ละบุคคล	3.44	0.85	ปานกลาง
66	หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความชื่นชมเมื่อท่านปฏิบัติงานดี	3.36	0.95	ปานกลาง
61	หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตนอยู่ในสถานะเดียวกับท่าน	3.32	1.00	ปานกลาง
	รวม	3.58	0.78	สูง

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.75 รองลงมา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.72 ซึ่งทั้ง 2 ข้อจัดว่ามีภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตนอยู่ในสถานะเดียวกับท่าน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.32 รองลงมา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความชื่นชมเมื่อท่านปฏิบัติงานดี โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.36 ซึ่งทั้ง 2 ข้อจัดว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกถึงสิ่งที่ต้องการ เมื่อมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ท่านปฏิบัติ	3.75	0.90	สูง
5	หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกด้วยท่าทางว่ารับรู้ในความสามารถหรือผลงานของท่าน โดยการยิ้ม พยักหน้า สัมผัส หรือปรบมือ	3.28	1.02	ปานกลาง
2	หัวหน้าหอผู้ป่วยอธิบายวิธีปฏิบัติงานที่จะทำให้ท่านได้สิ่งตอบแทนตามที่ท่านต้องการ	3.26	0.96	ปานกลาง
11	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานดี โดยเสนอผู้บังคับบัญชาให้พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.25	1.11	ปานกลาง
6	หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกด้วยวาจาว่ารับรู้ในความสามารถหรือผลงานของท่าน โดยการพูดชมเชย	3.11	1.01	ปานกลาง
7	หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดชมเชยท่านต่อหน้า เมื่อท่านปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	2.98	1.06	ปานกลาง
12	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความมั่นใจว่า ท่านจะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หากปฏิบัติงานดี	2.88	1.18	ปานกลาง
9	หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดชมเชยท่านให้ร่วมงานฟังในที่ประชุมประจำเดือน เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ	2.73	1.09	ปานกลาง
4	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความมั่นใจว่า ท่านจะได้รับสิ่งที่ต้องการเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน หากท่านทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	2.57	1.10	ปานกลาง
3	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านเลือกว่าต้องการอะไรเป็นสิ่งตอบแทน หากท่านปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	2.49	1.10	ปานกลาง
8	หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดชมเชยท่านต่อหน้าผู้ป่วยและญาติ เมื่อท่านปฏิบัติงานดี	2.37	1.05	ต่ำ

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข	\bar{X}	S.D.	ระดับ
10	หัวหน้าหอผู้ป่วยประกาศความดีความชอบให้ผู้ร่วมงาน ในโรงพยาบาลทราบทั่วกัน เมื่อท่านปฏิบัติงานดีเด่น	2.25	1.15	ต่ำ
13	หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบรางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ เช่น โล่ เหรียญ ของขวัญ ช็อคโกแลต ไม้ฯ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ	1.91	1.05	ต่ำ
รวม		2.84	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกถึงสิ่งที่ต้องการ เมื่อมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ท่านปฏิบัติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.75 จัดว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกด้วยท่าทางว่ารับรู้ในความสามารถหรือผลงานของท่าน โดยการยิ้ม พยักหน้า สัมผัส หรือปรบมือ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.28 จัดว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบรางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ เช่น โล่ เหรียญ ของขวัญ ช็อคโกแลต ไม้ฯ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 1.91 ซึ่งจัดว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำ รองลงมา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยประกาศความดีความชอบ ให้ผู้ร่วมงานในโรงพยาบาลทราบทั่วกัน เมื่อท่านปฏิบัติงานดีเด่น และหัวหน้าหอผู้ป่วยพูดคุยชมเชยท่านต่อหน้าผู้ป่วย และญาติเมื่อท่านปฏิบัติงานดี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 2.25 และ 2.37 ตามลำดับ และจัดว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้าน
การจัดการโดยมีข้อยกเว้น จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	การจัดการโดยมีข้อยกเว้น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
20	หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความเห็นใจและไม่กล่าวซ้ำเติม เมื่อก่อนปฏิบัติงานผิดพลาด	3.65	0.97	สูง
16	หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกเทคนิคในการปฏิบัติงาน	3.35	1.05	ปานกลาง
19	หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.32	0.95	ปานกลาง
21	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำแนะนำ อบรมสั่งสอน และเน้น ให้ฝึกฝน เมื่อก่อนปฏิบัติงานผิดพลาดบ่อยครั้ง	3.30	1.06	ปานกลาง
18	หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่พยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งใดๆ หากเห็นว่าสิ่งนั้นถูกต้องเหมาะสม	3.26	1.14	ปานกลาง
26	หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้ให้เห็นจุดบกพร่องที่ท่านควรปรับปรุง แก้ไขและให้โอกาสท่านได้ปรับปรุงตนเอง	3.24	0.99	ปานกลาง
23	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้กำลังใจและร่วมแก้ไขปัญหา เมื่อก่อนปฏิบัติงาน ไม่เป็นผลสำเร็จ	3.23	1.05	ปานกลาง
33	หัวหน้าหอผู้ป่วยเมื่อดำเนินแล้วก็เลิกแล้วต่อกัน ไม่นำเหตุการณ์นั้น ไปตัดสินพฤติกรรมของท่าน ในสถานการณ์อื่น	3.21	1.23	ปานกลาง
27	หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้ให้เห็นความผิดพลาดมากกว่า การวิจารณ์	3.20	1.00	ปานกลาง
25	หัวหน้าหอผู้ป่วยทบทวนจุดมุ่งหมายและวิธีปฏิบัติให้เข้าใจ เมื่อก่อนปฏิบัติงานผิดพลาด	3.17	0.99	ปานกลาง
24	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การฝึกอบรม เมื่อก่อนขาดความ สามารถหรือขาดทักษะ	3.16	1.04	ปานกลาง
17	หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกความเชื่อของคนให้ท่านรับฟัง	3.16	0.94	ปานกลาง
30	หัวหน้าหอผู้ป่วยว่ากล่าวตักเตือนท่านให้ระวังไม่ให้ปฏิบัติ สิ่งที่เคยผิดพลาด และให้มีความพยายามมากกว่าเดิม	3.13	0.99	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	การจัดการ โดยมีข้อยกเว้น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
15	หัวหน้าหอผู้ป่วยกำหนดให้มีการปฏิบัติงานตามวิธี ที่เคยปฏิบัติมาแต่เดิมเสมอ	2.99	0.92	ปานกลาง
29	หัวหน้าหอผู้ป่วยว่ากล่าวตักเตือนเมื่อท่านทำผิด และบอกให้ท่านทราบว่าตนเองมีความรู้ดีอย่างไร	2.88	0.98	ปานกลาง
14	หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความพอใจการปฏิบัติงานของท่าน หากว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นวิธีเดิมหรือแบบเดิม	2.87	0.86	ปานกลาง
22	หัวหน้าหอผู้ป่วยเรียกท่านไปตักเตือนสองต่อสอง โดยให้เหตุผล พร้อมทั้งคำแนะนำวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด	2.81	1.22	ปานกลาง
28	หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความไม่พอใจ เมื่อท่านปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามคาดหวัง	2.68	1.08	ปานกลาง
31	หัวหน้าหอผู้ป่วยตำหนิติเตียนด้วยวาจา เมื่อท่านปฏิบัติ งานผิดพลาด ต่ำกว่ามาตรฐาน	2.65	1.09	ปานกลาง
35	หัวหน้าหอผู้ป่วยเสนอผู้บังคับบัญชาให้ลงโทษ เมื่อมีผู้กระทำผิดวินัย	1.80	1.04	ต่ำ
32	หัวหน้าหอผู้ป่วยตำหนิติเตียนท่านด้วยการบันทึกข้อความ และรายงานให้หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลทราบ เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด	1.74	1.02	ต่ำ
34	หัวหน้าหอผู้ป่วยเสนอผู้บังคับบัญชาให้พิจารณาลดขั้น เงินเดือน เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดร้ายแรง	1.40	0.84	ต่ำ
รวม		2.94	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการจัดการ โดยมีข้อ
ยกเว้นส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความ
เห็นใจและไม่กล่าวซ้ำเดิม เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.65 ซึ่งจัดว่ามีภาวะ

ผู้นำอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกเทคนิคในการปฏิบัติงานโดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.35 และจัดว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยเสนอผู้บังคับบัญชาให้พิจารณาลดขั้นเงินเดือน เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดร้ายแรง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 1.40 ซึ่งจัดว่ามีภาวะผู้นำในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ รองลงมา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยดำเนินคดีชนท่านด้วยการบันทึกข้อความและรายงานให้หัวหน้ากลุ่มงานของการพยาบาลทราบ เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด และหัวหน้าหอผู้ป่วยเสนอผู้บังคับบัญชาให้ลงโทษ เมื่อมีผู้กระทำความผิดวินัย ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 1.74 และ 1.80 ตามลำดับ และจัดว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
ประจำการ จำแนกตามรายด้าน และ โดยรวม

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความรับผิดชอบ	4.02	0.60	มาก
ความมั่นคงในงาน	3.76	0.66	มาก
ความสำเร็จในงาน	3.70	0.55	มาก
สถานะทางอาชีพ	3.67	0.75	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.63	0.60	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.51	0.60	มาก
วิธีการบังคับบัญชา	3.43	0.66	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	3.33	0.71	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในงาน	3.24	0.75	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.24	0.69	ปานกลาง
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.18	0.70	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับ	3.13	0.62	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	3.00	0.76	ปานกลาง
เงินเดือน	2.68	0.85	ปานกลาง
รวม	3.33	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในงานระดับมากในด้านความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน สถานะทางอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งคะแนนเฉลี่ย 4.02 3.76 3.70 3.67 3.63 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนวิธีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว การได้รับการยอมรับ นโยบายและการบริหาร และเงินเดือนนั้น มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.43 3.33 3.24 3.24 3.18 3.13 3.00 และ 2.68

ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานโดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.33



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
101	ท่านตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายตลอดเวลา	4.19	0.64	มาก
102	ท่านปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.12	0.67	มาก
100	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ บรรลุผลสำเร็จทันตามเวลา	4.11	0.66	มาก
103	ท่านสามารถรับผิดชอบงานได้ถูกต้อง สมบูรณ์	3.90	0.65	มาก
104	ท่านใช้แรงจูงใจเพื่อทำให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบงาน อย่างเต็มที่	3.60	0.68	มาก
รวม		4.02	0.60	มาก

ตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ
เป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.60-4.19 ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด
คือ ตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตลอดเวลา ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย
4.19 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ใช้แรงจูงใจเพื่อทำให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่
โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.60

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง
ในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
147	หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงถาวร	3.94	0.76	มาก
148	กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายจ้างงานที่มีความมั่นคง และมีหลักประกันที่จะได้รับการจ้างงานที่ถาวร	3.81	0.79	มาก
146	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านมีความมั่นคง	3.80	0.73	มาก
149	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น และศรัทธาใน วิชาชีพพยาบาล	3.74	0.77	มาก
150	โรงพยาบาลของท่านมีชื่อเสียง เป็นที่นิยมของประชาชน	3.31	0.79	ปานกลาง
รวม		3.76	0.66	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง
ในงานเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.74 - 3.94 ข้อที่มี
คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงถาวร โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.94 ส่วนข้อที่มี
ความพึงพอใจในงานระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียว คือ โรงพยาบาลของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่นิยม
ของประชาชน โดยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.31

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล จำนวนเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
126	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในบรรยากาศ ของการทำงานที่เป็นมิตรต่อกัน	3.89	0.75	มาก
130	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานผู้ช่วยเหลือคน ไข้ หรือคนงาน โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.78	0.72	มาก
123	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน	3.76	0.64	มาก
129	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากพนักงาน ผู้ช่วยเหลือคน ไข้หรือจากคนงาน	3.75	0.72	มาก
125	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสามัคคี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.73	0.81	มาก
122	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี	3.64	0.76	มาก
121	ท่านได้รับความอบอุ่นและเป็นกันเองจากหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.50	0.88	มาก
119	หัวหน้าหอผู้ป่วยยอมรับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของท่าน	3.39	0.77	ปานกลาง
128	ท่านได้รับความเห็นใจจากพนักงานผู้ช่วยเหลือคน ไข้ หรือคนงาน เมื่อท่านมีเรื่องเดือดร้อน	3.39	0.82	ปานกลาง
127	ท่านมีการพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการกับพนักงาน ผู้ช่วยเหลือคน ไข้หรือกับคนงานอยู่เสมอ	3.37	0.93	ปานกลาง
120	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสนใจและช่วยเหลือท่าน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.32	0.81	ปานกลาง
124	เพื่อนร่วมงานกล่าวชมเชยความสามารถของท่าน ด้วยความจริงใจ	3.31	0.70	ปานกลาง
	รวม	3.63	0.60	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-3.89 ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตรต่อกัน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.89 ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.31-3.39 โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ เพื่อนร่วมงานกล่าวชมเชยความสามารถของท่านด้วยความจริงใจ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.31



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จ
ในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
83	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามเวลาที่กำหนด	3.80	0.61	มาก
85	ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.74	0.68	มาก
82	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุเป้าหมาย	3.69	0.62	มาก
84	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.68	0.60	มาก
86	เพื่อนร่วมงานพึงพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.51	0.58	มาก
87	หัวหน้าหอผู้ป่วยพึงพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.41	0.62	ปานกลาง
รวม		3.70	0.55	มาก

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-3.80 ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกำหนดเวลา โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.80 ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียว คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยพึงพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ โดยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.41

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	สถานะทางอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
138	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี เทียบเท่าวิชาชีพอื่น	3.76	0.86	มาก
140	ท่านมีความภูมิใจที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล	3.71	0.87	มาก
137	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สังคมให้เกียรติและ ให้การยกย่อง	3.47	0.85	ปานกลาง
139	วิชาชีพพยาบาลมีโอกาสก้าวหน้าเทียบเท่าวิชาชีพอื่น	3.34	0.92	ปานกลาง
รวม		3.67	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านสถานะทางอาชีพเป็นรายชื่อ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.67 ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีเทียบเท่าวิชาชีพอื่น โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.76 ซึ่งจัดว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิชาชีพพยาบาลมีโอกาสก้าวหน้าเทียบเท่าวิชาชีพอื่น โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.34 จัดว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	สภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
157	บรรยากาศในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของท่าน เป็นไปด้วยความเป็นมิตร มีไมตรีจิตที่ดีต่อกัน	3.71	0.81	มาก
154	หอผู้ป่วยของท่านได้รับการดูแลความสะอาด อย่างสม่ำเสมอ	3.68	0.80	มาก
151	หอผู้ป่วยของท่านตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มี แสงสว่างเพียงพอ	3.59	0.95	มาก
153	หอผู้ป่วยของท่านมีกลิ่นสะอาด	3.25	0.96	ปานกลาง
156	หอผู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่สะดวกและเพียงพอ	3.12	0.87	ปานกลาง
152	หอผู้ป่วยของท่านมีบรรยากาศสงบ ไม่มีเสียงรบกวน	3.05	1.05	ปานกลาง
155	หอผู้ป่วยของท่านมีห้องที่เป็นสัดส่วน สำหรับให้ท่าน ใช้รับประทานอาหารเช้าหรือพักผ่อนในเวลาพัก	2.86	1.23	ปานกลาง
รวม		3.33	0.71	ปานกลาง

- จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำกรมมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นไปด้วยความเป็นมิตร มีไมตรีจิตที่ดีต่อกัน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.71 จัดว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หอผู้ป่วยมีห้องที่เป็นสัดส่วน สำหรับให้ใช้รับประทานอาหารเช้าหรือพักผ่อนในเวลาพัก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.86 จัดว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
95	ลักษณะงานในหน้าที่ของท่านเป็นแบบแผนปฏิบัติประจำ (Routine)	3.68	0.77	มาก
99	ลักษณะงานในหน้าที่ของท่านเหมาะสม และมีโอกาสปฏิบัติได้ครบถ้วน	3.59	0.69	มาก
97	ลักษณะงานในหน้าที่ของท่านท้าทายความรู้ความสามารถ	3.54	0.76	มาก
98	ลักษณะงานในหน้าที่ของท่านน่าสนใจ ชูใจให้ปฏิบัติ	3.47	0.78	ปานกลาง
96	ท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.35	0.72	ปานกลาง
รวม		3.51	0.60	มาก

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.54 - 3.68 ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานในหน้าที่ที่เป็นแบบแผนปฏิบัติประจำ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.68 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่อยู่เสมอ รองลงมาคือ ลักษณะงานในหน้าที่น่าสนใจ ชูใจให้ปฏิบัติ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.35 และ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งจัดว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ
145	ครอบครัวของท่านสนับสนุนให้ปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพนี้	3.58	0.90	สูง
141	ท่านสามารถปฏิบัติภารกิจส่วนตัวได้อย่างเต็มที่ หลังเลิกจากการปฏิบัติงาน	3.29	0.92	ปานกลาง
142	ท่านสามารถใช้วันหยุด หรือเวลาหลังเลิกจากการปฏิบัติงาน เพื่อครอบครัวได้อย่างเต็มที่	3.18	0.99	ปานกลาง
144	การปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ทำให้ท่านต้องปรับตัว ต่อความเป็นอยู่	3.06	1.14	ปานกลาง
143	การปฏิบัติงานโดยการขึ้นเวร บ่าย ดึก เป็นอุปสรรคต่อ ความเป็นอยู่ของครอบครัวท่าน	2.94	1.19	ปานกลาง
รวม		3.18	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ครอบครัวสนับสนุนให้ปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพนี้ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.58 จัดว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานโดยการขึ้นเวร บ่าย ดึก เป็นอุปสรรคต่อความเป็นอยู่ของครอบครัว โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.94 จัดว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับ จําแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	การได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
89	เพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในทีมสุขภาพยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน	3.57	0.59	มาก
88	เมื่อท่านปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.50	0.70	มาก
90	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงาน	3.49	0.65	ปานกลาง
91	หัวหน้าหอผู้ป่วยรับฟังความคิดเห็นของท่านเพื่อแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน	3.48	0.70	ปานกลาง
92	หัวหน้าหอผู้ป่วยกล่าวคำยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่านโดยส่วนตัว และในที่ประชุม	2.90	0.87	ปานกลาง
94	หัวหน้าหอผู้ป่วยพิจารณาเสนอการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	2.84	0.97	ปานกลาง
93	หัวหน้าหอผู้ป่วยคิดประกาศเพื่อยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน ให้ผู้อื่นรับทราบโดยทั่วกัน	2.15	1.02	น้อย
	รวม	3.13	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในทีมสุขภาพยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงาน รองลงมา คือ เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.57 และ 3.50 ตามลำดับ จัดว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีคะแนนต่ำสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยคิดประกาศเพื่อยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้อื่นรับทราบโดยทั่วไป โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.15 ซึ่งจัดว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านวิธีการบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	วิธีการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
163	หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม	3.53	0.79	มาก
158	หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแผนล่วงหน้า	3.51	0.79	มาก
161	หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถแก้ปัญหาต่างๆอย่างมีเหตุผลได้ทันท่วงทีและเหมาะสม	3.45	0.82	ปานกลาง
160	หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้มีความสามารถในการบังคับบัญชาจนเป็นที่ยอมรับ	3.43	0.84	ปานกลาง
162	หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ถือหลักความยุติธรรมอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	3.39	0.92	ปานกลาง
159	หัวหน้าหอผู้ป่วยมักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันหนึ่งๆ	2.65	0.90	ปานกลาง
รวม		3.43	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชาเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม รองลงมา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแผนล่วงหน้า โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.53 และ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งจัดว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยมักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันหนึ่งๆ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.65 จัดว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า
ในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
109	หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้ท่านได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานทางการแพทย์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.46	0.96	ปานกลาง
108	หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มคุณวุฒิและความรู้	3.44	0.92	ปานกลาง
107	ความสามารถในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ท่านได้รับ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.16	0.87	ปานกลาง
105	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับ ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน	3.15	0.90	ปานกลาง
106	ท่านพึงพอใจในระบบการพิจารณาการเสนอผลงาน วิชาการเพื่อขอเลื่อนระดับ หรือตำแหน่งทางวิชาการ ให้สูงขึ้น	3.10	1.01	ปานกลาง
รวม		3.24	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านความ
ก้าวหน้าในงานเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.10 - 3.46
ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้ท่านได้รับ การฝึกอบรมศึกษาดูงาน
ทางการแพทย์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีคะแนน
เฉลี่ย 3.46 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ พึงพอใจในระบบการพิจารณาการเสนอผลงาน
วิชาการเพื่อขอเลื่อนระดับ หรือตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.10

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{X}	S.D.	ระดับ
115	การปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมีโอกาสได้รับการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.46	0.82	ปานกลาง
118	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล	3.18	0.73	ปานกลาง
117	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	3.05	0.89	ปานกลาง
116	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถเปลี่ยนสายงานสู่ตำแหน่งอื่นได้	2.86	1.00	ปานกลาง
รวม		3.24	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.86 - 3.46 ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมีโอกาสได้รับการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.46 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถเปลี่ยนสายงานสู่ตำแหน่งอื่นได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.86

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	นโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
110	โรงพยาบาลมีนโยบายการบริหารงานชัดเจนเป็นรูปธรรมสามารถปฏิบัติได้	3.28	0.81	ปานกลาง
111	นโยบายของโรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับของท่านและเพื่อนร่วมงาน	3.16	0.83	ปานกลาง
112	โรงพยาบาลมีการกระจายอำนาจบังคับบัญชา และมอบหมายงานที่เหมาะสม	3.12	0.83	ปานกลาง
113	โรงพยาบาลจัดระบบงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	2.97	0.83	ปานกลาง
114	โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	2.33	1.02	น้อย
รวม		3.00	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลมีนโยบายการบริหารงานชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.28 จัดว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.33 ซึ่งจัดว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือน
จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	เงินเดือน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
131	ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบัน	2.77	0.98	ปานกลาง
134	เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	2.74	0.85	ปานกลาง
133	ท่านพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2.61	0.92	ปานกลาง
132	ท่านพึงพอใจกับเงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการ ประกอบวิชาชีพพยาบาล	2.56	0.97	ปานกลาง
135	เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบในปัจจุบัน	2.53	0.96	ปานกลาง
136	การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.41	1.07	น้อย
รวม		2.68	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ พึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.77 ซึ่งจัดว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.41 ซึ่งจัดว่ามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย

เพื่อให้สะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่างๆ
คำย่อแทนตัวแปร และสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้วิจัยขอกำหนด

คำย่อแทนตัวแปร

Trans	แทน	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
Cont	แทน	การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข
Mana	แทน	การจัดการโดยมีข้อยกเว้น
Transf	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
Char	แทน	การสร้างบารมี
Indi	แทน	การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล
Inte	แทน	การกระตุ้นปัญญา
Sat	แทน	ความพึงพอใจในงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สัญลักษณ์ทางสถิติ

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2 change	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
F	แทน	อัตราส่วนเอฟ (F) ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการ ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
S.E. _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
S.E. _{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y	แทน	ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่ได้รับจากการพยากรณ์ด้วยตัวพยากรณ์ต่างๆ ในรูปคะแนนดิบ
Z _{sat}	แทน	ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่ได้จากการพยากรณ์ด้วยตัวพยากรณ์ต่างๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ตัวแปร	Cont	Mana	Char	Indi	Inte	Trans	Transf	Sat
การให้รางวัลโดย มีเงื่อนไข (Cont)	1.000							
การจัดการโดยมี ข้อยกเว้น (Mana)	.580*	1.000						
การสร้างบารมี (Char)	.518*	.504*	1.000					
การคำนึงถึงความเป็น เอกบุคลิก (Indi)	.543*	.527*	.790*	1.000				
การกระตุ้นปัญญา (Inte)	.560*	.577*	.673*	.740*	1.000			
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Trans)	.787*	.787*	.551*	.564*	.605*	1.000		
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Transf)	.570*	.562*	.853*	.880*	.776*	.596*	1.000	
ความพึงพอใจใน งาน (Sat)	.339*	.338*	.420*	.475*	.427*	.365*	.458*	1.000

* P < .05

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .365$) และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .458$) เช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในระดับสูงกว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ($r = .458$ และ $.365$)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ เมื่อใช้วิธีการถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R^2	R^2 change	F
Indi	.2255	.2255	270.4840*
Indi Inte	.2383	.0128	145.1782*
Indi Inte Mana	.2432	.0049	99.2935*

*P < .05

หมายเหตุ : Indi หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล
Inte หมายถึง การกระตุ้นปัญญา
Mana หมายถึง การจัดการ โดยมีข้อยกเว้น

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Indi) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .2255 แสดงว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 22.55

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การกระตุ้นปัญญา (Inte) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .2383 ($R^2 = .2383$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการกระตุ้นปัญญาของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ได้ร้อยละ 23.83 โดยที่เมื่อเพิ่มการกระตุ้นปัญญาเข้าไป จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.28 (R^2 change = .0128)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การจัดการโดยมีข้อยกเว้น (Mana) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .2432 (R^2 change = .2432) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการจัดการโดยมีข้อยกเว้น ของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 24.32 โดยที่เมื่อเพิ่มการจัดการโดยมีข้อยกเว้นเข้าไป จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.49 (R^2 change = .0049)

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการมีค่าเท่ากับ .4931 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์แต่ละตัว กับตัวแปรความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ แสดงว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ดีกว่าการใช้ตัวพยากรณ์เพียงตัวเดียว นั่นคือ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการจัดการโดยมีข้อยกเว้น สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ตัวพยากรณ์	b	S.E. _b	Beta	t
Indi	.2113	.0275	.3313	7.674*
Inte	.0870	.0296	.1322	2.943*
Mana	.0696	.0285	.0869	2.443*
Constant = 2.0727		S.E. _{est} = .0780		
R = .4931		Overall F = 99.2935		
R ² = .2432				

* P < .05

จากสมการที่ 27 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Beta = .3313) รองลงมา คือ การกระตุ้นปัญหา (Beta = .1322) และการจัดการโดยมีข้อบกพร่อง (Beta = .0869) ตามลำดับ แสดงว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ รองลงมาคือ การกระตุ้นปัญหา และการจัดการโดยมีข้อบกพร่อง โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.0727 + .2113 \text{ Indi} + .0870 \text{ Inte} + .0696 \text{ Mana}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{sat}} = .3313 \text{ Indi} + .1322 \text{ Inte} + .0869 \text{ Mana}$$