

ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะครอบคลุมถึงเรื่องสถานภาพทั่วไปของผู้คอมแบนด์สอบถ่าน และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลตามลำดับดังนี้

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้คอมแบนด์สอบถ่าน แสดงจำนวนคนและอัตราส่วนรายละเอียด

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการโดยส่วนรวมรายชื่อ แสดงจำนวนคนที่ออกความคิดเห็น คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการตามข้อทดสอบย่อย และทุกคำถาม โดยแยกคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๓. ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายชื่อ ของพยาบาลประจำการแยกตามประเภท กังน้ำเงิน กลุ่มน้ำเงิน มีความแตกต่างของอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาลขั้นสูงสุด จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

๔. ผลการวิเคราะห์ค่าไคส์แคร์ของกลุ่มพยาบาลประจำการ ที่มีความแตกต่างในค้านสถานภาพทั่วไป อันได้แก่ ความแตกต่างในค้านอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาลขั้นสูงสุด จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และที่จะลาออก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยไก้น่าสัญญาณ และ
อักษรทางสถิติกماใช้คั่งท่อไปนี้

\bar{x} หมายถึง คะแนนเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N หมายถึง จำนวนคัวอย่างพยานאלประจាកารในแต่ละกลุ่ม

t หมายถึง ตัวประสูติ

χ^2 หมายถึง ไคสแควร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ปรากฏผลดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานภาพของพยานาลประจำการผู้ตอบแบบสอบถาม

๑๐. อายุ

พยานาลประจำการส่วนใหญ่ ๔๕.๖๒% มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๕ ปี อันดับรองลงมาซึ่งมีจำนวน ๔๔.๔๔% เป็นพยานาลประจำการที่มีอายุระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี มีเพียงส่วนน้อยคือ ๑.๕๗% ที่มีอายุ ๓๑ ปีขึ้นไป และไม่มีผู้ใดที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี ก็คงแสดงในตารางที่ ๒

การางที่ ๒ อายุของพยานาลประจำการ

อายุ	จำนวนคน	อัตราส่วนรายละ
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐	๐.๐๐
๒๐ - ๒๕ ปี	๖๕	๔๕.๖๒
๒๖ - ๓๐ ปี	๖๖	๔๔.๔๔
๓๑ ปีขึ้นไป	๖	๑.๕๗
รวม	๑๓๗	๑๐๐

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๒. สถานภาพสมรส

พยานาลประจําการส่วนใหญ่ ๘๖.๖๖% เป็นโสด มีเพียง ๑๓.๓๔% ที่มีสถานภาพสมรสคู่ และไม่มีคู่ชีวิตในสภาพหม้าย หย่า คั้งแสลงในตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ สถานภาพสมรสของพยานาลประจําการ

สถานภาพสมรส	จำนวนคน	อัตราส่วนรอยละ
โสด	๑๑๗	๘๖.๖๖
คู่ชีวิต	๑๙	๑๓.๓๔
หม้าย	๐	๐.๐๐
หย่า	๐	๐.๐๐
รวม	๑๓๗	๑๐๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓. วุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุด

พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ๖๕.๔๖% มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับอนุปริญญาบัตรหรือเทียบเท่า จำนวนที่เหลือจากนั้นคือ ๓๐.๕๓% เป็นพยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรี และในเมืองไทยที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรหรือสูงกว่าปริญญาตรี ดังแสดงในตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ วุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดของพยาบาลประจำการ

วุฒิการศึกษาพยาบาล	จำนวนคน	อัตราส่วนรายละ
ประกาศนียบัตร	๐	๐.๐๐
อนุปริญญาบัตร หรือเทียบเท่า	๕๙	๖๕.๔๖
ปริญญาตรี	๑๐	๓๐.๕๓
อื่น ๆ	๐	๐.๐๐
รวม	๗๙	๗๐๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๔. เหตุผลในการสมัครทำงานในโรงพยาบาลรามาธิบดี

เหตุผลในการสมัครทำงานในโรงพยาบาลรามาธิบดีครั้งนี้ ผู้วิจัยอนุญาตให้ตอบแบบสอบถาม ตอบมากกว่า ๑, ค่าตอบ ซึ่งพบว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ๙๘.๗๙% สมัครทำงานในโรงพยาบาลรามาธิบดี เพราะสำเร็จหลักสูตรของโรงพยาบาลนี่ เหตุผลอันดับรองลงมาคือ โรงพยาบาลนี้เป็นศูนย์รวมวิชาการทางการแพทย์สากลที่มี ทำให้มีโอกาสได้รับความรู้มากขึ้น และเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทำให้มีโอกาส กำหนดในการทำงาน ซึ่งมีจำนวน ๙๙.๘๖% และ ๔.๘๐% ตามลำดับ ส่วนรับพยาบาล ประจำการที่ให้เหตุผลว่า โรงพยาบาลรามาธิบดีเป็นสถาบันที่ใหม่มีสิ่งใหม่ ๆ หลายอย่าง ตึงคูกิจ เป็นโรงพยาบาลที่นั่นสมัยหิ้งในต้านอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์เครื่องใช้ที่สวยงาม ความสะอาด และเป็นโรงพยาบาลที่คงอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร พมว่า มีจำนวนเท่า ๆ กันคือ ๔.๘๐% ส่วนเหตุผลอื่น ๆ ซึ่งมีเพียง ๔.๒๓% นั้นผู้ตอบระบุว่า โรงพยาบาลอยู่ใกล้ บ้านและใกล้เคียงกันมีล่าเนาเดินทางของคน ตั้งแต่สองในตารางที่ ๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕ เหตุผลในการสมัครทำงานในโรงพยาบาลรามาธิบดีของพยาบาลประจำการ

เหตุผลในการสมัครทำงาน	จำนวนคน	อัตราส่วนรายละ
สำเร็จหลักสูตรของโรงเรียนพยาบาล รามาธิบดี	๗๗	๔๗.๗๙
โรงพยาบาลนั้นอยู่ในเขตกรุงเทพ มหานคร	๗๗	๔.๘๐
โรงพยาบาลนี้เป็นสถาบันที่ใหม่ มีสิ่ง ใหม่ ๆ หลายอย่างกึ่งคุกໃจท่าน	๗๗	๔.๘๐
โรงพยาบาลนั้นสมัยหั้งในก้านอาคาร สถานที่ และอุปกรณ์เครื่องใช้ที่อำนวย ความสะดวกให้ท่าน	๗๗	๔.๘๐
เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ท่านมี โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	๗๕	๔.๘๐
โรงพยาบาลนี้เป็นศูนย์รวมวิชาการ ทางการแพทย์สาขาต่าง ๆ ท่านมี โอกาสได้รับความรู้มากขึ้น	๗๒	๑๑.๗๖
อื่น ๆ	๒	๔.๘๓
รวม	๑๕๑	๙๐๐

๕. จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรามาธิบดี

พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ๔๙.๔๒% มีจำนวนปีที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรามาธิบดี อยู่ระหว่าง ๖ - ๑ ปี อันดับรองลงมาคือ ระหว่าง ๘ - ๖ ปี และต่ำกว่า ๖ ปี ซึ่งมีจำนวน ๒๕.๗๗% และ ๒๕.๔๔% ตามลำดับ มีเพียงส่วนน้อย คือ ๒.๖๖% ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้นานกว่า ๖ ปี คั้งແສคงในตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลรามาธิบดีของพยาบาลประจำการ

จำนวนปีการทำงาน	จำนวนคน	อัตราส่วนรายคละ
ต่ำกว่า ๖ ปี	๓๗	๒๕.๔๔
๖ - ๑ ปี	๕๕	๔๙.๗๗
๘ - ๖ ปี	๓๓	๒๕.๗๗
๖ ปีขึ้นไป	๗	๒.๖๖
รวม	๑๓๖	๑๐๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๖. โครงการสำหรับคนเมืองในระยะ ๑ ปีข้างหน้า

พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ๕๐.๓๘% มีโครงการสำหรับคนเมืองในระยะ ๑ ปี ข้างหน้าที่จะทำงานปัจจุบันอยู่ต่อไป อันคือรองลงมาคือ ขอาราชการเพื่อศึกษาต่อ ซึ่งมีจำนวน ๑๖.๐๗% ทำงานพยาบาลในสถาบันอื่นในประเทศจำนวน ๙๐.๖๕% เปลี่ยนอาชีพจำนวน ๕.๓๖% บ้ายแผนกในสถาบันเดิม และลาออกเพื่อศึกษาต่อในประเทศ มีจำนวนเท่ากัน คือ ๔.๔๔% ทำงานพยาบาลในต่างประเทศ จำนวน ๓.๙๖% ลาออกเพื่อศึกษาต่อต่างประเทศ จำนวน ๓.๐๕% สำหรับหัวขออื่น ๆ ซึ่งมีเพียง ๑.๕๗% นั้น ผู้ตอบระบุว่าอยู่ในระหว่างการตัดสินใจ ดังแสดงในตารางที่ ๙

ตารางที่ ๙ โครงการสำหรับคนเมืองในระยะ ๑ ปีข้างหน้า ของพยาบาลประจำการ

โครงการในระยะ ๑ ปี	จำนวนคน	อัตราส่วนร้อยละ
ทำงานปัจจุบันอยู่ต่อไป	๖๖	๕๐.๓๘
บ้ายแผนกในสถาบันเดิม	๖	๔.๔๔
ขอาราชการเพื่อศึกษาต่อ	๒๙	๑๖.๐๗
ลาออกเพื่อศึกษาต่อในประเทศไทย	๖	๔.๔๔
ลาออกเพื่อศึกษาต่อต่างประเทศ	๔	๓.๐๕
ทำงานในสถาบันอื่นในประเทศไทย	๙๔	๙๐.๖๕
ทำงานพยาบาลในต่างประเทศ	๕	๓.๙๖
เปลี่ยนอาชีพ	๗	๕.๓๖
อื่น ๆ	๖	๑.๕๗

๓. ความพอใจในการเป็นพยาบาล

พยาบาลมะจำการส่วนใหญ่ ๗๖.๕๖% มีความพอใจในการเป็นพยาบาลมีเพียงส่วนน้อย คือ ๒๓.๔๔% ที่มีความไม่พอใจในการเป็นพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ ความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาลของพยาบาลประจำการ

ความพอใจในการเป็นพยาบาล	จำนวนคน	อัตราส่วนร้อยละ
พอใจ	๕๕	๗๖.๕๖
ไม่พอใจ	๑๖	๒๓.๔๔
รวม	๗๑	๑๐๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓.๙ เหตุผลของความพอใจในการเป็นพยาบาล

เหตุผลของความพอใจในการเป็นพยาบาลครั้งนี้ ผู้วิจัยอนุญาตให้ท็อปบันได ความพอใจในการเป็นพยาบาล ตอบໄก์มากกว่า ๘๖.๖๗% ค่าตอบ ชั้งพบร่วมกับการที่มีความพอใจในการเป็นพยาบาลส่วนใหญ่ ๔๔.๖๗% ในเหตุผลว่า งานพยาบาลมีคุณประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว เหตุผลอันดับรองลงมาคือ มีคุณค่าต่อสังคมซึ่งมีจำนวน ๓๔.๖๗% ทำงานทำง่าย จำนวน ๑๒.๖๐% มีเพียงส่วนน้อยคือจำนวน ๒.๖๖% ที่ให้เหตุผลว่าเป็นงานที่มีเกียรติ สำหรับเหตุผลอื่น ๆ ซึ่งมีจำนวน ๖.๖๖% นั้น ยังคงระบุว่าพอใจในลักษณะงาน และเป็นงานที่เหมาะสมกับบุคลิกของตน ถัดแสดงในตารางที่ ๙

ตารางที่ ๙ เหตุผลของความพอใจในการเป็นพยาบาลประจำการ

เหตุผลของความพอใจ	จำนวนคน	อัตราส่วนรายละ
ทำงานทำง่าย	๗๖	๑๒.๖๐
มีเกียรติ	๓	๖.๖๖
มีคุณค่าต่อสังคม	๔๗	๗๔.๖๗
มีคุณประโยชน์ต่อตนเอง และครอบครัว	๘๒	๔๔.๖๗
อื่น ๆ	๓	๖.๖๖
รวม	๗๗๙	๗๐๐

๓.๒ เหตุผลของความไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

เหตุผลของความไม่พอใจในการเป็นพยาบาลครั้งนี้ ผู้วิจัยอนุญาตให้ทบทอบว่า มีความไม่พอใจในการเป็นพยาบาล ตอบไดมากกว่า ๑ คำตอบ ซึ่งพบว่าพยาบาลประจำการที่มีความไม่พอใจในการเป็นพยาบาล ส่วนใหญ่ ๖๔.๗% ให้เหตุผลว่าลักษณะงานไม่อิสระ เหตุผลอันดับรองลงมาคือ โอกาสสกาวหนานอย ซึ่งมีจำนวน ๒๗.๘๖% งานหนัก จำนวน ๑๕.๔๕% เสียงค้อการคิดໂโรค จำนวน ๑๓.๔๕% สำหรับเหตุผลอื่น ๆ ซึ่งมีจำนวน ๔.๓๖% นั้น ผู้ตอบระบุว่า เป็นงานที่ต้องรองรับอารมณ์ของบุคคลทั่วไป ไม่ได้รับการยกย่องจากบุคคลนอกรวงการ การจัดเรชีนปฏิบัติงานไม่แน่นอน และมีผู้ใช้อภิสิทธิ์ในการมารับบริการมากเกินไป ถังแสดงในตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ เหตุผลของความไม่พอใจในการเป็นพยาบาลของพยาบาลประจำการ

เหตุผลของความไม่พอใจ	จำนวนคน	อัตราส่วนรายละ
งานหนัก	๗๖	๑๕.๔๕
เสียงค้อการคิดໂโรค	๗๐	๑๓.๔๕
โอกาสสกาวหนานอย	๒๐	๒๗.๘๖
ลักษณะงานไม่อิสระ	๒๙	๔.๓๖
อื่น ๆ	๙	๖.๓๖
รวม	๓๖	๑๐๐

ความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการผู้ควบแบบสอบถาม

เพื่อที่จะชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์เป็น ๒ ลักษณะคือ ลักษณะที่หนึ่งเสนอเป็นคะแนนเฉลี่ยรายข้อ ลักษณะที่สองเสนอคะแนนเฉลี่ยตามข้อทดสอบโดยและทุกข้อคำถาม

๑. ความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมรายข้อเรียงตามลำดับหมายเลขอข้อในแบบสอบถามดังนี้

ก. สภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวม มีความพึงพอใจงานในเรื่องสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๓.๐๖ - ๓.๗๐ อยู่ด้วยกัน ๗ ข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกำหนดเวลาขึ้นปฎิบัติงานในแต่ละวันในปัจจุบันเหมาะสมสมดี คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ และในข้ออื่นยังพบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันอยู่ที่สุด ($S.D. = 0.72$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลແgapป่วยเป็นงานที่พอใจ ทำมากกว่างานธุรการอื่น ๆ สภาพการทำงานภายใต้ห้องปฏิบัติมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาการทำงาน สถานที่ภายในห้องปฏิบัติอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และการจัดเวลาปรับปรุงติดงานในห้องปฏิบัติ เป็นที่พอใจ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓, ๓.๖๗, ๓.๖๙ และ ๓.๗๒ ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันที่ต้องทำงานเรือนายศึกษาต่อ กันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๔ และในข้ออื่นพบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด ($S.D. = 0.96$) ห้องปฏิบัติมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๖ สำหรับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำคือระหว่าง ๒.๔๔ - ๒.๕๐ มีอยู่ด้วยกัน ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระยะความถี่ของการทำงานเรือนายศึกษาที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม จำนวน

เจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยสมคุลีย์กับปริมาณงาน และหอผู้ป่วยมีหนังสือคุมื่อปฏิบัติการ ต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๖๐, ๒.๖๗, และ ๒.๔๖ ตามลำดับ และขอที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ขอที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสังคมและรักษาเรื้อรัง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๔๔ ดังแสดงในตารางที่ ๑๙

ตารางที่ ๑๙ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น						S.D.
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย แน่ใจ	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
๑.	จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยของ							
	หานสมคุลีย์กับปริมาณงาน	๖	๓๔	๑๑	๖๖	๑๓	๒.๖๗	๑.๐๗
๒	หอผู้ป่วยของหานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง							
	ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	๔	๔๔	๖๐	๔๖	๗	๓.๐๖	๑.๐๕
๓.	สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่							
	เอื้ออำนวยให้หานได้รับความสะดวก							
	สบายในการปฏิบัติงาน	๔	๖๕	๑๕	๓๖	๗	๓.๖๙	๑.๐๖
๔	ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้							
	ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสังคมและ							
	รักษาเรื้อรัง	๗	๖๓	๓๙	๕๖	๒๖	๒.๔๔	๐.๕๖
๕.	หอผู้ป่วยมีหนังสือคุมื่อปฏิบัติการต่าง ๆ							
	ที่ช่วยให้หานทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๔	๖๒	๓๓	๕๗	๙๕	๒.๔๖	๑.๐๐
๖.	การจัดเรื่องปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่							
	พอใจของหาน	๕	๔๘	๒๔	๓๖	๙	๓.๗๒	๑.๐๐

ตารางที่ ๑๙ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน (ต่อ)

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น						S.D.
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	
	อย่างยิ่ง	แน่ใจ	เห็นด้วย	อย่างยิ่ง			
๑. ระบบความดีของการทำงานเร่งร�าย ตักที่จัดให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่	เหมาะสม	๒๕	๑๖	๔๔	๑๔	๒๐.๖๐	๗.๗๙
๒. จำนวนวันที่ต้องทำงานเร่งรวายคึกคัก ติดต่อกันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	เหมาะสม	๖๒	๑๐	๓๘	๑๖	๗.๐๖	๗.๗๖
๓. กำหนดเวลาการเข้าปฏิบัติงานในแต่ละ วันในปัจจุบันเหมาะสมดี	เหมาะสม	๔๔	๑๙	๑๔	๖	๗.๗๐	๐.๗๖
๔. สภาพการทำงานภายในหอพักป่วยมีส่วน ส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และมี ประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระบบ	เวลาของการทำงาน	๕	๗๔	๒๗	๖๐	๕	๗.๔๙
๕. งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ ผู้ป่วยเป็นงานที่ท่านพอใจมากกว่า งานธุรการอื่น ๆ	๑๕	๖๓	๓๔	๑๔	๖	๗.๔๗	๐.๕๖

ช. นโยบายการบริหารงาน

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจงานในเรื่องนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยรายขอส่วนใหญอยู่ระหว่าง ๒.๙๖ – ๒.๓๗ อยู่ค่อนข้างต่ำ ๒ ขอ มีเพียง ๙ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษา และฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๖ สำหรับข้ออื่น ๆ ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี และความสามารถปฏิบัติงานโดยนายและระเบียนปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๓ และ ๒.๕๘ ตามลำดับ และในทั้ง ๒ ข้อนี้พบว่าอยู่ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันอยู่ที่สุด ($S.D. = 0.29$ และ 0.23 ตามลำดับ) สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๔๙ ซึ่งขอนี้พบว่าอยู่ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด ($S.D. = 0.00$) สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน การได้รับทราบนโยบายและระเบียนปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๙๖ และ ๒.๕๐ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๗๖ ดังแสดงในตารางที่ ๑๖

ตารางที่ ๑๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น						S.I.
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	
๑๖. ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติ การต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ทุกร่อง	๙	๗๔	๔๘	๕๖	๒	๖.๘๐ ๐.๘	
๑๗. ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ	๓	๖๘	๖๘	๖๘	๖	๖.๘๙ ๐.๘	
๑๘. ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับ บัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีส่วน ส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี	๐	๓๔	๔๕	๓๓	๕	๖.๕๓ ๐.๔	
๑๙. ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ที่จัดให้มีการศึกษาและฝ่ายบริการ ดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะเดียวกัน	๕	๖๖	๔๙	๖๕	๒	๗.๑๖ ๐.๕	
๒๐. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของงานใน ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๖	๓๔	๔๔	๖๐	๑๑	๖.๙๖ ๐.๕	
๒๑. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม	๐	๕	๔๔	๔๙	๓๓	๖.๙๖ ๐.๔	
๒๒. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุม เจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะ โดยสมำเสมอ	๖	๔๖	๖๗	๔๔	๒	๖.๙๗ ๐.๐๐	

ค. การปักครองบังคับบัญชา

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจงานในเรื่องการปักครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนเฉลี่ยรายขอส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๓.๐๖ - ๓.๖๘ อยู่ด้วยกัน ๙ ขอ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือขอที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรายงานบัญหาในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกระดับ เรื่อง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ และในข้อนี้พบว่าผู้ตอบที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุด ($S.D.=0.74$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือขอที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบราศีและของบังคับบัญชา มีส่วนช่วยให้บัญหาการดำเนินงานภายใต้หน้าที่อยู่ล้วนไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชาเป็นโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยยางอิสระ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี และเมื่อปฏิบัติงานดีผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๖, ๓.๓๐, ๓.๖๘ และ ๓.๑๙ ตามลำดับ สำหรับขอที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๙ และในข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด ($S.D.=0.05$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๖ สำหรับขอที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำมีเพียง ๑ ขอ คือ ขอที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ เมื่อมีบัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ทุกเรื่องที่ทำไปปรึกษา คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๘๙ คั่งแสดงในตารางที่ ๑๓

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปักครองบังคับบัญชา

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น						
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่	ไม่	ไม่เห็นด้วย	X	S.D.
	อย่างยิ่ง	แน่ใจ	เห็นด้วย	อย่างยิ่ง			
๑๙. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี	๖	๖๔	๓๐	๖๗	๒	๓.๖๔	๑.๐
๒๐. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	๖	๔๙	๓๓	๓๐	๑๐	๓.๗๗	๑.๐
๒๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	๓	๕๙	๑๘	๒๕	๑๐	๓.๐๖	๑.๐
๒๒. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกราย	๕	๔๙	๒๕	๑๐	๒	๓.๖๕	๐.๗
๒๓. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านไม่สามารถแก้ไขได้ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถช่วยท่านได้ทุกราย	๑	๓๓	๖๖	๒๖	๕	๖.๔๔	๐.๔
๒๔. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	๓	๗๙	๒๗	๒๖	๒	๓.๓๐	๐.๔

ตารางที่ ๗๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปักครองบังคับบัญชา (ต่อ)

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น					X S.D
	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
๒๕. การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยให้บัญชาการคำนึงถึง ภัยในหอพูป่วยของท่านลุล่วงไป ด้วยดี	๙	๖๓	๑๙	๒๒	๑	๓๐.๔๖ ๐.๕๔
๒๖. เมื่อท่านปฏิบัติงานดี ผู้บังคับบัญชา ให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติ ในความสามารถของท่าน	๑	๔๖	๔๙	๒๔	๑	๓๐.๗๗ ๐.๕๙

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ง. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยายามประจําการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจงานในเรื่องสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยรายชั่วทั้ง ๔ ข้ออยู่ระหว่าง ๓.๒๙ - ๓.๕๑ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ และข้อนะบัวผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุด ($S.D. = 0.49$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ สัมพันธภาพกับผู้ช่วยพยาบาล สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔ และ ๓.๔๘ ตามลำดับ และหังส่องข้อนะบัวผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ด้วย ($S.D. = 0.45$ และ 0.47) สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในโรงพยาบาลดิ่งต่างให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๓ และ ๓.๖๔ ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบลป่วยไม่มีการแบ่งกลุ่ม (พวก หม เหล่า) คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๖ และในข้อนะบัวผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด ($S.D. = 0.51$) สำหรับข้ออื่น ๆ คือข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้รับคำชมเชย หรือได้ลิ้งทองแทนพิเศษ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ และ ๓.๓๗ ตามลำดับ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยค่าสุ่มคือข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับแพทย์ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๙ ตั้งแสดงในตารางที่ ๑๔

ศูนย์วทยทรพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงาน

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น							%	S.I.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่	ไม่		
๒๗. สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับแพทย์เป็นไปด้วยดี	๗	๕๘	๕๓	๑๗	๖	๓.๖๙	๐.๘		
๒๘. หัวหน้าและผู้ร่วมงานของหัวหน้ามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	๓	๔๔	๒๔	๖	๐	๓.๗๕	๐.๕		
๒๙. สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับผู้บังคับบัญชาของหัวหน้าเป็นไปด้วยดี	๒	๔๔	๓๐	๗	๖	๓.๖๔	๐.๗		
๓๐. สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	๑๐	๑๐๕	๑๓	๓	๐	๓.๖๓	๐.๕		
๓๑. สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับผู้ช่วยพยาบาลภายในหอพยาบาลหัวหน้าอยู่เป็นไปด้วยดี	๑๒	๕๔	๒๖	๓	๐	๓.๔๔	๐.๕		
๓๒. เจ้านายพยาบาลทุกคนในหอพยาบาล	๗	๔๙	๒๗	๕	๙	๓.๗๗	๐.๗		
๓๓. เจ้านายพยาบาลทุกคนในหอพยาบาลไม่มีการแบ่งกอก(พวก หมู เหลา)	๑๔	๖๓	๓๔	๑๗	๓	๓.๔๖	๐.๕		
๓๔. เมื่อหัวหน้าได้รับคำชี้แจงหรือโควตั่ง	๗	๔๖	๖๙	๕	๖	๓.๓๗	๐.๘		
แผนพิเศษ เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีกัน	๗	๕๖	๖๙	๕	๖	๓.๓๗	๐.๘		
๓๕. เมื่อหัวหน้าได้รับความเท็จตรองในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัวหัวหน้าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	๗	๓๘	๔๗	๗	๖	๓.๔๙	๐.๘		

จ. เงินเดือนและสวัสดิการ

พยายามประจํารอยู่ในระดับค่า คือมีคะแนนเฉลี่ยรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๑.๗๙ - ๒.๕๙ อย่างเช่น มีเพียง ๓ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือระหว่าง ๓.๗๙ - ๓.๓๓ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๓ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีโอกาสซื้อยืมเงินสวัสดิการใช้เมื่อจำเป็น คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐ และจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจําปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙ และในข้อนี้พบว่าบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด ($S.D. = 0.99$) สำหรับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่า คือข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เช่นเดียวกัน เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่อัตราพนักงานครองชีพ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๘, ๒.๕๔ และ ๒.๕๖ ตามลำดับ เงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งในการทำงานอยู่ต่อไป และเงินเดือนที่ได้รับสมคุ碌กับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๔๔ และ ๒.๔๙ และหั้งสองข้อนี้พบว่าบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดที่สุด ($S.D. = 0.99$) สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๖๔ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยค่าสูงคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ปฏิบัติงาน เว็บ้ายคือในขณะนี้เหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๑.๗๙ และในข้อนี้พบว่าบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุด ($S.D. = 0.25$) คังແສກในตารางที่ ๑๔

ตารางที่ ๑๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น						S.D
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	อย่างยิ่ง	แน่ใจ	
๗๖. เงินเดือนที่ห้านได้รับสมคล้ายกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของหาน	๙	๓๐	๒๓	๔๕	๓๒	๒.๔๙	๑.๗๗
๗๗. เงินเดือนที่ห้านได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก้อัคภพในการครองชีพ	๙	๓๔	๒๓	๔๕	๒๙	๒.๕๖	๑.๐๘
๗๘. เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเวรน้ำยศกิโนะะนี่เหมาะสม	๙	๕	๑๖	๔๐	๖๗	๑.๗๙	๐.๔๘
๗๙. เงินบำเหน็จบำนาญที่ห้านมีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ห้านปฏิบัติงานอยู่ต่อไป	๖	๙๓	๒๕	๔๕	๒๘	๒.๔๔	๑.๙๙
๘๐. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ห้านได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม	๖	๓๖	๑๖	๓๔	๑๓	๓.๗๗	๑.๐๙
๘๑. ห้านมีโอกาสจะขออภัยเงินสวัสดิการใช้ได้เนื่องจากเป็น	๕	๖๓	๓๓	๑๔	๑๐	๓.๓๐	๐.๕๕
๘๒. ห้านได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเบื้องต้นจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	๓	๕๐	๓๕	๖๖	๑๗	๒.๖๗	๑.๐๐

ตารางที่ ๑๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น					X	S.I.
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย อย่างปานกลาง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
๔๓.	ครอบครัวของหาน (ญาติสาย旁)							
	ได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็น							
	อย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย							
	เช่น เกี่ยวกับหาน	๗	๔๔	๔๙	๖๕	๑๗	๒๐.๕๔	๑.๐๐%
๔๔.	ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้ อยู่ใน							
	สภาพที่เหมาะสม	๒	๔๔	๙๐	๖๖	๑๖	๗.๗๗	๑.๐๐%
๔๕.	สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้							
	ในปัจจุบันเหมาะสม	๐	๖๕	๑๕	๔๕	๓๓	๒๐.๖๔	๑.๐๐%

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๙. โอกาสสกัดหน้าในการทำงาน

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจงานในเรื่องโอกาสสกัดหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ คือ มีคะแนนเฉลี่ยรายชั้ง ๔ ข้ออยู่ระหว่าง ๒.๔๔ - ๒.๕๘ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์เป็นโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๔ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมเพิ่มความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๔๔ การให้รับการพิจารณาความคิดความชอบอย่างยุติธรรม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๓๒ และในข้อนับว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างสุด ($S.D. = 0.54$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั่วภัยในและภายนอกสถาบัน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๔๔ และในข้อนับว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด ($S.D. = 0.06$) ดังแสดงในตารางที่ ๑๖

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสสกัดกรานในการทำงาน

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น						X S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย แน่นอน	ไม่ แน่นอน	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ อย่างยิ่ง		
๔๖. ท่านได้รับการพิจารณาความคิดเห็น ของอย่างยุติธรรม	๗	๖๕	๘๙	๓๐	๑๗	๒.๗๒	๐.๕๕
๔๗. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาส และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคน ศึกษาด้วยความเข้มข้นและเหมาะสม	๓	๔๔	๔๖	๖๓	๑๕	๒.๖๔	๑.๐๓
๔๘. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการ อบรมพื้นฐานความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาล เป็นประจำ	๓	๔๙	๓๔	๔๐	๑๓	๒.๔๕	๑.๐๔
๔๙. ท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและ การบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน	๗	๓๐	๖๕	๔๙	๒๕	๒.๖๖	๑.๐๖

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ช. ความมั่นคงปลอดภัย

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนเฉลี่ยรายข้อทั้ง ๕ ข้ออยู่ระหว่าง ๑.๖๔ - ๓.๔๒ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙ และในข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยที่สุด ($S.D. = 0.29$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความตั้งใจและความพอยใจ การมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเค็มที่ และการได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔, ๓.๕๙ และ ๓.๓๗ ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะเข้าทำงานใหม่ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ และในข้อนี้พบว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด ($S.D. = 0.47$) ดังแสดงในตารางที่ ๑๓

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๙ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	จำนวนคนที่แสดงความคิดเห็น						X S.D.
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย แน่นอน	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ แน่นอน	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
๕๐.	งานที่้านทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความต้องการของท่าน	๗๔	๔๔	๑๕	๗๓	๕	๓.๖๘	๐.๔๓
๕๑.	ท่านได้รับมอบหมายงานตามลักษณะ ที่เหมาะสมและบุคคลธรรม	๒	๗๖	๒๔	๗๕	๖	๓.๓๗	๐.๔๙
๕๒.	ท่านมีอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเด่นที่สุด	๖	๔๖	๒๔	๗๕	๔	๓.๕๙	๐.๔๗
๕๓.	ขณะที่้านเข้าทำงานใหม่ ท่านได้รับ ^{รูป} การปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ ^{รูป} ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับ ^{รูป} การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓	๖๘	๒๑	๗๙	๔	๓.๖๔	๐.๔๗
๕๔.	ท่านมีความรู้สึกว่าตัวท่านเป็นส่วนหนึ่ง ^{รูป} ของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งาน ^{รูป} สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	๙๕	๕๐	๑๕	๖	๔	๓.๔๕	๐.๔๙

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๖. ความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครโดยส่วนรวมตามข้อทดสอบย่อย และทุกข้อคำถาม ปรากฏผลดังนี้

พยาบาลประจำการโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจงานอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย โดยมีความพึงพอใจในเรื่องสัมพันธภาพในการทำงานมากกว่าเรื่องอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖๐ ส่วนอันดับรองลงมาคือ ความพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗๙ การปกครองบังคับบัญชา คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙๐ และสภาพการทำงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๖๐ และในเรื่องนับนาฬิกาผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างที่สุด ($S.D. = 0.043$) สำหรับเรื่องที่พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำคือ เรื่องนโยบายการบริหารงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๘๖๑ โอกาสการหน้าในการทำงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๗๖๐ และในเรื่องนับนาฬิกาผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด ($S.D. = 0.040$) และเรื่องที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ เรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๖๔๙ และเมื่อคำนวณหาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของทุกข้อคำถาม ปรากฏว่าได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๙๖ กังแสลงในตารางที่ ๑๔

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๙ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการโดยส่วนรวม
ตามข้อทดสอบย่อย และทุกข้อคำถาม

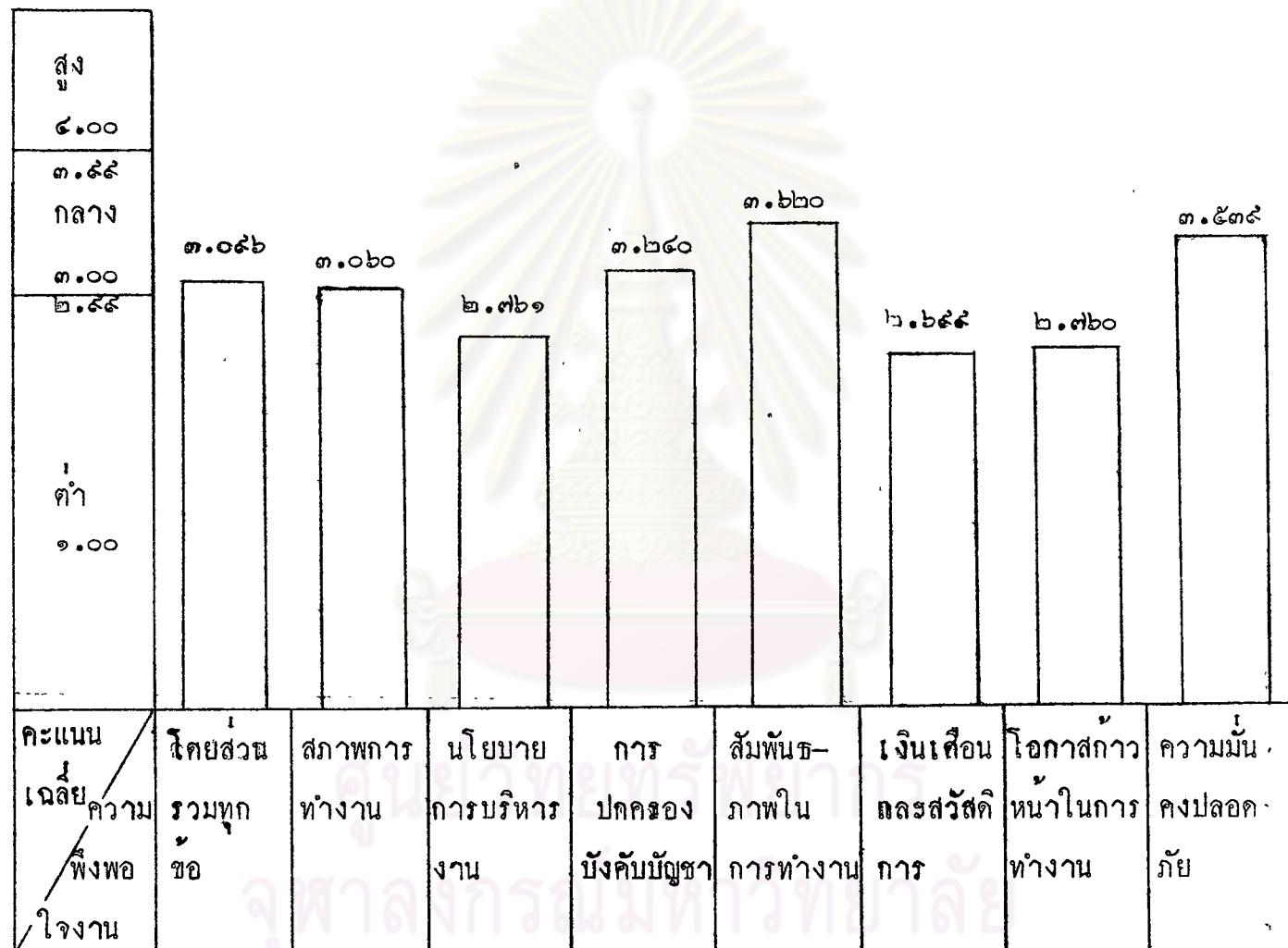
ข้อทดสอบย่อย	X	S.D.
สภาพการทำงาน	๓.๐๖๐	๐.๐๔๓
นโยบายการบริหารงาน	๒.๗๖๙	๐.๗๐๖
การปักครองบังคับน้ำใจชา	๓.๒๔๐	๐.๐๕๕
สัมพันธภาพในการทำงาน	๓.๖๙๐	๐.๗๐๙
เงินเดือนและสวัสดิการ	๒.๖๕๕	๐.๐๘๕
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	๒.๗๖๐	๐.๗๖๐
ความมั่นคงปลอดภัย	๓.๕๓๕	๐.๑๓๙
เฉลี่ยทุกข้อคำถาม	๓.๐๕๖	๐.๐๕๕

เพื่อให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจงานโดยส่วนรวมตามข้อทดสอบย่อย และทุกข้อคำถามໄค์ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยของตารางที่ ๑๙ นี้เสนอในลักษณะของแผนภูมิภาพ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๙

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ ๑ เปรียบเทียบระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจงานโดยส่วนรวมทุกข้อคำถาม และตามข้อทดสอบโดยของพยาบาลประจำ

๕.๐๐



เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลประจำการ
ผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามประเภท

ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานของพยาบาล
ประจำการแยกตามประเภท โดยการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อดังนี้

๑. พยาบาลประจำการที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า

ก. สภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มนี้มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่านี้ ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นัยสำคัญ ๐.๐๙ อยู่ ๖ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันที่ต้องทำงานเริ่มบ่ายถึงตีต่อ กันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาล สะดวกและรวดเร็ว ระยะความถูกของการทำงานเริ่มบ่ายคือที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม การจัดเวลาปฏิบัติงานในหอพัปภัยเป็นที่พอใจ งานเกี่ยวกับการให้บริการ พยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจมากกว่างานธุรการอื่น ๆ และจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาล ในหอพัปภัยสมดุลย์กับปริมาณงาน ซึ่งมีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๔.๔๘๗, ๔.๖๐๖, ๓.๓๖๖, ๓.๕๕๙, ๓.๔๙๖ และ ๒.๗๓๓ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมั่นัยสำคัญ ๐.๐๘ อยู่ ๖ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหอพัปภัยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และสถานที่ภายในหอพัปภัยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ - ๒.๖๙๖ และ ๒.๐๙๖ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีเพียง ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานภายในหอพัปภัยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์ เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน หอพัปภัยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้แทนทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น และกำหนดเวลาการเขียนปฏิบัติงานในแต่ละเวร ในปัจจุบันเหมาะสมดี มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ - ๐.๗๖๔, ๐.๕๕๔ และ ๐.๔๓๗ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๔ คrite แบบเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคrite แบบเฉลี่ยความพึง
พอใจงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตาม
อายุ

ชื่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
	อายุต่ำกว่า อายุ ๒๖ ปี	๒๖ ปี หรือสูงกว่า	
N = ๖๕	N = ๖๖		
๑. จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน			
สมคลบกับปริมาณงาน	๖.๗๖๕	๖.๕๗๖	๖.๗๓๓ **
๒. หอผู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	๖.๕๓๘	๓.๐๔๙	๔.๖๗๖ *
๓. สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้อ อำนวยให้ท่านได้รับความสะดวกสบายในการ ปฏิบัติงาน	๓.๔๗๗	๓.๗๗๖	๖.๐๙๕ *
๔. ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว	๖.๖๙๕	๖.๖๗๗	๔.๖๐๖ *
๕. หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๖.๕๔๕	๖.๕๔๕	๐.๔๔๔
๖. การจัดเวลาปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ ของท่าน	๓.๔๖๖	๓.๐๐๐	๓.๔๕๙ **
๗. ระยะเวลาที่ของการทำงานเวรน้ำยศึก ที่จัดให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสมสม	๓.๐๗๙	๖.๗๗๗	๓.๗๖๖ **
๘. จำนวนวันที่ต้องทำงานเวรน้ำยศึกติดต่อกัน ในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมสม	๓.๖๖๖	๖.๕๖๔	๔.๔๕๗ **

ตารางที่ ๑๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ (ค่อ)

-
x

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

อายุต่ำกว่า อายุ ๒๖ ปี

๒๖ ปี หรือสูงกว่า

$$N = 58 \quad N = 59$$

๔. กำหนดเวลาการขึ้นป กิบติ งงานในแต่ละ เวลา

ในปัจจุบันเหมาะสมมี

३०

三

१०८

๙๐. สภาพกการทำงานภายใต้ในหอผู้ป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้ และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น

189

2

二七

๗๙. งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย
เป็นงานที่หานพอใจทั่วมากกว่างานชลกราก

六

၃

* *

$$\begin{aligned} P &\leq 0.09 \\ P &\leq 0.05 \end{aligned}$$

ช. นโยบายการบริหารงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มนี้ อายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่ามีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมั่นยั่งยืน ๐.๐๙ เพียงข้อเดียวคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๔.๖๓๘ สำหรับข้ออื่น ๆ พนิจว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ชั้นมืออยู่ ๖ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน การได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยคีและภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอ ชั้นมีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๑.๓๖๖, - ๑.๓๖๐, ๐.๔๒๔, ๐.๔๖๖, - ๐.๒๓๗ และ - ๐.๐๓๗ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๖๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึง
พอใจงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนก
ตามอายุ

ชื่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}	t
	อายุต่ำกว่า ชาย ๒๖ ปี ๒๖ ปี หรือสูงกว่า	
	$N = ๒๕$	$N = ๒๖$

- | ศูนย์วิทยทรัพยากร
มหาวิทยาลัย | | | | |
|---|-------|-------|---------|----|
| ๑๕. ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติ
การต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์
ทุกเรื่อง | ๒.๔๒๗ | ๒.๔๙๕ | ๐.๔๒๔ | |
| ๑๖. ทราบสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ
ปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาล
ศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเห็นใจ | ๒.๕๓๘ | ๒.๕๐๕ | ๐.๔๖๖ | |
| ๑๗. ถักยั่งการจัดแผนผังแสดงส่ายการบังคับ
บัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์มี
ส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้
ด้วยคี | ๒.๕๒๗ | ๒.๕๓๙ | - ๐.๔๓๑ | |
| ๑๘. ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาล
ศาสตร์ที่จัดให้มีการศึกษาและฝ่าย
บริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ใน
ขณะเดียวกัน | ๗.๓๔๗ | ๗.๐๐๐ | ๔.๖๓๔ | ** |
| ๑๙. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่
และขอบเขตความรับผิดชอบของงานใน
ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน | ๒.๗๖๕ | ๒.๔๖๔ | - ๐.๓๖๐ | ๐ |

ตารางที่ ๒๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึง
พอใจงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนก
ตามอายุ (ต่อ)

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{x}		
	อายุต่ำกว่า ๖๖ ปี	อายุ ๖๖ ปี หรือสูงกว่า	t
	N = ๖๘	N = ๖๖	

๑๓. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม ๖.๖๙๕ ๖.๙๐๖ ๑.๓๖๖
๑๔. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุม
เจ้าหน้าทพยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะ
โดยสมำเสมอ ๖.๔๗๙ ๖.๔๓๓ - ๐.๐๓๓

คุณยูทธพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 $P^{**} < 0.01$

ค. การปอกครองบังคับบัญชา

พยาบาลประจำการครุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๙ อยู่ ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เข้าใจใส่ใจสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ทุกเรื่องที่น้ำไปปรึกษา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกรั้ง และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ในอนาคต ซึ่งมีค่าอัตราส่วนวิภาคติ (*t-test*) เท่ากับ ๔.๔๔, ๔.๔๕๗, ๓.๓๑๖, - ๒.๔๔๔ และ ๒.๖๖๔ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๐ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบังคับบัญชา เป็นโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยยังอิสระ มีค่าอัตราส่วนวิภาคติ (*t-test*) เท่ากับ ๒.๐๙๖ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีเพียง ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบรายการและของผู้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในห้องปฏิบัติการลดลงไปด้วยดี และเมื่อปฏิบัติงานดีบังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ มีค่าอัตราส่วนวิภาคติ (*t-test*) เท่ากับ ๑.๕๗๗ และ - ๑.๓๐๓ ตามลำดับ ถัดแสดงในตารางที่ ๒๙

คุณธรรมทางการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๖๙ คะแนนเฉลี่ยและผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับการปักครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ

X

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

อายุมากกว่า อายุ ๒๖ ปี

๒๖ ปี หรือสูงกว่า

N = ๘๘ N = ๖๖

๖๙. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานโดยความ

สามัคคี

๓.๔๗๗

๓.๐๙๙

๕.๔๔๖ **

๗๐. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อ
สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

๓.๖๗๗

๒.๕๓๙

๕.๔๔๖ **

๗๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความ

การทำงานในอนาคต

๓.๙๕๔

๒.๕๓๙

๖.๖๖๖ **

๗๒. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่าน^{ที่}
รายงานคู่ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
ทุกเรื่อง

๓.๕๗๘

๓.๗๕๘

— ๖.๖๖๖ **

๗๓. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านไม่
สามารถแก้ไขได้ บังคับบัญชาของท่าน
สามารถช่วยท่านได้ทุกเรื่องที่ท่านนำ
เรื่องไปปรึกษา

๓.๙๐๘

๒.๔๗๙

๓.๓๙๖ **

๗๔. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่าง

อิสระ

๓.๓๖๕

๓.๒๒๗

๖.๐๙๖ *

ตารางที่ ๒๙ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึง
พอใจงานเกี่ยวกับการปักครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนก
ตามอายุ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		อายุต่ำกว่า ๖๖ ปี	อายุ ๖๖ ปี หรือสูงกว่า	
		N = ๖๕	N = ๖๖	
๒๕.	การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชามีส่วน ช่วยให้บัญชาการดำเนินงานภายในห้อง ปฏิบัติงานคล่องไว้ด้วยดี	๓.๔๗๗	๓.๓๖๔	๑.๕๗๗
๒๖.	เมื่อท่านปฏิบัติงานคือผู้บังคับบัญชาให้คำ ชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติใน ความสามารถของท่าน	๓.๐๖๖	๓.๑๕๒	- ๑.๓๐๗

$$^{**}P < 0.01$$

$$^*P < 0.05$$

ศูนย์วิทยาศาสตร์พยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

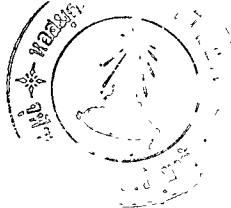
ง. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยายามประจําการกลุ่มนี้อยู่ตั้งแต่ ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่ามีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับแพทย์ มีค่าอัตราส่วนวิถุติ (t -test) เทากับ ๓.๗๖๖ และเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอพัปภัยไม่มีการแบ่งกัน (พวก หมื่น เหล่า) มีค่าอัตราส่วนวิถุติ (t -test) เทากับ - ๓.๖๖๔ สำหรับข้ออื่น ๆ พบร้าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานซึ่งมีอยู่ ๙ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอพัปภัยต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และผู้ร่วมงานซึ่งมีค่าอัตราส่วนวิถุติ (t -test) เทากับ ๐.๔๖๐, ๐.๔๖๔, ๐.๐๓๕, - ๐.๔๖๕ และ ๐.๐๔๕ ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้ลิ้งคอมเมนต์เช่นเดียวกัน และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว มีค่าอัตราส่วนวิถุติ (t -test) เทากับ - ๐.๔๕๖ และ ๐.๐๑๘ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๖

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามอายุ

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
	อายุต่ำกว่า ๒๖ ปี	อายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า	t
N = ๖๕	N = ๖๖		
๒๗. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับแพทย์เป็นไปด้วยดี	๓.๓๓๔	๓.๐๗๖	๓.๗๖๖ **
๒๘. ท่านและผู้ร่วมงานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดี มากกัน	๓.๓๔๔	๓.๗๔๖	๐.๑๔๗
๒๙. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาของ ท่านเป็นไปด้วยดี	๓.๓๒๓	๓.๖๓๖	๗.๐๓๔
๓๐. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยดี	๓.๕๐๕	๓.๕๕๕	- ๐.๕๖๕
๓๑. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้ช่วยพยาบาลภายนอก ในหอพยาบาลท่านทำอยู่เป็นไปด้วยดี	๓.๕๕๕	๓.๘๐๓	๗.๐๖๐
๓๒. เจ้านายพยาบาลทุกคนในหอพยาบาลของท่าน ^{๒๙} ต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงาน ด้วยความเต็มใจ	๓.๖๖๖	๓.๘๐๓	- ๐.๘๖๔
๓๓. เจ้านายพยาบาลทุกคนในหอพยาบาลของท่าน ^{๒๙} ไม่มีการแบ่งแยก (พวก หมู เหลา)	๓.๓๙๕	๓.๖๔๖	- ๓.๖๖๔ **
๓๔. เมื่อท่านได้รับคำชี้แจยหรือได้ลิ้งคอมเมนต์ พิเศษเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีก็อท่าน	๓.๓๓๔	๓.๔๐๖	- ๐.๔๔๖



๙๓.

ตารางที่ ๖๖ . คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำรพ. จำแนกตามอายุ
(ต่อ)

		\bar{X}		
		อายุมากกว่า	อายุ ๖๖ ปี	
		๖๖ ปี	หรือสูงกว่า	t
		$N = ๖๘$	$N = ๖๖$	
ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ			

๓๔. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงาน
งาน หรือเรื่องส่วนตัวท่านได้รับความช่วยเหลือ
เหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ๓.๕๒๓ ๓.๕๐๐ ๐.๓๗๕

$$^{**} P < 0.01$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จ. เงินเดือนและสวัสดิการ

พยาบาลประจำรถลุ่มน้ำอยุธยา กว่า ๖๖ ปี และอายุ ๖๖ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นใจสำคัญ ๐.๐๙ อยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก่อัตราภาพในการครองชีพ ครอบครัว (ผู้ดูแลคนสอง) ได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และเงินเดือนที่ได้รับสมคุลีย์กับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เทากับ ๖.๐๓๗, ๕.๓๖๗, ๓.๐๘๖ และ ๒.๔๔๖ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมั่นใจสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานเวรบ่อยคึก ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม และเงินบำเหน็จบำนาญที่หานมีโอกาสจะได้รับ เมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานอยู่ต่อไป มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เทากับ ๒.๕๗๙, ๒.๔๔๔ และ - ๒.๑๗๔ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีเพียง ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม การได้รับบริการด้านรักษาพยาบาล เป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และการมีโอกาสจะขอรับเงินสวัสดิการใช้ได้ เมื่อจำเป็น มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เทากับ ๑.๗๘๖, ๑.๗๖๖ และ ๑.๕๔๓ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๗

คุณอย่างทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๗ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำสำนักงานอายุ

ขบ ชด ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
	อายุต่ำกว่า ๖๖ ปี	อายุ ๖๖ ปี หรือสูงกว่า	
	N = ๖๘	N = ๖๖	

๓๖. เงินเดือนที่หานได้รับสมคลองกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของหาน	๖.๔๙๑	๖.๗๐๓	๖.๕๕๖ **
๓๗. เงินเดือนที่หานได้รับพอเพียงในการใช้ จ่ายตามสมควรแล้วต่อภาพในการครองชีพ	๖.๗๕๔	๖.๗๖๔	๕.๓๖๗ **
๓๘. เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับ ผู้ที่ปฏิบัติงานเวรบ่อยถูกในขณะนี้เหมาะสมสม	๗.๔๓๙	๗.๔๕๙	๖.๕๗๙ *
๓๙. เงินบำเหน็จบำนาญที่หานมีโอกาสจะได้รับ เมื่อลาออกเป็นมลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ หานปฏิบัติงานอยู่ต่อไป	๖.๓๕๔	๖.๕๙๕	- ๖.๑๗๕ *
๔๐. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่หานได้รับ ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมสม	๓.๗๖๕	๓.๐๔๕	๑.๗๙๖
๔๑. หานมีโอกาสจะขอรับเงินสวัสดิการใช้ได้ เมื่อจำเป็น	๓.๓๕๔	๓.๖๔๖	๑.๔๔๓
๔๒. หานได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็น อย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	๓.๐๓๙	๖.๕๐๕	๑.๗๖๖
๔๓. ครอบครัวของหาน (ญาติสาย旁) ได้รับ บริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจาก โรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกับหาน	๓.๐๔๖	๖.๔๓๓	๑.๐๘๖ **

ตารางที่ ๒๓ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำภาระตามอายุ (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		อายุต่ำกว่า ๒๖ ปี	อายุ ๒๖ ปี หรือสูงกว่า	
		N = ๖๔	N = ๖๖	

๔๔. ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพ ที่เหมาะสม	๓.๔๙๕	๓.๖๗๒	๒.๔๔๔*
๔๕. สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ใน ปัจจุบันเหมาะสม	๒.๔๗๗	๒.๐๐๐	๖.๐๓๗**

** $P < 0.01$

* $P < 0.05$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฉบ. โอกาสสกัดหน้าในการทำงาน

พยาบาลประจำภารกุณที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาความคิดความชอบอย่างยุติธรรม และการมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน มีค่าอัตราส่วนวิถีติ (*t-test*) เท่ากับ ๓.๙๕๑ และ ๒.๖๐๙ ตามลำดับ สำหรับข้อที่เหลืออีก ๒ ข้อ พนบฯ ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ และภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิถีติ (*t-test*) เท่ากับ - ๑.๔๗๖ และ - ๑.๔๕๗ ตามลำดับ ตั้งแสดงในตารางที่ ๒๔

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๖๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนก
ตามอายุ

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		อายุต่ำกว่า อายุ ๖๖ ปี	๖๖ ปี หรือสูงกว่า	
		N = ๖๘	N = ๖๖	

๔๖. ท่านได้รับการพิจารณาความคึกความชบดอย่าง

บุคคลรวม ๒.๕๓๙ ๒.๖๐๖ ๓.๗๕๓ **

๔๗. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและ
สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษา

ตอบความจำเป็นและเหมาะสม ๒.๕๒๓ ๓.๐๓๐ - ๑.๕๕๗

๔๘. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรม
เพื่อความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็น

ประจำ ๒.๔๐๐ ๒.๕๐๙ - ๑.๕๗๖

๔๙. ท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการ
บรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานบัน

๒.๕๕๕ ๒.๓๕๔ ๒.๖๐๙ **

** $P < 0.05$

๓. ความมั่นคงป้องกัน

พยายามลดจำนวนกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี และอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๙ อ่าย ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับมอบหมายงานตามลักษณะที่เหมาะสมและบุคคลธรรม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๕.๓๔ และที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๘ อ่าย ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรู้ถูกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๖.๔๙ สำหรับข้ออื่น ๆ พบร้าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความสนใจและความพึงพอใจ การได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะเข้าทำงานใหม่ และการมีอำนาจและความรับผิดชอบในการที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๑.๕๕, - ๑.๖๔ และ ๑.๑๕ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๒๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึง
พอใจงานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลประจำการจำแนกตาม
อายุ

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
	อายุต่ำกว่า อายุ ๒๖ ปี	๒๖ ปี หรือสูงกว่า	
	N = ๖๘	N = ๖๖	

๕๐. งานที่หานทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัด และความพอใจของหาน	๓.๗๗๙	๓.๖๒๙	๑.๕๓๔
๕๑. หานได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่ เหมาะสมและบุคคลธรรม	๓.๕๖๕	๓.๗๔๙	๕.๓๖๕**
๕๒. หานมีอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	๓.๕๕๖	๓.๔๗๐	๑.๙๕๐
๕๓. ขณะที่หานเข้าทำงานใหม่หานได้รับการ ปรับนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๖๐๐	๓.๖๙๙	- ๑.๖๕๔
๕๔. หานมีความรู้ถึงว่าตัวหานเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	๓.๕๕๘	๓.๗๘๙	๖.๔๙๕*

$$^{**}P < 0.01$$

$$^*P < 0.05$$

๖. พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส โสดและคู่

ก. สภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสด และคู่ มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๑ ออย ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหอพักป่วยมีหนังสืออุปกรณ์บูรณะต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น และระยะความถี่ของการทำงานเรื้อร่ายดีก็ที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิภาคติ (t -test) เท่ากับ - ๔.๖๗๓ และ ๒.๖๗๔ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๕ ออย ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานให้บริการพยาบาลແกับป่วยเป็นงานที่พอใจมากกว่างานธุรการอื่น ๆ มีค่าอัตราส่วนวิภาคติ (t -test) เท่ากับ ๒.๖๗๖ สำหรับข้ออื่น ๆ พนว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานซึ่งมีอยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานภายในหอพักป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาการทำงาน หอพักป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกรวดเร็ว กำหนดเวลาการเขียนปฏิบัติงานในแต่ละวันในปัจจุบันเหมาะสม การจัดเวลาปฏิบัติงานในหอพักป่วยเป็นพอดี จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอพักป่วยสมดุลย์กับปริมาณงาน สถานที่ภายในหอพักป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และจำนวนวันที่ทองทำงานเรื้อร่ายดีก็ต่อ กันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิภาคติ (t -test) เท่ากับ - ๑.๕๗๕, ๑.๔๖๔, ๑.๑๖๗, - ๐.๗๗๗, ๐.๗๗๖, - ๐.๕๗๖, ๐.๕๕๓ และ ๐.๔๙๔ ตามลำดับ คังแสดงในตารางที่ ๖๖

ตารางที่ ๒๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึง
พอใจงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำสำนักงาน
สถานภาพสมรส

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
	โสด	คู่ ชีวิตร่วม	t
	N = ๑๗๗	N = ๑๔	
๑. จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอพัปภัยของท่าน			
สมคลายกับปริมาณงาน	๒.๖๖๔	๒.๓๖๖	- ๐.๔๗๖
๒. หอพัปภัยของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้菸 ฯ			
ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	๓.๐๓๕	๒.๘๘๕	๐.๔๖๔
๓. สถานที่ภายในหอพัปภัยจัดอยู่ในสภาพที่			
เอื้ออำนวยให้ท่านได้รับความสะดวก			
สามารถใช้งานได้สะดวก	๓.๒๙๖	๓.๑๖๗	๐.๔๕๓
๔. ระบบการเบิกจ่ายของแต่ละเครื่องใช้菸 ฯ			
ของโรงพยาบาลสະควรและรวดเร็ว	๒.๔๖๐	๒.๓๓๓	๐.๑๖๗
๕. หอพัปภัยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่			
ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๒.๕๐๔	๒.๔๔๔	- ๔.๖๗๗ **
๖. การจัดเรื่องปฏิบัติงานในหอพัปภัยเป็นที่พอใจ			
ของท่าน	๓.๑๓๓	๓.๐๕๖	๐.๓๓๐
๗. ระยะเวลาที่ของการทำงานเรื่องบัญคิกที่จัด			
ให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม	๒.๕๓๔	๒.๖๖๗	๒.๖๗๔ **
๘. จำนวนวันที่ท่านคงทำงานเรื่องบัญคิกติดต่อ			
กันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม	๓.๐๕๗	๓.๐๕๖	๐.๐๙๔

ตารางที่ ๒๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึง
พอใจงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตาม
สถานภาพสมรส (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		โสด	คู่	
		N = ๑๗๓	N = ๑๔	
๙๘.	กำหนดเวลาการเขียนปฏิบัติงานในแต่ละวัน ในปัจจุบันเหมาะสมสมดี	๓.๖๖๐	๓.๗๗๔	- ๐.๗๗๗
๙๙.	สภาพการทำงานภายในห้องป่วยมีส่วนส่งเสริม ให้ทานได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน	๓.๓๙๕	๓.๕๕๖	- ๑.๕๗๕
๑๐.	งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย เป็นงานที่ทานพอใจทำมากกว่างานชุราภรณ์ อื่น ๆ	๓.๕๖๖	๓.๓๓๓	๒.๖๙๖*

$$^{**} P < 0.01$$

$$^* P < 0.05$$

ศูนย์พัฒนาพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข. นโยบายการบริหารงาน

พยาบาลประจำภารกุลที่มีสถานภาพโสด และคู่ มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๙ อูํ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งทาง ๆ อย่างชัดเจน ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคุกคามอยู่ในขณะนี้ และภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสมำเสมอ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ - ๕.๔๖๙, - ๓.๘๙๔ และ - ๒.๕๗๕ ตามลำดับ ส่วนรับข้ออื่น ๆ พนิจไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยศธิธรรม ลักษณะการจัดແຜนผังแสดงลักษณะบังคับมักจะของภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ และการได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ - ๑.๗๖๙, - ๑.๔๗๑, ๑.๐๔๕ และ ๐.๖๙๖ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๖๓

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๖๗ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึง
พอใจงานเกี่ยวกับนโยบายบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนก
ตามสถานภาพสมรส

 \bar{x}

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ทดสอบ

คู่

t

N = ๑๗๓ N = ๑๔

๙๖.	ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการ ทาง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง	๒.๕๙๓	๒.๔๔๔	๐.๖๔๖
๙๗.	ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติการทาง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ	๒.๕๗๘	๒.๔๓๓	๑.๐๔๔
๙๘.	ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชา ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีส่วนส่งเสริมให้ งานดำเนินไปได้ด้วยดี	๒.๕๙๒	๓.๐๕๖	- ๑.๔๔๐
๙๙.	ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ที่จัดให้มีการศึกษาและฝ่ายบริการ ดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสมสม	๓.๙๐๖	๓.๕๐๐	- ๓.๔๙๔ **
๑๐.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดแนวทาง และขอบเขตความรับผิดชอบของงานใน ตำแหน่งทาง ๆ อิยางชักเจน	๒.๗๗๕	๓.๓๓๓	- ๕.๔๖๙ **
๑๑.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พยาบาลทุกคนอย่างถูกต้องธรรม	๒.๑๗๗	๒.๓๓๗	- ๑.๗๖๗

ตารางที่ ๒๙ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึง
พอใจงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนก
ตามสถานภาพสมรส (คบ)

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
	โสด	คู่	
	N = ๑๗๗	N = ๑๘	

๑๙ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุม
เจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะ
โดยสมำเสมอ

๒.๗๕๖ ๓.๐๕๖ - ๒.๕๗๕ **

** P < 0.05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค. การปักครองบังคับบัญชา

พยายามลดระดับความรุนแรงที่มีสถานภาพโสด และคู่ มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ 0.05 อย่างเพียง 0.05 ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อมีบัญชาในการปฏิบัติงานได้รายงานทดสอบบังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกระดับ มีค่าอัตราส่วนวิถุติ (t -test) เท่ากับ -2.45 สำหรับข้ออื่น ๆ พบร้าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีอยู่ 0.05 ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบังคับบัญชาเป็นโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยย่างอิสระ เมื่อมีบัญชาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ทุกเรื่องที่น่าไปปรึกษา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่อาจใช้สตอร์สกิลภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เมื่อบัญชาติงานคือบังคับบัญชาให้คำชี้แจง ยกย่องและให้เกียรติในความสามารถ การตรวจตราคุณภาพของบังคับบัญชานมีส่วนช่วยให้บัญชาการดำเนินงานภายในห้องปฏิบัติล้วงไปค่ายดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อก้าวหน้าในอนาคต มีค่าอัตราส่วนวิถุติ (t -test) เท่ากับ -0.65 , -0.35 , -0.35 , -0.65 , 0.35 , 0.05 และ 0.05 ตามลำดับ ทั้งแสดงในตารางที่ ๒๔

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึง
พอใจงานเกี่ยวกับการปักครองบังคับบัญชาของພยาบาลประจำการจำแนก
ตามสถานภาพสมรส

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
	โสด	คู่	
	N = ๑๗๓	N = ๑๘	
๑๙. ผบังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี	๓.๖๔๓	๓.๖๗๔	๐.๐๔๓
๒๐. ผบังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของน้ำใจบังคับบัญชาทุกคน	๓.๐๘๔	๓.๖๖๖	- ๑.๓๖๔
๒๑. ผบังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ในอนาคต	๓.๐๖๙	๓.๐๕๖	๐.๐๖๔
๒๒. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านรายงานต่อ ผบังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง	๓.๖๙๙	๓.๘๘๙	- ๒.๔๕๙*
๒๓. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านไม่สามารถ แก้ไขได้บังคับบัญชาของท่านสามารถช่วยท่านได้ ทุกเรื่องที่ท่านนำไปปรึกษา	๒.๕๗๗	๓.๑๗๗	- ๑.๓๗๕
๒๔. ผบังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แทนแสดงความคิดเห็น เห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	๓.๖๗๕	๓.๔๔๔	- ๑.๖๗๔
๒๕. การตรวจตราคุณภาพของผบังคับบัญชานี้ส่วนใหญ่ให้ ปัญหาการดำเนินงานภายในห้องป่วยของท่าน ล้วงไปถึง	๓.๔๖๕	๓.๓๔๕	๐.๓๔๕

ตารางที่ ๖๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึง
พอใจงานเกี่ยวกับการปักครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำสำนักงาน
ตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
	โสด	คู่	
	N = ๑๑๗	N = ๙๔	
๖๖. เมื่อหานปฏิบัติงานดี ผู้บังคับบัญชาให้คำชี้แจง ยกย่องและให้เกียรติในความสามารถของหวาน	๓.๐๖๗	๓.๙๖๗	- ๐.๖๕๙

$${}^* P < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๔. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยาบาลประจำรากลุ่มที่มีสถานภาพโสด และคู่ มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความนิยมสำคัญ ๐.๐๙ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในห้องป่วยไม่มีการแบ่งกัน (พวກ หมู่ เหล่า) มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ - ๓.๖๘๕ และที่ระดับความนิยมสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้รับคำชี้เชียหรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ - ๖.๐๐๙ สำหรับข้ออื่น ๆ พบร่วมกันมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๗ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้ช่วยพยาบาล เพื่อนร่วมงาน และแพทย์ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ - ๑.๔๗, - ๑.๑๔๓, - ๑.๑๔๒ และ - ๑.๐๕๔ ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในห้องป่วยค้างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และสัมพันธภาพกับบังคับบัญชา มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ - ๑.๐๗๖, - ๐.๔๖๐ และ ๐.๑๓๓ ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ ๖๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึง
พอใจงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนก
ตามสถานภาพสมรส

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
	โสด	คู่ ชีวิตร่วม	t
	N = ๑๗๗	N = ๑๔	
๒๕. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับแพทย์เป็นไปด้วยดี	๓.๖๖๙	๓.๗๗๙	๑.๐๔๔
๒๖. ท่านและบุรุษางานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	๓.๗๖๖	๓.๘๘๕	- ๑.๔๗๓
๒๗. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่าน [*] เป็นไปด้วยดี	๓.๖๔๙	๓.๖๖๗	๐.๗๗๗
๒๘. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไป ด้วยดี	๓.๕๙๒	๔.๐๕๖	- ๑.๙๙๖
๒๙. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้ช่วยพยาบาลภายใน หอพยาบาลท่านทำอยู่เป็นไปด้วยดี	๓.๔๕๔	๔.๐๐๐	- ๑.๙๙๓
๓๐. เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอพยาบาลของท่าน [*] ต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงาน ด้วยความเต็มใจ	๓.๕๙๖	๓.๗๗๔	- ๐.๔๖๐
๓๑. เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอพยาบาลของท่าน [*] ไม่มีการแบ่งกอก (พวก หม. เหลา)	๓.๔๖๓	๓.๘๓๓	- ๓.๖๔๖**
๓๒. เมื่อท่านได้รับคำชี้แจงหรือโปรด়ีสิ่งตอบแทน พิเศษเพื่อร่วมงานแสดงความยินดีต่อท่าน	๓.๓๔๕	๓.๔๕๖	- ๖.๐๐๙*
๓๓. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการทำงาน หรือเรื่องส่วนตัวท่านได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	๓.๔๕๖	๓.๖๑๙	- ๑.๐๗๖

** $P < 0.01$

* $P < 0.05$

๗. เงินเดือนและสวัสดิการ

พยาบาลประจำรากลุ่มที่มีสถานภาพโสด และคู่ มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๙ อยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาອอกเป็นนูล เหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับสมดุลกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมีโอกาสจะขอหยุดเงินสวัสดิการใช้ได้เมื่อจำเป็น มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ - ๔.๐๐๕, - ๖.๓๙๕, - ๔.๖๖๕ และ - ๓.๔๕๓ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่มีอยู่ ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเวรบ้ายกีกิในขณะนี้เหมาะสม การได้รับบริการค้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย ครอบครัว (ญาติสาย旁) ได้รับบริการค้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย พยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก้อัตราภารในการครองชีพ และสวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๑.๓๔๙, - ๑.๖๔๐, - ๑.๓๕๙, - ๐.๕๕๕ และ ๐.๑๗๓ ตามลำดับ คังແສດຖານในตารางที่ ๓๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๐ คะແນນເນື່ອຍ ແລະ ພລກາຣທຄສອບຄວາມແຕກຕາງຂອງຄະແນນເນື່ອຍຄວາມພິງ
ພອໃຈນາເກີຍກັບເງິນເຄືອນແລະ ສວັສົກົກາຮອງພຍາບາລປະຈຳກາຈຳແນກ
ທາມສຖານາພາສົມຮສ

ข้อ	ຄວາມຄົດເຫັນເກີຍກັບ	\bar{X}		N = ๙๙๓	N = ๙๔
		ໂສຄ	ຄູ		
๓๖.	ເງິນເຄືອນທີ່ທ່ານໄດ້ຮັບສົມຄຸລຍກັບປົມາຜານ ແລະ ມໍາທີ່ຄວາມຮັບຜິດຂອບຂອງທ່ານ	๒.๓๔๕	๒.๔๓๓	- ๔.๖๖๙	**
๓๗.	ເງິນເຄືອນທີ່ທ່ານໄດ້ຮັບພອເພີ່ມໃນການໃຊ້ຈາຍ ຄາມສົມຄວາມແກ້ວຕົກພາພິນກາຣຄຣອງໜີ່ພ	๒.๔๔๒	๒.๖๙๙	- ๐.๔๕๕	
๓๘.	ເງິນເພີ່ມພິເສຍທີ່ໂຮງພຍາບາລຈັດໃຫ້ສໍາຮັບ ຜູ້ປົງປັນຄົງນາເວຽບາຍດີກໃນຂະໜ້າໜໍາສົມ	๑.๗๔๓	๑.๕๐๐	๑.๗๔๙	
๓๙.	ເງິນນຳເໜັນຈຳນາງທີ່ທ່ານນີ້ໂອກສະຈະໄດ້ຮັບ ເນື່ອລາອອກເປັນນູ້ລເຫຼຸດບ່າງໜັ້ນທີ່ທໍາໃຫ້ທ່ານ ປົງປັນຄົງນອຍຕອໄປ	๒.๓๙๓	๓.๑๖๗	- ๔.๐๐๕	**
๔๐.	ຈຳນວນວັນຍຸດພັກຜອນປະຈຳທີ່ທ່ານໄດ້ຮັບ ໃນປັຈຸບັນເພີ່ມພອແລະ ແໜ່ງສົມ	๓.๑๐๕	๓.๗๙๖	- ๖.๗๙๕	**
๔๑.	ທ່ານນີ້ໂອກສະຈະຂອງຢືນເງິນສວັສົກົກາໃຫ້ໄດ້ ເນື່ອຈຳເປັນ	๓.๖๔๘	๓.๖๙๙	- ๓.๔๕๓	**
๔๒.	ທ່ານໄດ້ຮັບນົບຮົກການຄານຮັກໝາພຍາບາລເປັນອ່າງ ດີຈາກໂຮງພຍາບາລເນື່ອເຈັ້ນປ່າຍ	๒.๕๔๗	๓.๑๑๙	- ๑.๖๔๐	
๔๓.	ຄຣອບຄຣວ້າຂອງທ່ານ (ໝາຍືສ້າຍຄຣງ) ໄດ້ຮັບ ບຮົກການຄານຮັກໝາພຍາບາລເປັນອ່າງດີຈາກ ໂຮງພຍາບາລເນື່ອເຈັ້ນປ່າຍເຊັ່ນເກີຍກັບທ່ານ	๒.๕๒๐	๓.๐๕๖	- ๑.๓๕๑	

ตารางที่ ๓๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}			t
		โสด	คู่	ที่	
		$N = ๙๙๓$	$N = ๑๔$		
๔๔.	ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่ เหมาะสม	๓.๗๖๗	๓.๗๗๓	๒.๔๗๔*	
๔๕.	สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ใน ปัจจุบันเหมาะสม	๖.๖๓๖	๖.๖๖๖	๐.๑๔๗	

$$^{**} P < 0.01$$

$$^* P < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๙. โอกาสส่วนหน้าในการทำงาน

พยายามปลุกจิตวิญญาณให้มีสตานภาพโภค และคิด มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมั่นยึดสำคัญ ๐.๐๗ อายุ ๒ ข้อ คือ ขอที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้แก่เจาหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ และภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจาหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิถีติ (t -test) เท่ากับ - ๔.๔๓๖ และ - ๔.๖๖๔ ตามลำดับ สำหรับข้อที่เหลืออีก ๒ ข้อ พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน คือ ขอที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และการได้รับการพิจารณาความคื้นความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าอัตราส่วนวิถีติ (t -test) เท่ากับ ๐.๔๗๕ และ - ๐.๐๕๓ ตามลำดับ กังแสดงในตารางที่ ๓๙

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๙ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับโอกาสสกัดหน้าในการทำงานของพยาบาลประจำจ้างตาม
สถานภาพสมรส

 \bar{X}

ชื่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

โดย

คุณ

t

N = ๑๗๓ N = ๑๔

๔๖. ท่านได้รับการพิจารณาความคิดความชอบอย่าง

บุคคลรวม

๒.๗๗๗ ๒.๗๒๒ - ๐.๐๕๓

๔๗. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เปิดโอกาสและ
สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษา

ต่อความจำเป็นและเหมาะสม

๒.๕๙๒ ๓.๓๘๕ - ๔.๖๔๕ **

๔๘. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรม

เพิ่มความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ

๒.๗๔๔ ๓.๒๗๔ - ๔.๔๓๒ **

๔๙. ท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการ

บรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอก

นอกสถาบัน

๒.๔๕๖ ๒.๔๔๔ ๐.๔๗๕

$$\text{** } P < 0.01$$

๓. ความมั่นคงปลอดภัย

พยาบาลประจำการกลุ่มนี้สถานภาพโสด และคือ มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.09 ออย ๒ ขอ คือ ขอที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะเข้าทำงานใหม่ และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอใจ มีค่าอัตราส่วนวิภาคติ (t -test) เทากับ -4.633 และ -2.672 ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พนักงานไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานซึ่งมีอยู่ ๓ ขอ คือ ขอที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรู้ลึกว่าคนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปอย่างดี การได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม และการมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ มีค่าอัตราส่วนวิภาคติ (t -test) เทากับ -0.004 , -0.025 และ 0.015 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓๖

**ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

ตารางที่ ๓๒ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึง
พอใจงานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของพยานาลประจําการดำเนินกิจกรรม
สถานภาพสมรส

ขอ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	<u>X</u>	ลูก กิ บ	+
	N = ๗๗๗	N = ๙๘	
๔๐. งานที่ทำงานทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและ ความพอใจของท่าน	๓.๖๓๗	๓.๕๔๔ - ๒.๖๓๖	**
๔๑. ท่านได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมกับ และปฏิธรรม	๓.๓๖๓	๓.๔๔๔ - ๐.๗๔๕	
๔๒. ท่านมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้ รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	๓.๔๙๓	๓.๕๐๐	๐.๗๖๕
๔๓. ขณะที่ทำงานเข้าทำงานใหม่ท่านได้รับการ ปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๑๗๗	๓.๖๖๗ - ๔.๖๓๓	**
๔๔. ท่านมีความรู้สึกว่าตัวท่านเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จ คล่องไบค์วายดี	๓.๔๖๗	๔.๐๐๐ - ๑.๗๐๙	

** P < 0.09

๓. พยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า

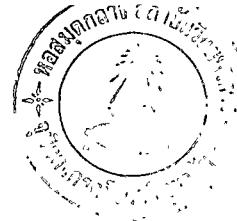
ก. สภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มนี้มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.00 อよ 4 ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสະควรและรวดเร็ว จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอพัปภ์สมคุลีย์กับปริมาณงาน หอพัปภ์มีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ จำนวนวันที่ทองทำงานเวรบ่ายคืนติดกันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม และสภาพการทำงานภายในหอพัปภ์มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ

$- 6.007$, $- 5.630$, $- 4.096$, $- 3.063$ และ 3.096 ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 อよ 6 ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงานเวรบ่ายคืนที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม และงานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พอใจมาก กว่างานชุรุกการอื่น ๆ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ $- 2.347$ และ $- 2.066$ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีอよ 4 ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหอพัปภ์มีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น สถานที่ภายในหอพัปภ์จัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน กำหนดเวลาการเขียนปฏิบัติงานในแต่ละ เวลาในปัจจุบันเหมาะสมมาก และการจัดเวลาปฏิบัติงานในหอพัปภ์เป็นที่พอใจ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ 9.646 , 9.079 , 8.406 และ 8.465 ตามลำดับ ถังแล้วคงในตารางที่ ๓๓

ตารางที่ ๓๓ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิการศึกษา
พยาบาล

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}			t
	ทำกัว	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	
N = ๖๙		N = ๖๐		
๑. จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอพัปภ์ของท่าน				
สมคลายกับปริมาณงาน	๖.๕๕	๖.๕๕	- ๕.๖๓***	
๒. หอพัปภ์ของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	๖.๕๒	๗.๖๖	- ๔.๐๙***	
๓. สถานที่ภายในหอพัปภ์จัดอยู่ในสภาพที่เอื้อ อำนวยให้ท่านได้รับความสะดวกสบายใน การปฏิบัติงาน	๗.๖๗	๗.๗๕	๑.๐๗	
๔. ระบบการเบิกจ่ายของแต่ละเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว	๖.๖๗	๖.๗๕	- ๖.๐๐***	
๕. หอพัปภ์มีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๖.๖๐	๖.๗๕	๑.๖๖	
๖. การจัดเวรปฏิบัติงานในหอพัปภ์เป็นที่พอใจ ของท่าน	๗.๗๒	๗.๗๐	๐.๑๖	
๗. ระยะเวลาถัดของการทำงานเวรบ่ายคืนที่ จัดให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม	๖.๔๖	๗.๐๖	- ๖.๓๔***	
๘. จำนวนวันที่ท่านคงทำงานเวรบ่ายคืนคิดต่อ กันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม	๗.๐๖	๗.๒๕	- ๓.๐๖***	



ตารางที่ ๓๓ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิการศึกษา
พยาบาล (ต่อ)

	ค่ากว่า ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	\bar{X}		t
			N = ๔๙	N = ๖๐	
๙. กำหนดเวลาการเขียนปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
ในปัจจุบันเหมาะสมมี	๓.๗๖๕	๓.๖๕๐	๐.๕๐๖		
๑๐. สภาพการทำงานภายในห้องป่วยมีส่วน					
ส่งเสริมให้คนไข้รับความรู้และมี					
ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะ					
เวลาของการทำงาน	๓.๔๔๔	๓.๖๕๐	๓.๐๗๖	**	
๑๑. งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ป่วย					
เป็นงานที่ท่านพึงพอใจมากกว่างานธุรการ					
อัน ๆ	๓.๔๔๔	๓.๖๕๐	- ๒.๐๖๖*		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

$^{**} P < 0.01$

$^* P < 0.05$

๔. นโยบายการบริหารงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลขั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมั่นยั่ง สำคัญ ๐.๐๙ อยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสมำเสมอ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน และการได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๖.๖๕๖, ๔.๕๕๕ และ ๔.๕๐๒ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พนิわ ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจซึ่งมีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ความสามารถ ปฏิบัติงานนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้น ทวายความเด็มใจ ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษา และฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม และภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๐.๕๖๖, ๐.๕๓๖, - ๐.๖๔๙ และ - ๐.๖๕๕ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓๔

**คุณวิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

ตารางที่ ๑๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับนโยบายบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิ
การศึกษาพยาบาล

—
x

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ຕຳກວາ ປຣິພູງຫາຕົ້ນ
ໄທໂຄກາຕົ້ນ ແຮມສົງກວາ

$$N = 82 \quad N = 60$$

- | | | | |
|--|-------|-------|---------|
| ๑๖. ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติ
การต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์
ทุกเรื่อง | ๒.๖๙๕ | ๒.๗๕๐ | ๔.๕๐๘ * |
| ๑๗. ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ
ปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาล
ศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ | ๒.๕๕๕ | ๒.๕๗๕ | ๐.๕๓๖ |
| ๑๘. ลักษณะการจัดแผนผังแสดงส่ายการบังคับ ^{บัญชา} ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่
ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไป ^{ได้ด้วยดี} | ๒.๕๖๗ | ๒.๕๕๐ | ๐.๕๖๖ |
| ๑๙. ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาล
ศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการ
ดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม ^{ในขณะนี้}
ดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม | ๓.๑๕๕ | ๓.๑๗๕ | - ๐.๖๘๙ |
| ๒๐. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่
และขอบเขตความรับผิดชอบของงานใน
ทำหนงต่าง ๆ อย่างชัดเจน | ๒.๕๖๗ | ๒.๕๗๕ | ๔.๕๕๕ * |

ตารางที่ ๓๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิ
การศึกษาพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{x}		t
		ทำกว่า	ปริญญาตรี	
		ปริญญาตรี	หรือสูงกว่า	
		N = ๕๙	N = ๖๐	

๑๓. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม	๒.๐๔๔	๒.๐๗๕	- ๐.๖๔๔
๑๔. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสม่ำเสมอ	๒.๕๔๕	๒.๗๗๕	๒.๖๕๖ **

$$** P < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓. การปักครองบังคับบัญชา

พยานมาดประจำการกลุ่มที่มีผู้พิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าอัตราส่วนวิภาคติ (*t-test*) เท่ากับ - ๖.๖๖๗, - ๖.๖๐๓, ๖.๗๔๖ และ ๖.๗๓๓ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พิมพ์ไว้มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาให้คำชี้แจย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ การตรวจตรา กดและของผู้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในห้องป่วยคลุ่งไปค้ายคี บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยย่างอิสระ และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้ทุกเรื่องที่นำไปปรึกษา มีค่าอัตราส่วนวิภาคติ (*t-test*) เท่ากับ ๐.๐๖๓, - ๐.๕๕๖, ๐.๕๙๕ และ - ๐.๑๔๗ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓๘

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับการปักครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิ
การศึกษาพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		ค่ากว่า	ปริญญาตรี	
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า			
	N = ๔๙	N = ๖๐		
๑๙.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้哪่ส่งเสริมให้ ผู้ใดบังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความ			
	สามัคคี	๗.๒๓๙	๗.๔๐๐	- ๖.๖๐๗*
๒๐.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้哪่เอาใจใส่ก่อ สวัสดิภาพของผู้ใดบังคับบัญชาทุกคน	๗.๐๕๕	๗.๒๒๕	- ๖.๖๖๙*
๒๑.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ ผู้ใดบังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความ ก้าวหน้าในอนาคต	๗.๙๙๐	๘.๔๕๐	๖.๑๓๗*
๒๒.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านรายงาน ก่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง	๗.๗๐๗	๗.๔๒๕	๖.๐๙๖*
๒๓.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ท่านไม่ สามารถแก้ไขได้บังคับบัญชาของท่าน สามารถช่วยท่านได้ทุกเรื่องที่ท่านนำ เรื่องไปปรึกษา	๘.๔๔๕	๙.๐๐๐	- ๐.๙๔๗
๒๔.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยย่าง อิสระ	๗.๓๐๙	๗.๒๗๕	๐.๑๖๕

ตารางที่ ๓๘ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับการป้องกันบัญชาของພยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิ
การศึกษาพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	
		N = ๖๙	N = ๖๐	

๒๕. การตรวจตราคุณภาพของผู้บังคับบัญชามีส่วน ช่วยให้บัญชาการดำเนินงานภายในห้อง ปฏิบัติของท่านลุล่วงไปด้วยดี	๓.๔๐๗	๓.๔๕๐	- ๐.๔๕๖
๒๖. เมื่อท่านปฏิบัติงานดีผู้บังคับบัญชาให้คำ ชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติใน ความสามารถของท่าน	๓.๑๗๖	๓.๐๕๐	๗.๐๖๓

$$^*P < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๕. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยายามดูประจักษ์การกลุ่มที่มีผู้อิกรักษาพยาบาลขั้นสูงสุดระดับต่างๆ ปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ 0.09 อ่าย 6 ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้านายพยาบาลทุกคนในห้องปฏิบัติงานให้ความรวมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และเจ้านายพยาบาลทุกคนในห้องปฏิบัติไม่มีการแบ่งแยก (พวก หมู่ เหล่า) มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ 3.163 และ 2.664 ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมั่นยำสำคัญ 0.05 อ่าย 6 ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ 2.547 และ 2.496 ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พนิจฯ ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ 5 ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและความยินดีเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้ลิ่งตอบแทนพิเศษ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว สัมพันธภาพกับผู้ช่วยพยาบาล สัมพันธภาพกับแพทย์ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ 1.347 , 1.347 , 0.666 , 0.457 และ 0.196 ตามลำดับ ตั้งแต่คงในตารางที่ ๓๖

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการ จําแนกตามวุฒิ
การศึกษาพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	<u>X</u>		
		คำกว่า	ปริญญาตรี	t
		ปริญญาตรี	หรือสูงกว่า	
		N = ๕๙	N = ๕๐	
๒๗.	สัมพันธภาพระหว่างหานกับแพทย์เป็นไปด้วยดี	๓.๖๐๔	๓.๖๐๐	๐.๙๙๖
๒๘.	หานและผู้ร่วมงานของหานมีสัมพันธภาพที่ดี มาก	๓.๔๙๓	๓.๖๐๐	๒.๕๔๗*
๒๙.	สัมพันธภาพระหว่างหานกับบุนงค์บันบูชา ของหานเป็นไปด้วยดี	๓.๕๙๔	๓.๖๐๐	๑.๓๔๗
๓๐.	สัมพันธภาพระหว่างหานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยดี	๖.๐๐๐	๓.๕๗๕	๒.๕๔๖*
๓๑.	สัมพันธภาพระหว่างหานกับพชรพยาบาล ภายในอยู่ปัจจุบันทำอยู่เป็นไปด้วยดี	๓.๔๙๐	๓.๔๕๐	๐.๔๕๓
๓๒.	เจ้านายพยาบาลทุกคนในหอพักป่วยของ หานดีมากให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ กันทำงานด้วยความเต็มใจ	๓.๔๙๓	๓.๕๕๐	๓.๑๖๓**
๓๓.	เจ้านายพยาบาลทุกคนในหอพักป่วยของ หานไม่มีการแบ่งแยก (พวก หม. เหลา)	๓.๔๙๖	๓.๓๗๕	๒.๖๖๔**
๓๔.	เมื่อหานได้รับคำชี้แจยหรือไกด์ลิงตอบแทน พิเศษเพื่อนร่วมงานแล้วคงความยินดีก็หาน	๓.๔๐๗	๓.๓๐๐	๑.๓๔๔

ตารางที่ ๓๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของພยาบาลประจำการจำแนกตามมุ่ง
การศึกษาพยาบาล (คบ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	
		N = ๕๙	N = ๕๐	

๓๕. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการ
งานหรือเรื่องส่วนตัวท่านได้รับความช่วย
เหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ๓.๔๒๗ ๓.๔๗๕ ๐.๖๖๖

$$^{**}P < 0.01$$

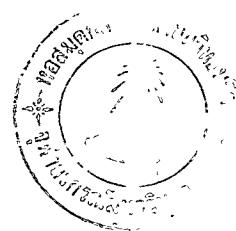
$$^*P < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๗. เงินเดือนและสวัสดิการ

พยานbal ประจำภารกิจลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าบัตรيضยาตรี และบัตริยาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยั่งคงคัญ ๐.๐๙ อยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก้ตัวภาพในการครองชีพ ครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ตัวพยาบาลเองได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๕.๔๙, ๓.๕๘, ๓.๔๖ และ ๓.๑๘ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมั่นยั่งคงคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๒.๐๔ ส่วนรับข้ออื่น ๆ พนวจไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจจึงคือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานเวรน้ำยึกในขณะนี้เหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับสมดุลย์กับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลากออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสมและการมีโอกาสจะขอรับเงินสวัสดิการใช้ได้เมื่อจำเป็น มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ - ๐.๖๕, - ๐.๖๗, ๐.๖๙, ๐.๖๙ และ - ๐.๕๙ ตามลำดับ คังแสดงในตารางที่ ๓๓

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ ๓๗ ค่าตอบแทนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าตอบแทนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิ
การศึกษาพยาบาล

X

ค่าตอบแทนเฉลี่ย	ปริญญาตรี	
ปริญญาตรี	หรือสูงกว่า	
N = ๖๙	N = ๖๐	

๓๖. เงินเดือนที่ห้านได้รับสมดุลย์กับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของห้าน	๖.๓๕๖	๖.๔๕๐	- ๐.๖๓๔
๓๗. เงินเดือนที่ห้านได้รับพอเพียงในการใช้จ่าย ตามสมควรแก้อัตราพิเศษในการครองชีพ	๖.๔๖๘	๖.๔๕๐	- ๐.๔๙ **
๓๘. เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับ บุปผีบัติงานเวรบ้ายคึกในขณะนี้เหมาะสมสม	๑.๖๕๕	๑.๔๙๕	- ๐.๖๕๖
๓๙. เงินบำเหน็จบำนาญที่ห้านมีโอกาสจะได้รับ [*] เมื่อลาออกเป็นมลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ ห้านบุปผีบัติงานอยู่ต่อไป	๖.๔๕๙	๖.๖๐๐	๐.๖๔๗
๔๐. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ห้านได้รับ [*] ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมสม	๓.๑๕๕	๓.๐๐๐	๖.๐๕๕*
๔๑. ห้านมีโอกาสจะขอรับเงินสวัสดิการใช้ได้ เมื่อจำเป็น	๓.๖๙๖	๓.๗๒๕	- ๐.๔๙๔
๔๒. ห้านได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็น [*] อย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	๖.๔๕๐	๓.๗๕๐	- ๓.๔๖๕**

ตารางที่ ๓๗ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามวุฒิ
การศึกษาพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		คำกว่า	ปริญญาตรี	
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า			
	N = ๕๙ N = ๖๐			
๔๓.	ครอบครัวของท่าน (ญาติสายตรง) ได้รับ [*] บริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจาก โรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เช่นเดียวกับท่าน	๒.๘๕๗	๓.๗๒๕	- ๓.๕๗๐ **
๔๔.	ทักษะอาชีพที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่ เหมาะสม	๓.๖๕๓	๓.๕๐๐	- ๓.๙๔๗ **
๔๕.	สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ใน [*] ปัจจุบันเหมาะสม	๒.๖๕๗	๒.๖๐๐	๐.๖๗๕

ศูนย์บริการรักษาพยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

$^{**} P < 0.01$

$^* P < 0.05$

๙. โอกาสสกัดหน้าในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นสูงสุดระดับที่กว่าปวชญฯครรช.
และปวชญฯหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความ
มีนัยสำคัญ 0.00 ออย ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้
มีการอบรมเพื่อความรักษาหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาส
และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม และการมี
โอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน มีค่า
อัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ 6.947 , 5.675 และ 6.564 ตามลำดับ ส่วนรับ
ข้อที่พบว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในมีเพียง ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาความคืบความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ
(t -test) เท่ากับ -0.949 ถังแสดงในตารางที่ ๓๔

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับโอกาสสกัดหน้าในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตาม
วุฒิการศึกษาพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	
		N = ๔๙	N = ๖๐	

๔๖. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ
อย่างยุติธรรม ๖.๗๙๔ ๖.๗๖๕ - ๐.๗๔
๔๗. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เปิดโอกาสและ
สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคน
ศึกษาด้วยความความจำเป็นและเหมาะสม ๗.๐๖๓ ๖.๗๐๐ ๕.๖๗๕ **
๔๘. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรม
เพื่อความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ ๗.๐๐๐ ๖.๕๖๕ ๖.๙๔๗ **
๔๙. ท่านมีโอกาสเข้าประจำชุมวิชาการและการ
บรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอก
สถานบัน ๖.๕๖๐ ๖.๗๖๕ ๖.๙๒๔ **

$$** P < 0.05$$

๒. ความมั่นคงปลอดภัย

พยายามลดผลกระทบต่อพิการศึกษาพยาบาลขั้นสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นคงคัญ ๐.๐๙ ออย ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะเข้าทำงานใหม่ มีการอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๖.๘๔ สำหรับข้ออื่น ๆ พบร้าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับอบรมด้านงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรม การมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัดและความพอดี มีการอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ - ๐.๔๖, ๐.๕๙, ๐.๖๐ และ ๐.๐๓ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๓

**ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

ตารางที่ ๓๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลประจำการ จำแนกตามวุฒิ
การศึกษาพยาบาล

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
	คำกว่า	ปริญญาตรี	
๔๐. งานที่หานทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความสนใจ และความพึงพอใจของหาน	ปริญญาตรี	หรือสูงกว่า	
	N = ๖๙	N = ๖๐	
๔๑. หานได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่ เหมาะสมและยุติธรรม	๓.๖๔๙	๓.๖๗๕	๐.๐๘๖
๔๒. หานมีอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	๓.๗๗๐	๓.๗๗๕	- ๐.๔๖๖
๔๓. ขณะที่หานเข้าทำงานใหม่หานได้รับการ ปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติ งานเป็นอย่างดี	๓.๕๙๖	๓.๕๐๐	๐.๖๐๔
๔๔. หานมีความรู้สึกว่าหานเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วง ไปอย่างดี	๓.๓๐๔	๓.๙๐๐	๒.๐๔๕**
	๓.๕๐๙	๓.๒๕๐	๐.๔๙๖

** $P < 0.01$

๔. พยาบาลประจำการที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า

ก. สภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มนี้จำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ทั้งคับความมื้นยำสำคัญ ๐.๐๙ ออย ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหอยปูป้ายมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพียงพอ ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสละ欢快และรวดเร็ว และสภาพการทำงานภายในหอยปูป้ายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับระยะของการทำงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ - ๓.๕๔, ๓.๗๓ และ - ๓.๐๙ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ มีออย ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ภายในหอยปูป้ายจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน งานเกี่ยวกับการให้บริการ พยาบาลแก่ปูป้ายเป็นงานที่พอใจมากกว่างานธุรการอื่น ๆ การจัดเวลาปฏิบัติงานในหอยปูป้ายเป็นที่พอดี จำนวนวันที่ค้องทำงานเรือน้ำยึกคิกต่อ กันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เหมาะสม กำหนดเวลาการเขียนปฏิบัติงานในแต่ละวันในปัจจุบันเหมาะสมสมดี จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอยปูป้ายสมคุลัญกับปริมาณงาน ระยะความถูกของการทำงานเรือน้ำยึกที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม และหอยปูป้ายมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๑.๓๖, ๑.๐๖, ๑.๐๖, ๐.๔๗, ๐.๖๗, ๐.๕๖, ๐.๓๕ และ ๐.๓๖ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๘

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๖๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามจำนวนปีการ
ทำงาน

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
	ต่ำกว่า ๔ ปี	๔ ปีหรือสูงกว่า	
	N = ๔๒	N = ๕๖	
๑. จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยของ ท่านสมคุัญกับปริมาณงาน	๒.๖๘๕	๒.๖๗๓	๐.๕๖๙
๒. หอผู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ค้าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	๒.๕๖๙	๓.๖๙๔	- ๑.๕๔๙**
๓. สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้อ อำนวยให้ท่านได้รับความสะดวกสบายใน การปฏิบัติงาน	๓.๖๔๗	๓.๗๗๕	๑.๗๙๖
๔. ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ค้าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว	๒.๕๗๓	๒.๖๗๙	๑.๗๗๓**
๕. หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๒.๕๗๓	๒.๕๕๔	๐.๓๖๓
๖. การจัดเวลาปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ ของท่าน	๓.๗๕๖	๓.๘๗๑	๑.๐๐๖
๗. ระยะเวลาต้องการทำงานเริบากว่าคิกที่จัด ให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม	๒.๕๙๐	๒.๘๘๙	๐.๓๖๕
๘. จำนวนวันที่ท่านคงทำงานเริบากว่าคิกที่จัด กันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม	๓.๗๙๖	๓.๐๔๔	๐.๔๗๖

ตารางที่ ๖๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับสภากการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามจำนวนปีการ
ทำงาน (คง)

	\bar{X}		
ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	ทั่วไป < ปี < เป้าหมายสูงกว่า	t	
	$N = ๙๕$	$N = ๔๖$	
๙. กำหนดเวลาการขึ้นปฐมติํงานในแต่ละวัน			
ในปัจจุบันเหมาะสมสมดี	๓.๗๙	๓.๖๖๗	๐.๖๓๖
๑๐. สภากการทำงานภายใต้ผู้อำนวยมีส่วน ส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และมี ประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลา ของการทำงาน	๓.๓๓๗	๓.๕๗๙	— ๓.๐๗๔ **
๑๑. งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย เป็นงานที่ท่านพอใจมากกว่างานธุรกิจ อื่น ๆ	๓.๕๖๖	๓.๔๗๖	๐.๐๖๐

$$** P < 0.05$$

คุณภาพทรัพยากร
บุคคลกรณ์มหาวิทยาลัย

๙. นโยบายการบริหารงาน

พยานาลประจําการกู้ทุนที่จำนวนปีการทำงานต่อกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นัยสำคัญ ๐.๐๑ อย่างชัดเจน คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง และความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๔.๙๙๗, ๔.๐๓๓ และ ๓.๖๗๔ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่ระดับ ๐.๐๕ อย่างชัดเจน คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสมำเสมอ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๒.๓๒๕ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจนี้อยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เบี่ยงอยู่ในบังคับนี้ส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม และภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดบทที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในกำหนดต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๐.๔๗๗, ๐.๓๑๖ และ ๐.๖๙๕ ตามลำดับ คังแสดงในตารางที่ ๔๙

ตารางที่ ๔๙ การบริหารงาน
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๔๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามจำนวน
ปีการทำงาน

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
	ต่ำกว่า ๔ ปี	๔ ปีหรือสูงกว่า	t
๙๒. ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติ การทำงาน ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ทุกระดับ	N = ๘๖	N = ๕๖	
๙๓. ทราบสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติการทำงาน ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ	๒.๖๐๗	๒.๖๔๖	๔.๐๓๓**
๙๔. ถ้าจะและการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับ บัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไป ได้ด้วยดี	๓.๐๗๗	๒.๗๗๗	๓.๖๗๔**
๙๕. ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ที่จัดให้มีการศึกษาและฝ่ายบริการ ดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะเดียวกัน	๒.๕๖๖	๒.๕๕๗	๑.๔๗๑
๙๖. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของงานใน ตำแหน่งทาง ๆ อย่างชัดเจน	๒.๔๗๙	๒.๗๔๖	๐.๖๙๕

ตารางที่ ๖๙ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับนโยบายบริหารงานของพยาบาลประจำจาระนักศึกษา
จำนวนปีการทำงาน (ต่อ)

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
	ต่ำกว่า ๘ ปี	๘ ปีหรือสูงกว่า	
	N = ๔๔	N = ๕๖	
๑๗. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม	๒.๐๙๐	๒.๐๙๕	๐.๓๐๖
๑๘. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุม เจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะ โดยสมำเสมอ	๒.๔๔๔	๒.๓๙๔	๒.๓๒๕*

$$^{**}P < 0.01$$

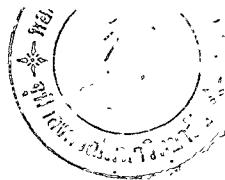
$$^*P < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓. การปักครองบังคับบัญชา

พยายามประจําการกลุ่มนี้จำนวนปีการทำงานคํากว่า ๔ ปี และ ๘ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๙ อยู่ ๖ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงาน ภายความสามัคคี ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ทุกเรื่องที่น่าไปปรึกษา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และเมื่อปฏิบัติงานคืบหน้าบังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๕.๙๘๐, ๕.๘๖๗, ๕.๔๔๓, ๕.๐๖๗, ๓.๕๖๓ และ ๒.๖๐๐ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๖ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ - ๖.๐๓๖ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีอยู่เพียง ๖ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบรายการและของบังคับบัญชามีส่วนช่วยให้บัญชาการคำนึงถึงในหอยป้ายลูกดูแลง่าย ไปด้วยคือ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๔.๖๐๔ ดังแสดงในตารางที่ ๒๙

**ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**



๑๓๕•

ตารางที่ ๒ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับการปักครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำสำนักงาน
จำนวนปีการทำงาน

ชื่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	X		
	ต่ำกว่า ๘ ปี	ปีหรือสูงกว่า	t
N = ๔๙	N = ๔๖		
๒๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความ สามัคคี	๗.๔๖๗	๖.๕๗๖	๕.๕๘๐ **
๒๖. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ ตลอดสักวิภาคของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	๗.๖๔๗	๖.๔๙๐	๕.๔๖๓ **
๒๗. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความ ก้าวหน้าในอนาคต	๗.๙๕๙	๖.๗๙๖	๕.๔๗๓ **
๒๘. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านรายงาน ตลอดผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง	๗.๕๙๖	๓.๗๖๖	- ๒.๐๓๗ *
๒๙. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถ แก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถช่วย ท่านได้ทุกเรื่องที่ท่านนำเรื่องไปปรึกษา	๗.๙๙๖	๖.๗๗๔	๕.๐๖๗ **
๓๐. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยอย่างอิสระ	๗.๓๖๓	๓.๐๔๕	๓.๕๖๓ **
๓๑. การตรวจตราคุณภาพของผู้บังคับบัญชาไม่ส่วน ช่วยให้ผู้บัญชาการคำแนะนำงานภายในห้องปฏิบัย ของท่านลุล่วงไปอย่างดี	๗.๔๔๖	๓.๓๕๗	๑.๖๐๔

ตารางที่ ๔๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับการปักครองบังคับบัญชาของพยานาลประจำราชการจำแนกตาม
จำนวนปีการทำงาน (ต่อ)

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}	
	ทั่วไป ๕ ปี ๔ ปีหรือสูงกว่า	t
	N = ๔๔	N = ๔๘

๔๖. เมื่อห้านปฏิบัติงานคือผู้บังคับบัญชาให้คำชี้แจย ยกย่อง และให้เกียรติในความสำนารถ ของหาน	๗.๗๖๕	๒.๕๗๖	๒.๖๐๐**
---	-------	-------	---------

** $P < 0.09$

* $P < 0.05$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๔. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า
มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยั่งสำคัญ ๐.๐๙ ออย
๖ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอพัปปายไม่มีการแบ่งกัน
(พวก หมู่ เหล่า) และสัมพันธภาพกับแพทย์ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ
- ๕.๓๐๕ และ ๓.๖๐๖ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พนวจไม่มีความแตกต่างของคะแนน
เฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๘ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับบังคับ^๗
บัญชา เพื่อนร่วมงานและคงความยินดีเมื่อได้รับคำชี้แจยหรือได้สิ่งตอบแทนพิเศษ เจ้านา
ที่พยาบาลทุกคนในหอพัปปายต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ
สัมพันธภาพกับผู้ช่วยพยาบาล สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และ
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว
มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๑.๔๕๖, - ๑.๕๐๕, - ๑.๗๕๙, ๑.๗๖๕,
- ๐.๖๖๖, - ๐.๓๕๙ และ ๐.๙๙๕ ตามลำดับ ถังแสดงในตารางที่ ๓

ตารางที่ ๔ คะແນນເລື່ອຍ ແລະຜົກກາຣທົດສອບຄວາມແຕກຕ່າງຂອງຄະແນນເລື່ອຍຄວາມພິ່ງພອໃຈ
ງານເກື່ອງກັບສົມພັນຮກກາພໃນກາຮ່າງການຂອງພຍາບາລປະຈຳກາຮ່າງຈຳແນກຕາມ
ຈຳນວນປຶກກາຮ່າງການ

ข้อ ความคิดเห็นເກື່ອງກັບ	<u>X</u>		
	ตໍາກວ່າ ๔ ປີ	≤ ປີຫຼືອສູງກວ່າ	≥
N = ๒๖	N = ๕๙		
๖๙. ສົມພັນຮກກາພຮ່າງທ່ານກັບແພຍ໌ເປັນໄປ			
ຄວຍດີ	๓.๒๖%	๓.๐๖%	๓.๖๐%
๗๒. ທ່ານແລະຜູ້ຮ່າງການຂອງທ່ານມີສົມພັນຮກກາພ			
ທີ່ຕ້ອກກັນ	๓.๗๓%	๓.๗๘%	- ๐.๖๖%
๗๔. ສົມພັນຮກກາພຮ່າງທ່ານກັບຜູ້ນັກນັບນັກນູ້			
ຂອງທ່ານເປັນໄປຄວຍດີ	๓.๗๓%	๓.๕๗%	๑.๕๔%
๗๐. ສົມພັນຮກກາພຮ່າງທ່ານກັບເພື່ອນຮ່າງການ			
ເປັນໄປຄວຍດີ	๓.๕๒%	๓.๕๔%	- ๐.๗๕%
๗๙. ສົມພັນຮກກາພຮ່າງທ່ານກັບຜູ້ຮ່າຍພຍາບາລ			
ກາຍໃນໂຫຼຜູ້ປ່າຍທ່ານທໍາຍູ້ເປັນໄປຄວຍດີ	๓.๕๐%	๓.๔๙%	๑.๗๖%
๗๖. ເຈົ້າທ່າພຍາບາລທຸກຄົນໃນໂຫຼຜູ້ປ່າຍຂອງ			
ທ່ານຕ່າງໃຫ້ຄວາມຮ່າມນື້ອແລະຫວຍແລ້ວອັນ			
ທ່ານຕ່າງໃຫ້ຄວາມເຕັມໃຈ	๓.๖๓%	๓.๔๙%	- ๑.๗๕%
๗๓. ເຈົ້າທ່າພຍາບາລທຸກຄົນໃນໂຫຼຜູ້ປ່າຍຂອງທ່ານ			
ໃນມືກາຮ່າງແບ່ງກົກ (ພວກ ໄນ ແລ້າ)	๓.๓๗%	๓.๔๓%	- ๕.๗๐%**
๗๔. ເນື້ອທ່ານໄກຮັບຄໍາຊມເຫັນຫຼືອໄດ້ສິ່ງຄອບແຫນ			
ພິເຕີ່ງ ເພື່ອນຮ່າງການແສກຄວາມຍືນດີ່ຕ້ອງທ່ານ	๓.๓๓%	๓.๔๔%	- ๑.๕๐%

ตารางที่ ๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของພยาบาลประจำรากจำเนกตาม
จำนวนปีการทำงาน (ต่อ)

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
	ต่ำกว่า ๔ ปี	ปีหรือสูงกว่า	
	N = ๘๖	N = ๑๒	

๓๕. เมื่อหาน้ําทรัพย์ความเดือดร้อนในเรื่องการทำงาน
หรือเรื่องส่วนตัวหาน้ําทรัพย์ความช่วยเหลือจาก
เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

๓.๕๙๗ ๓.๕๐๐ ๐.๒๙๕

$$^{**} p < 0.01$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๗. เงินเดือนและสวัสดิการ

พยาบาลประจำภารกิจที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๕ ปี และ ๕ ปีหรือสูงกว่า
นิความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยึดสำคัญ ๐.๐๙ อยู่ ๕ ข้อ
คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก้อัตราพ
ในการครองชีพ ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม การมีโอกาสจะขอ
กู้ยืมเงินสวัสดิการใช้ไปเมื่อจำเป็น สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสม
สม และเงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติ
งานอยู่ต่อไป มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๔.๖๖๙, ๔.๐๓๔, ๓.๔๔๔, ๓.๖๖๐
และ - ๒.๕๘๐ ตามลำดับ และนิความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับ
ความมั่นยึดสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับสมคลองกับ^{กับ}
ปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบัน
เพียงพอและเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๖.๓๐๕ และ ๖.๙๒๗
ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีอยู่ ๓ ข้อ คือ
ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเวรบ่ายก็
ในขณะนี้เหมาะสม การได้รับบริการค่านรักษาพยาบาลเป็นอย่างก็จากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บ
ป่วย และครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการค่านรักษาพยาบาลเป็นอย่างก็จากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บ
ป่วย แต่ค่าใช้จ่าย (ค่าเดินทาง) ไม่ได้รับค่าใช้จ่าย ค่านรักษาพยาบาลเป็นอย่างก็จากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บ
ป่วย และ ๐.๙๐๓ ตามลำดับ กังແສກในตารางที่ ๔๔

คุณภาพหมายเหตุ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๔๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตาม
จำนวนปีการทำงาน

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
	ต่ำกว่า ๔ ปี	ปีหรือสูงกว่า	t
N = ๒๕	N = ๔๖		
๓๖. เงินเดือนที่ห้านได้รับสมคลองกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของหาน	๒.๔๗๖	๒.๖๔๖	๒.๓๐๕ *
๓๗. เงินเดือนที่ห้านได้รับพอเพียงในการใช้ จ่ายตามสมควรแก้อัคคภาพในการครองชีพ	๒.๖๗๔	๒.๓๙๐	๔.๖๖๙ **
๓๘. เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ ที่ปฏิบัติงานเวรบ่ายคืนในขณะนี้เหมาะสม	๑.๗๖๔	๑.๕๕๕	๑.๖๓๖
๓๙. เงินบำเหน็จบำนาญที่หานมีโอกาสจะได้รับ เมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้หาน ปฏิบัติงานอยู่ตลอด	๒.๗๖๐	๒.๕๕๕	- ๒.๕๕๐ **
๔๐. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่หานได้รับ ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม	๓.๑๕๗	๓.๐๐๐	๒.๑๖๗ *
๔๑. หานมีโอกาสจะขอรับเงินสวัสดิการใช้ได้ เมื่อจำเป็น	๓.๓๒๒	๓.๑๗๕	๓.๔๕๙ **
๔๒. หานได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็น อย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	๒.๔๔๔	๓.๐๖๔	- ๑.๐๔๕
๔๓. ครอบครัวของหาน (ญาติสายตรง) ได้ รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดี จากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เช่นเดียวกับหาน	๒.๔๔๔	๒.๕๖๔	๐.๖๐๓

ตารางที่ ๔๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตาม
จำนวนปีการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}			t
		ต่ำกว่า ๔ ปี	ปีหรือสูงกว่า	N = ๒๖	
๔๕. ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่	เหมาะสม	๓.๔๘๗	๓.๗๗๕	๔.๐๓๔	**
๔๕. สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ใน	ปัจจุบันเหมาะสม	๒.๓๒๖	๒.๐๔๔	๒.๖๖๐	**

$$^{**}P < 0.01$$

$$^*P < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฉบ. โอกาสสกัดหน้าในการทำงาน

พยาบาลประจำภารกิจที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นใจสำคัญ ๐.๐๙ อยู่ ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาความคืบความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๘.๐๖๓ สำหรับข้ออื่น ๆ พนวจไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานบัน្ត ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เป็นโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาด้วยความจำเป็นและเหมาะสม และภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมพื้นฟุ้นความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๐.๖๗๔, - ๐.๔๕๗ และ ๐.๔๖๖ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๔๔

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕๘ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาลประจำราก่อนและการ
จำนวนปีการทำงาน

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
		ต่ำกว่า ๔ ปี	๔ ปีหรือสูงกว่า	t
	N = ๙๙	N = ๔๖		
๔๖. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม	๒.๔๔๗	๒.๔๕๖	๕.๐๖๗	**
๔๗. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษา ตลอดความจำเป็นและเหมาะสม	๒.๔๖๖	๓.๐๐๐	- ๐.๔๕๗	
๔๘. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรม เพื่อความรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ	๒.๔๖๕	๒.๔๓๓	๐.๔๖๓	
๔๙. ท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการ บรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	๒.๔๐๖	๒.๔๕๖	๐.๖๗๔	

$$** P < 0.05$$

ช. ความมั่นคงปลอดภัย

พยายามประจําการก่อที่มีจำนวนปีการทำงานตํากว่า ๔ ปี และ ๔ ปีหรือสูงกว่า มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมั่นยึดสำคัญ ๐.๐๙ ออย ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับมอบหมายงานตามลักษณะที่เหมาะสมและยุติธรรม และการมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๕.๓๔๖ และ ๓.๔๙๗ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานที่ระดับความมั่นยึดสำคัญ ๐.๐๕ ออย ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๒.๕๖๐ สําหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีออย ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความสนใจและความพอใจ การได้รับการปฐมนิเทศ และแนะนำใหม่ ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะเข้าทำงาน ใหม่ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๑.๕๕๖ และ - ๑.๖๒๐ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕๖

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลประจำการจำแนกตามจำนวนปี
การทำงาน

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	<u>X</u>		
	ต่ำกว่า ๔ ปี	๕ ปีหรือสูงกว่า	t
	N = ๗๖	N = ๕๖	
๕๐. งานที่หันทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความถนัด และความพอใจของท่าน	๓.๗๓๐	๓.๕๗๑	๑.๙๔๖
๕๑. ท่านได้รับมอบหมายงานตามสั่งส่วนที่ เหมาะสมและบุคคลธรรม	๓.๕๐๖	๓.๐๕๕	๕.๓๕๖**
๕๒. ท่านมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	๓.๖๐๗	๓.๓๙๐	๓.๔๙๗**
๕๓. ขณะท่านเข้าทำงานใหม่ท่านได้รับการ ปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเชา ใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	๓.๖๗๓	๓.๓๙๐	- ๑.๖๙๐
๕๔. ท่านมีความรู้สึกว่าตัวท่านเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี	๓.๕๕๕	๓.๓๓๔	๖.๔๖๐*

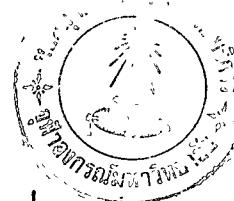
** $P < 0.01$

* $P < 0.05$

๕. พยาบาลประจำการที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไป และล้าออก

ก. สภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไป และล้าอออกมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๐ อ่าย ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดเวลาปฏิบัติการในห้องป่วยเป็นที่พอใจ ห้องป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ค้าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ สถานที่ภายในห้องป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๖.๗๕, ๔.๗๘ และ ๔.๖๙ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พนว่าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานซึ่งมีอยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนเจ้าน้าที่พยาบาลในห้องป่วยสมคุลัญกับปริมาณงาน ห้องป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น สภาพการทำงานภายในห้องป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน ระยะความถี่ของการทำงานเร็วน้อยคือที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม จำนวนวันที่ทองทำงานเร็วนายศักดิ์ทองในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม กำหนดเวลาการเข้าปฎิบัติงานในแต่ละวันในปัจจุบันเหมาะสมดี งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นงานที่พ่อใจทำมากกว่างานธุรการอื่น ๆ และระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ค้าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๑.๔๒, - ๑.๔๕, ๑.๖๓, ๑.๐๓, ๑.๐๙, - ๐.๗๐, - ๐.๖๐ และ ๐.๖๙ ตามลำดับ คังแสคงในการางที่ ๕๙



๙๖๔.

ตารางที่ ๒๗ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำสำนักงานตามความตั้งใจ
ที่จะทำงานอยู่ท่อไปและลากออก

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	<u>X</u>		
	อยู่คือไป	ลากออก	t
N = ๓๓ N = ๓๖			
๑. จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน			
สมคลองกับปริมาณงาน	๒.๗๙๐	๒.๕๕๖	๐.๖๙๖
๒. หอผู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	๓.๐๕๗	๒.๗๗๖	๔.๗๔๗**
๓. สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้อ อำนวยให้ท่านได้รับความสะดวกสบายใน การปฏิบัติงาน	๓.๓๙๖	๒.๖๖๖	๔.๖๔๔**
๔. ระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว	๒.๔๙	๒.๔๗	๐.๖๘๘
๕. หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ ช่วยให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๒.๕๙๖	๒.๖๖๗	- ๐.๔๕๖
๖. การจัดเวรปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ ของท่าน	๓.๒๔๔	๒.๗๖๖	๔.๗๔๓**
๗. ระยะเวลาที่ของการทำงานเวรน้ำยึก ที่จัดให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสมสม	๒.๖๙๔	๒.๔๓๓	๙.๐๓๙
๘. จำนวนวันที่ท่านคงทำงานเวรน้ำยึกติดต่อ กันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมสม	๓.๙๐๖	๓.๐๖๔	๙.๐๖๖

ตารางที่ ๘ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสภากาражทำงานของพยาบาลประจำร้านแยกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่คอไปและลาออก (ต่อ)

	\bar{X}		
ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	อยู่คอไป อยู่	ลาออก	t
	$N = ๓๓$	$N = ๗๖$	
๙. กำหนดเวลาการเขียนปฏิบัติงานในแต่ละวัน ในปัจจุบันเหมาะสมสมกับ	๓.๖๘๘	๓.๗๕๐	- ๐.๗๑๗
๑๐. สภากาражทำงานภายใต้หนี้ป่วยมีส่วน ส่งเสริมให้คนไขรับความรู้และมี ประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะ เวลาของการทำงาน	๓.๔๗๙	๓.๓๐๖	๑.๖๗๔
๑๑. งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ ผู้ป่วยเป็นงานที่ทำงานพอใจมากกว่า งานธุรการอื่น ๆ	๓.๕๐๕	๓.๕๕๖	- ๐.๖๐๓

คุณภาพพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 $** P < 0.01$

ช. นโยบายการบริหารงาน

พยานาลประจําการกลุ่มนี้มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลากອกมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 อยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม และภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสมำเสมอ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ 2.034 และ 2.065 ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พนิจฯไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถปฏิบัติงานโดยรายและระเบียนปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้น ถ้วนความเด็มใจ ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีล้วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี การได้รับทราบโดยรายและระเบียนปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน และระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ 0.434 , 0.424 , 0.454 , 0.476 และ 0.065 ตามลำดับ คังแสดงในตารางที่ ๔

**ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

ตารางที่ ๔๙ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับนโยบายบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความ
ตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตอนไปและลาออก

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	X		
	อยู่ตอนไป	ลาออก	t
N = ๓๗	N = ๗๖		
๑๖. ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติ การทาง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ทุกร่อง	๒.๔๘๗	๒.๔๔๔	๐.๔๕๔
๑๗. ทราบสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติการทาง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ	๒.๔๕๗	๒.๔๐๖	๐.๕๓๔
๑๘. ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชา ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี	๒.๔๕๗	๒.๔๖๙	๐.๖๖๔
๑๙. ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ที่จัดให้มีฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการ ดำเนินงานควบคุกคักอยู่ในขณะนี้เหมาะสมสม	๓.๐๓๙	๓.๑๖๗	๐.๐๖๔
๒๐. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของงานใน กำหนดทาง ๆ อย่างชัดเจน	๒.๔๓๖	๒.๔๐๖	๐.๔๖๔
๒๑. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม	๒.๖๗๕	๒.๐๖๘	๒.๐๓๕*

ตารางที่ ๔๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตาม
ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตอนไปและลาออก (ต่อ)

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
	อยู่ตอนไป	ลาออก	
N = ๕๗	N = ๓๖		
๔๔. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุม เจ้าหน้าที่พยาบาลระดับกลาง ๆ เป็นระยะ โดยสมำเสมอ			
	๒.๔๔๒	๒.๓๖๒	๒.๐๖๕*

$${}^* p < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค. การปอกครองบังคับบัญชา

พยายามลดปริมาณการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และถ้าออก มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๖ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้บังคับบัญชาทุกคนทำงานอย่างความสามัคคี และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทุกเรื่อง มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๒.๓๖๓ และ ๒.๖๔๙ ตามลำดับ สำหรับข้ออื่น ๆ พนวจไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๖ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขให้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ทุกเรื่องที่น้ำไปปรึกษา ผู้บังคับบัญชาเปรียกโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้อย่างอิสระ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต การตรวจตราคุณของผู้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยให้มีปัญหาการดำเนินงานภายในห้องประชุมลดลงไปครึ่งตัว และเมื่อปฏิบัติงานดีผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๑.๖๕๓,

- ๑.๖๖๐, ๑.๗๕๕, - ๑.๑๔๔, - ๐.๖๙๘ และ - ๐.๕๐๙ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๔๔

**ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

ตารางที่ ๔๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
งานเกี่ยวกับการป้องกันบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตาม
ความคังใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและถ้าออก

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
		อยู่ต่อไป	ถ้าออก	t
		N = ๖๗	N = ๓๖	
๑๔.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ น้ำใจบังคับบัญชาทุกคนทำงานอย่างความ สามัคคี	๓.๓๖๗	๓.๙๓๒	๖.๓๖๓*
๒๐.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ ตลอดสภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	๓.๙๖๕	๓.๐๐๐	๑.๖๕๓
๒๙.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความ ก้าวหน้าในอนาคต	๓.๐๖๒	๓.๗๗๙	- ๑.๙๔๙
๒๖.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านรายงาน ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง	๓.๗๒๐	๓.๕๕๘	๖.๖๕๙*
๒๓.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านไม่ สามารถแก้ไขได้ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถช่วยท่านได้ทุกเรื่องที่ท่านนำเรื่อง ไปปรึกษา	๖.๔๕๗	๓.๐๔๓	- ๑.๖๖๐
๒๔.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยบางอิสระ	๓.๓๓๓	๓.๒๙๖	๑.๓๖๒
๒๕.	การตรวจตราคุณภาพของผู้บังคับบัญชา มีส่วน ช่วยให้บัญชาการคำแนะนำงานภายในหอพยาบาล ของท่านดุลังไปด้วยคี	๓.๓๖๙	๓.๔๗๖	- ๐.๕๙๖

ตารางที่ ๔๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับการปักครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำราการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		อยู่ต่อไป	ลาออก	
		N = ๖๗	N = ๓๖	
๖๖.	เมื่อท่านปฏิบัติงานดีบังคับบัญชาให้คำชี้เชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถของ ท่าน	๓.๙๐๒	๓.๙๓๕	- ๐.๖๐๙

$${}^*P < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ง. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยายามประจํารากลุ่มนี้มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไป และลาออกจาก มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๑ อยู่ ๙ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอพูบ่วยต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ มีค่าอัตราส่วนวิถุติ (t -test) เท่ากับ ๓.๖๒๗ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๙ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีค่าอัตราส่วนวิถุติ (t -test) เท่ากับ ๒.๖๓๔ สำหรับข้ออื่น ๆ พบร้าไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมีอยู่ ๘ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้ลิ้งคอมเมนต์เช่น สัมพันธภาพกับแพทย์ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอพูบ่วยไม่มีการแบ่งกํก (พวก หมู่ เหล่า) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับผู้ช่วยพยาบาล มีค่าอัตราส่วนวิถุติ (t -test) เท่ากับ ๑.๖๔๒, ๑.๖๔๒, ๑.๖๓๐, ๐.๗๓๑, ๐.๖๕๗, ๐.๖๐๖ และ - ๐.๐๗๔ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕๐

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕๐ ค่าแนวโน้มลี่ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าแนวโน้มลี่ความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	<u>X</u>		
	อยุตดีไป อุบ	ลาออก	t
N = ๖๓	N = ๗๖		
๒๗. สัมพันธภาพระหว่างหานกับแพทย์เป็นไปด้วย			
๒๘. หานและผู้ร่วมงานของหานมีสัมพันธภาพที่ดี อยู่กัน	๓.๖๓๗	๓.๙๗๓	๑.๖๔๖
๒๙. สัมพันธภาพระหว่างหานกับบังคับบัญชา ของหานเป็นไปด้วยดี	๓.๖๐๖	๓.๖๙๙	๒.๖๓๔*
๓๐. สัมพันธภาพระหว่างหานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยดี	๓.๖๕๒	๓.๖๓๕	๐.๖๔๗
๓๑. สัมพันธภาพระหว่างหานกับช่วยพยาบาล ภายในหอยป่วยที่หานทำอยู่เป็นไปด้วยดี	๓.๔๘๖	๓.๔๘๕	- ๐.๐๗๔
๓๒. เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอยป่วยของ หานดีมากให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ	๓.๔๐๖	๓.๔๖๔	๓.๖๖๓**
๓๓. เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอยป่วยของหาน ไม่มีการแบ่งกัน (พวก หมู เหลา)	๓.๔๗๔	๓.๔๗๘	๐.๗๔๙
๓๔. เมื่อหานได้รับคำชี้แจยหรือได้สั่งตอบแทน พิเศษเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีต่อหาน	๓.๔๗๕	๓.๓๐๖	๑.๖๔๖

ตารางที่ ๘๐ ค่าแนวเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าแนวเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่คือไปและลาออก (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		อยู่ตอนไป	ลาออก	
		N = ๙๓	N = ๗๖	

๓๔. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการ
งานหรือเรื่องส่วนตัวท่านได้รับความช่วย
เหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

๓.๕๗๖

๓.๔๔๔

๑.๗๓๐

$$^{**}P < 0.01$$

$$^*P < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จ. เงินเดือนและสวัสดิการ

พยานาคประจำภารกุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และลาออกจากมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๙ อยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับบริการค้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ครอบครัว (ญาติสาย旁) ได้รับบริการค้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เช่นเดียวกัน เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควร แก่อัตราพนักงานครองชีพ และเงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเวร ประจำศึกในขณะนี้เหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๔.๖๐๐, ๔.๖๒๕, - ๓.๗๔๗ และ ๖.๗๗๖ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๕ อยู่ ๖ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ สมคุลัญกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และสวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๖.๖๗๕ และ ๖.๙๒๓ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีโอกาสจะขอรับเงินสวัสดิการใช้ได้เมื่อจำเป็น ที่พักอาศัย ที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบัน เพียงพอและเหมาะสม และเงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุ อย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๗.๖๖๔, ๗.๙๔๙, ๐.๕๕๕ และ - ๐.๑๗๙ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕๙

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๔ ค่าแนวเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าแนวเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตอนไปและลาออก

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
		อยู่ตอนไป	ลาออก	t
		N = ๕๗	N = ๓๖	
๑๖.	เงินเดือนที่ห้านได้รับสมดุลย์กับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของหาน	๒.๔๙	๒.๖๘	๒.๖๙*
๑๗.	เงินเดือนที่หานได้รับพอเพียงในการใช้ จ่ายตามสมควรแก้อัคภาพในการครองชีพ	๒.๔๖	๒.๗๖	- ๑.๙๓**
๑๘.	เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับ ผู้ที่ปฏิบัติงานเวรน้ำยดีกินขณะนี้เหมาะสม	๑.๗๕	๑.๕๐	๒.๗๗**
๑๙.	เงินบำเหน็จบำนาญที่หานมีโอกาสจะได้รับ [*] เมื่อลาออกเป็นมลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ หานปฏิบัติงานอยู่ตอนไป	๒.๔๐	๒.๔๔	- ๐.๙๗
๒๐.	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่หานได้รับ [*] ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม	๓.๑๖	๓.๐๔	๐.๕๔
๒๑.	หานมีโอกาสจะขอรับเงินสวัสดิการใช้ได้ เมื่อจำเป็น	๓.๗๖	๓.๖๙	๐.๒๖
๒๒.	หานได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็น [*] อย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	๓.๐๔	๒.๖๖	๔.๕๐**
๒๓.	ครอบครัวของหาน (ญาติสายตรง) ได้รับ [*] บริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจาก โรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกับหาน	๓.๐๒	๒.๖๖	๔.๖๖**

ตารางที่ ๕๙ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่คือไปและลาออกจาก (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
		อยู่คือไป	ลาออก	t
		N = ๕๗	N = ๓๖	
๔๙. ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่	เหมาะสม	๓.๓๔๔	๓.๒๕๐	๑.๙๔๙
๕๘. สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ใน	ปัจจุบันเหมาะสม	๒.๓๐๙	๒.๑๙๙	๒.๑๒๓*

$$^{**}P < 0.01$$

$$^*P < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๙. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

พยาบาลประจำภารกิจที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไป และลาອอก มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๙ อยู่ ๓ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาความคิดความชอบอย่างยศิธรรม ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาด้วยความเข้มข้น เป็นและเหมาะสม และการมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั่วภายในและภายนอกสถาบัน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๔.๔๕๗, ๓.๔๖๘ และ ๒.๔๕๐ ตามลำดับ ส่วนข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานนี้เพียง ๑ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมพื้นฐานรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๑.๓๒๔ คังแสลงในตารางที่ ๙

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับโอกาสสกัดหน้าในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตอนไปและลาออก

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		อยู่ตอนไป	ลาออก	
		N = ๕๗	N = ๓๖	
๔๖.	ท่านได้รับการพิจารณาความคึกความชอบ อย่างยุติธรรม	๒.๔๙๗	๒.๔๔๔	๔.๕๕๓ **
๔๗.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์เปิดโอกาสและ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคน ศึกษาตามความจำเป็นและเหมาะสม	๑.๐๕๔	๒.๗๕๐	๓.๘๖๙ **
๔๘.	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรม พื้นฐานรู้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ	๒.๔๔๒	๒.๗๗๔	๑.๓๙๔
๔๙.	ท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการ บรรยายพิเศษที่จัดขึ้นห้างภายในและภายนอก สถาบัน	๒.๕๓๘	๒.๓๐๖	๒.๗๕๐ **

$$^{**}P < 0.05$$

ดูผลการทดสอบทางสถิติที่ทางวิทยาลัย

ช. ความมั่นคงปลอดภัย

พยายามประเมินภารกิจที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป และลาออก มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ 0.05 อยู่ α , ข้อ กือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความต้องการและความพอดี มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ $- ๒.๗๘$ สำหรับข้ออื่น ๆ พนวจไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ซึ่งมี 8 ข้อ กือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะเข้าทำงานใหม่ การมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเด่นที่ การมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และการได้รับมอบหมายงานตามลักษณะที่เหมาะสมและยุคสมัย มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ $- ๑.๗๖$, $- ๐.๙๖$, 0.๖๘ และ $- ๐.๖๕$ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕

**ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

ตารางที่ ๕๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลประจำจ้างจำแนกตามความตั้งใจที่จะทำงานอยู่คือไปและลาออกจาก

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
		อยู่คือไป	ลาออก	t
		$N = ๕๗$	$N = ๓๖$	
๕๐.	งานที่หานทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความสนใจ และความพอใจของหาน	๓.๖๒๕	๓.๘๓๓	- ๒.๗๙๔*
๕๑.	หานได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่ เหมาะสมและยุติธรรม	๓.๗๖๖	๓.๗๙๕	- ๐.๙๙๕
๕๒.	หานมีอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	๓.๔๔๔	๓.๕๕๖	- ๐.๔๖๔
๕๓.	ขณะท่านเข้าทำงานใหม่หานได้รับการ ปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๙๕๕	๓.๗๗๓	- ๑.๗๙๙
๕๔.	หานมีความรู้สึกว่าตัวหานเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี	๓.๔๕๙	๓.๔๓๓	๐.๖๔๖

* $P < 0.05$

๖. พยาบาลประจำการที่มีความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ก. สภาพการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๑ อよ้ ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนวันที่ทองทำงาน เวรบ่ายคิกติกตอกันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันเหมาะสม สถานที่ภายในหอพักป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยให้ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลແผลป่วยเป็นงานที่พอใจ ทำมากกว่างานธุรการอื่น ๆ ระยะเวลาถือของการทำงานเวรบ่ายคิกติกที่จัดให้ในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม การจัดเวลาปฏิบัติงานในหอพักป่วยเป็นที่พอใจ สภาพการทำงานภายในหอพักป่วยมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาของการทำงาน หอพักป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น กำหนดเวลาการเขียนปฏิบัติงานในแต่ละ เวลาในปัจจุบันเหมาะสมดี และหอพักป่วยมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๕.๗๙๒, ๗.๐๘๓, ๖.๖๔๙, ๖.๐๙๖, ๕.๕๕๙, ๔.๗๙๕, ๓.๘๗๔, ๓.๗๔๐ และ - ๒.๖๕๒ ตามลำดับ และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๕ อよ้ ๙ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการเบิกจ่ายของและเครื่องใช้ต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๒.๖๕๖ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน พบว่า มีเพียง ๙ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอพักป่วยส่วนคุลย์กับปริมาณงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๐.๕๙๙ ดังแสดงในตารางที่ ๕๙

ตารางที่ ๕๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอดีและไม่พอดีในการเป็นพยาบาล

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
	พอใจ	ไม่พอใจ	t
	N = ๔๔	N = ๓๖	
๑. จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน			
สมคลบกับปริมาณงาน	๒.๖๘๘	๒.๖๓๓	๐.๔๗๙
๒. หอผู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ใน			
การปฏิบัติงานเพียงพอ	๒.๕๕๒	๓.๑๖๗	- ๒.๖๖๖ **
๓. สถานที่ภายในหอผู้ป่วยจัดอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวย			
ให้ท่านได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	๓.๓๕๘	๒.๙๐๖	๓.๐๙๓ **
๔. ระบบการเบิกจ่ายของแต่ละเครื่องใช้ต่าง ๆ			
ของโรงพยาบาลสะดวกและรวดเร็ว	๒.๔๕๕	๒.๓๐๖	๒.๖๕๖ *
๕. หอผู้ป่วยมีหนังสือคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วย			
ให้ท่านทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	๒.๖๕๑	๒.๓๓๓	๓.๔๗๖ **
๖. การจัดเวลาปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็นที่พอใจ			
ของท่าน	๓.๒๔๙	๒.๙๐๖	๕.๔๕๖ **
๗. ระยะเวลาที่ของการทำงานเริ่มสายตีก็ที่จัด			
ให้ท่านในปัจจุบันอยู่ในช่วงที่เหมาะสม	๓.๐๓๒	๒.๕๕๖	๖.๐๙๖ **
๘. จำนวนวันที่ท่านคงทำงานเริ่มสายตีก็ติดต่อ			
กันในแต่ละครั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม	๓.๓๐๕	๒.๕๒๔	๕.๗๙๒ **
๙. กำหนดเวลาการเข้ามาปฏิบัติงานในแต่ละวันใน			
ปัจจุบันเหมาะสมมี	๓.๗๙๓	๓.๔๙๒	๓.๗๔๐ **

ตารางที่ ๕๔ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพยาบาลประจำสำนักงาน疾患และความพึงพอใจในการเป็นพยาบาล (ต่อ)

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
	พอใจ	ไม่พอใจ	
	N = ๔๘	N = ๓๖	
๙๐. สภาพการทำงานภายในหอป่วยมีส่วน ส่งเสริมให้คนได้รับความรู้และมีประสบ ^{ชั้น} การณ์เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับระยะเวลาของ การทำงาน			
	๓.๔๗๖	๓.๑๗๓	๔.๗๙๕**
๙๑. งานเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลแก่ ผู้ป่วยเป็นงานที่ท่านพอใจมากกว่างาน ธุรการอื่น ๆ			
	๓.๖๙๔	๓.๑๗๓	๖.๖๙๗**

$$^{**}P < 0.01$$

$$^*P < 0.05$$

ศูนย์วิทยาศาสตร์การ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ช. นโยบายการบริหารงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มนี้มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยึดสำคัญ ๐.๐๗ อูํ ๖ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม การได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ทุกเรื่อง ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี และภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดบทบาทและขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๗.๔๙๓, ๗.๖๖๕, ๕.๔๕๐, ๕.๔๕๕, ๕.๑๔๔ และ ๕.๐๓๐ ตามลำดับ ส่วนรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานมีเพียง ๙ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสมำเสมอ มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๑.๕๔๓ ตั้งแต่ลงในตารางที่ ๕๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
	พอใจ	ไม่พอใจ	t
N = ๕๕	N = ๓๖		
๑๒. ท่านได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติ การงาน ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ทุกรสี	๒.๖๓๔	๒.๑๖๗	๕.๔๕๐ **
๑๓. ท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติการด้าน ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ที่ได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ	๓.๐๔๙	๒.๖๙๙	๕.๔๘๕ **
๑๔. ลักษณะการจัดแผนผังแสดงลักษณะการบังคับบัญชา ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีส่วนส่งเสริมให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี	๓.๐๔๙	๒.๖๓๓	๕.๙๔๔ **
๑๕. ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ที่จัดให้มีการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพประจำงาน ควบคู่กันอยู่ในขณะนี้เหมาะสม	๓.๗๙๖	๒.๕๙๙	๗.๖๖๕ **
๑๖. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ได้กำหนดหน้าที่และ ขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่ง ดัง ๆ อย่างชัดเจน	๒.๕๙๖	๒.๔๙๔	๕.๐๓๐ **
๑๗. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม	๒.๗๖๘	๑.๖๙๙	๗.๔๗๓ **

ตารางที่ ๕๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของพยาบาลประจำการ จำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		พอใจ	ไม่พอใจ	
		N = ๕๕	N = ๗๖	

๙๔. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ เป็นระยะโดยสมำเสมอ

๒.๔๗๔

๒.๓๗๒

๑.๕๕๗

$$^{**} P < 0.01$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓. การบุกรองบังคับบัญชา

พยายามประจําการกลุ่มที่มีความพอดี และไม่พอใจในการเป็นพยาบาลมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๙ ทุกข้อคำถามชื่นมีจำนวน ๘ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบังคับบัญชาเป็นผู้นำที่เอาใจใส่คือสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต บังคับบัญชาเป็นโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี การตรวจตราและของบังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหอยู่ปัจจุล่วงไปค่ายดี เมื่อปฏิบัติงานคือบังคับบัญชาให้คำชี้แจง ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานໄกร้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกระดับ และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้บังคับบัญชาสามารถช่วยได้ทุกเรื่องที่นำไปปรึกษา มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (t -test) เท่ากับ ๔.๔๙๔, ๗.๔๕๓, ๗.๔๕๔, ๗.๓๔๕, ๖.๓๔๔, ๔.๔๕๑, ๓.๔๙๖ และ ๓.๔๙๔ ตามลำดับ ถังแสดงในตารางที่ ๔๖

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๔๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับการปักร่องบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
	พอใจ	ไม่พอใจ	t
	N = ๕๕	N = ๓๖	
๑๙. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้哪ที่ส่งเสริมให้ ผู้ใดบังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความ สามัคคี	๓.๔๖	๒.๔๖๙	๓.๓๔๕**
๒๐. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้哪ที่เอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ใดบังคับบัญชาทุกคน	๓.๓๗๖	๒.๕๕๖	๓.๕๙๘**
๒๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและส่งเสริมให้ ผู้ใดบังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ในอนาคต	๓.๔๗๙	๒.๖๗๙	๓.๔๕๓**
๒๒. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านรายงาน ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทุกเรื่อง	๓.๗๗๗	๓.๗๙๗	๓.๔๙๖**
๒๓. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านไม่ สามารถแก้ไขได้บังคับบัญชาของท่าน สามารถช่วยท่านได้ทุกเรื่องที่ท่านนำเรื่อง ไปปรึกษา	๓.๐๗๔	๒.๗๗๘	๓.๔๙๔**
๒๔. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยย่างอิสระ	๓.๔๖๓	๒.๔๖๙	๓.๔๕๔**

ตารางที่ ๕๖ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ
ในการเกี่ยวกับการปักครองบังคับบัญชาของพยาบาลประจำการจำแนกตาม
ความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล (ต่อ)

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}			t
	พอใจ	ไม่พอใจ	N = ๙๘	
๒๕. การตรวจตราดูแลของบังคับบัญชานี้ส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในห้องปฏิบัติของท่านล่องไปทั่วที่	๓.๕๖๙	๓.๐๙๙	๖.๗๔๙	**
๒๖. เมื่อท่านปฏิบัติงานดีบังคับบัญชาให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติในความสามารถของท่าน	๓.๙๙๙	๒.๔๓๓	๔.๔๕๙	**

$$^{**} P < 0.05$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ง. สัมพันธภาพในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มนี้มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ ๐.๐๙ อยู่ ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับแพทย์ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้ลิ้งคอมเมนต์พิเศษ และสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๖.๘๙๒, ๖.๔๕๐, ๔.๙๙๕, ๔.๐๖๐ และ ๒.๖๓๔ ตามลำดับ สำหรับข้อที่ไม่มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน มีอยู่ ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่พยาบาล ทุกคนในห้องป่วยต่างให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ สัมพันธภาพกับผู้ช่วยพยาบาล และเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในห้องป่วยไม่มีการแบ่งกัน (พวก หมู่ เหลา) มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๑.๔๗๑, ๑.๐๔๑, ๐.๖๙๐ และ - ๐.๑๙๖ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕

**ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

ตารางที่ ๕๙ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	<u>X</u>		
	พอใจ $N = ๔๕$	ไม่พอใจ $N = ๓๖$	t
๒๗. สัมพันธภาพระหว่างหานกับแพทย์เป็นไปด้วยดี	๓.๓๗	๒.๔๓	๖.๔๕๐ **
๒๘. หานและผู้ร่วมงานของหานมีสัมพันธภาพที่ดี มาก	๓.๔๙	๓.๕๔	๐.๖๓๔ **
๒๙. สัมพันธภาพระหว่างหานกับผู้บังคับบัญชาของหานเป็นไปด้วยดี	๓.๔๓	๓.๔๓	๖.๔๔๙ **
๓๐. สัมพันธภาพระหว่างหานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	๓.๔๖	๓.๔๓	๑.๔๗๗
๓๑. สัมพันธภาพระหว่างหานกับผู้ช่วยพยาบาลภายในหอป่วยหานทำอยู่เป็นไปด้วยดี	๓.๔๕	๓.๔๓	๐.๖๔๐
๓๒. เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอป่วยของหานดูให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ	๓.๔๔	๓.๖๖	๑.๐๔๗
๓๓. เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนในหอป่วยของหานไม่มีการแบ่งกัน (พวก หมู เหลา)	๓.๔๖	๓.๕๒	- ๐.๗๔๖
๓๔. เมื่อหานได้รับคำชี้แจยหรือคำสั่งตอบแทนพิเศษเพื่อร่วมงานแล้วคงความยินดีก็หาน	๓.๔๓	๓.๗๓	๔.๐๔๐ **

ตารางที่ ๕๙ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		t
		พอใจ	ไม่พอใจ	
		N = ๕๘	N = ๗๖	

๓๔. เมื่อห้านครรับความเคือกร้อนในเรื่องการ
งานหรือเรื่องส่วนตัวห้านครรับความช่วย
เหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

๓.๖๒๑

๓.๖๙๒

๔.๖๙๔**

** $P < 0.05$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑. เงินเดือนและสวัสดิการ

พยายามประจํารากลุ่มที่มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมื้นฝ้ายสำคัญ ๐.๐๙ ในทุกขอคำถาน ซึ่งมีจำนวน ๑๐ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจัดให้ในปัจจุบันเหมาะสม การได้รับบริการค้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย ครอบครัว (ญาติสายตรง) ได้รับบริการค้านรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเช่นเดียวกัน จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงในการใช้จ่ายตามสมควรแก้อัตราพนักงานครองชีพ การมีโอกาสขอหยุดเงินสวัสดิการให้ได้เมื่อจำเป็น เงินเดือนที่ได้รับสมดุลย์กับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ เงินบำเหน็จบำนาญที่มีโอกาสจะได้รับเมื่อลาออกเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเวรน้ำยศกิจในขณะนี้เหมาะสม และที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๒.๕๒๖, ๒.๕๗๘, ๒.๐๖๙, ๖.๗๖๕, ๖.๓๓๓, ๕.๖๔๔, ๕.๖๕๕, ๔.๗๖๗, ๔.๐๓๙ และ ๓.๓๙๕ ตามลำดับ ตั้งแสดงในตารางที่ ๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๕๙ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำจังหวัดแยกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{x}		
	พอใจ	ไม่พอใจ	t
N = ๕๕	N = ๗๖		
๓๖. เงินเดือนที่หานได้รับสมคุญกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของหาน	๒.๔๘	๒.๐๕๖	๕.๖๔๔ **
๓๗. เงินเดือนที่หานได้รับพอเพียงในการใช้จ่าย ตามสมควร แก้อัตภาพนิการครองชีพ	๒.๗๐๕	๒.๑๖๗	๖.๓๓๓ **
๓๘. เงินเพิ่มพิเศษที่โรงพยาบาลจัดให้สำหรับผู้ที่ ปฏิบัติงานเรื่อยๆ คึกในขณะนี้ เหมาะสม	๑.๘๓๒	๑.๓๙๕	๔.๐๓๒ **
๓๙. เงินบำเหน็จบำนาญที่หานมีโอกาสจะได้รับ เมื่อลาออกเป็นนิล เหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้หาน ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป	๒.๔๘	๒.๑๓๓	๔.๗๖๗ **
๔๐. จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่หานได้รับ ^{ในปัจจุบัน} เพียงพอและ เหมาะสม	๓.๒๕๓	๒.๗๗๒	๖.๗๖๕ **
๔๑. หานมีโอกาสจะขอรับเงินสวัสดิการใช้โภ เมื่อจำเป็น	๓.๔๙๙	๒.๕๗๕	๕.๖๕๕ **
๔๒. หานได้รับบริการด้านรักษาพยาบาลเป็นอย่าง ดีจากโรงพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย	๓.๙๕๘	๒.๔๗๒	๔.๕๗๘ **
๔๓. ครอบครัวของหาน (ญาติสาย旁) ได้รับ ^{บริการด้านรักษาพยาบาล} เป็นอย่างดีจาก โรงพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย เช่น กี่วันกับหาน	๓.๙๙๖	๒.๔๗๒	๔.๐๖๙ **

ตารางที่ ๔๒ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาลประจำจ้าวนัดตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}			t
		พอใจ	ไม่พอใจ	N = ๕๘	
๔๔.	ที่พักอาศัยที่โรงพยาบาลจักรให้อยู่ในสภาพที่ เหมาะสม	๗.๔๐	๗.๑๗	๗.๓๙	**
๔๕.	สวัสดิการอาหารที่โรงพยาบาลจักรให้ใน ปัจจุบันเหมาะสม	๒.๔๗	๑.๖๙	๒.๕๖	**

**P < 0.05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๙. โอกาสสกัดหน้าในการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มนี้มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยั่งยืนคัญ ๐.๐๗ ในทุกข้อ ซึ่งมีจำนวน ๔ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เป็นโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าน้ำที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม การได้รับการพิจารณาความคิดความชอบอย่างยุติธรรม การมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานบัน และภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมพื้นฟูความรู้แก่เจ้าน้ำที่พยาบาลเป็นประจำ มีค่าอัตราส่วนวิถุดี (t -test) เท่ากับ ๕.๐๕๐, ๔.๖๗๖, ๕.๖๖๒ และ ๔.๒๕๖ ตามลำดับ คิงแสดงในตารางที่ ๕๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๔๕ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล

ข้อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
	พอใจ	ไม่พอใจ	t
	N = ๕๕	N = ๗๖	
๔๖. ท่านได้รับการพิจารณาความคิดความชอบอย่างยุติธรรม	๒.๕๙๖	๒.๑๔๕	๔.๖๓๖ **
๔๗. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม	๓.๑๗๕	๒.๔๔๔	๕.๑๕๐ **
๔๘. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์จัดให้มีการอบรมพื้นฐานแก่เจ้าหน้าที่พยาบาลเป็นประจำ	๒.๔๕๗	๒.๖๙๙	๔.๙๙๖ **
๔๙. ท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการและการบรรยายพิเศษที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	๒.๖๙๙	๒.๑๗๕	๔.๖๖๔ **

** $P < 0.05$

ช. ความมั่นคงปลอดภัย

พยาบาลประจำการกลุ่มนี้มีความพอใจ และไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความตั้งใจของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมั่นยำสำคัญ ๐.๐๙ ในทุกข้อคำถามซึ่งมีจำนวน ๕ ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความตั้งใจและความพอใจ การได้รับการปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีในขณะเข้าทำงานใหม่ การมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมสมและยุติธรรม และการมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ มีคาดการณ์ส่วนวิกฤติ (*t-test*) เท่ากับ ๔.๗๗๐, ๒.๘๖๒, ๕.๕๕๐, ๔.๕๓๒ และ ๓.๐๖๗ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๖๐

**ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

ตารางที่ ๖๐ คะแนนเฉลี่ย และผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลประจำการจำแนกตามความพอดีและไม่พอดีในการเป็นพยาบาล

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	\bar{X}		
		พอใจ	ไม่พอใจ	t
		N = ๕๕	N = ๗๖	
๕๐.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความต้องการ และความพอใจของท่าน	๓.๘๖	๓.๐๙๓	๕.๗๙๐ **
๕๑.	ท่านได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่ เหมาะสมและยุติธรรม	๓.๗๔	๓.๗๗	๔.๕๗๖ **
๕๒.	ท่านมีอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	๓.๕๗๕	๓.๓๗๙	๗.๐๙๓ **
๕๓.	ขณะที่ท่านเข้าทำงานในห้องท่านได้รับการ ปฐมนิเทศและแนะนำให้มีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	๓.๔๗๙	๒.๗๔๐	๔.๕๙๖ **
๕๔.	ท่านมีความรู้สึกว่าตัวท่านเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงานในอันที่จะช่วยให้งาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	๓.๐๙๑	๓.๔๙๙	๕.๔๕๐ **

$$^{**} P < 0.05$$

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการผู้ดูแลแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ของสถานภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับ
อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาพยาบาล จำนวนปีการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่
ต่อไปและลาออกจาก และความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล พนวจ มีความสัมพันธ์ที่
ระดับความมีนัยสำคัญ 0.00 ระหว่าง อายุกับสถานภาพสมรส อายุกับจำนวนปีการทำงาน
จำนวนปีการทำงานกับสถานภาพสมรส มีค่าไคสแควร์เท่ากับ 7.424 , 7.474 และ
 7.322 ความลักษณะ และมีความสัมพันธ์ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ระหว่าง อายุกับวุฒิ
การศึกษาพยาบาล มีค่าไคสแควร์เท่ากับ 4.444 ส่วนสถานภาพทั่วไปเรื่องอื่น ๆ พนวจ
ไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังแสดงในตารางที่ ๖๙

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๖๙ ผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ของสถานภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการ

สถานภาพ ทั่วไป	สถานภาพ สมรส	วุฒิการศึกษา	จำนวนปี การทำงาน	ความตั้งใจ อยู่ - ออก	ความพอใจ เป็นพยาบาล
อายุ		๗.๔๕๒ **	๕.๔๔๕ *	๔๙.๔๗๔ **	๐.๕๗๓
สถานภาพ	—	๒.๓๒๕	๗๓.๓๗๘ **	๗.๕๖๔	๐.๖๗๖
สมรส					
วุฒิการศึกษา	—	—	๓.๐๘๕	๐.๐๙๔	๑.๖๓๓
พยาบาล					
จำนวนปี	—	—	—	๐.๔๗๙	๑.๐๖๙
การทำงาน	—	—	—		
ความตั้งใจ อยู่ - ออก	—	—	—	—	๓.๔๕๙

** $P < 0.01$

* $P \leq 0.05$

เพื่อให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ของสถานภาพทั่วไปของພยาบาลประจำการใน
เรื่องที่พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๙ และ ๐.๐๕ ซัคเจนยิ่งขึ้น
ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเสนอคังนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสถานภาพสมรส

พยาบาลประจำการกลุ่มนี้มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี ส่วน
พยาบาลประจำการกลุ่มนี้มีสถานภาพคู่ส่วนใหญ่มีอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า คังแสดงในตาราง
ที่ ๖๖

ตารางที่ ๖๖ ความถี่ และผลการวิเคราะห์ค่าไคส์แคร์ระหว่างอายุกับสถานภาพสมรส
ของพยาบาลประจำการ

อายุ	สถานภาพสมรส		รวม	χ^2	ระดับ ความมีนัยสำคัญ
	โสด	คู่			
ต่ำกว่า ๒๖ ปี	๖๔	๗	๖๑	๗.๔๔๖	๐.๐๙
๒๖ ปีหรือสูงกว่า	๔๗	๗๕	๖๒		
รวม	๑๑๑	๘๒	๑๙๓		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับจำนวนปีการทำงาน

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี ส่วนพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีจำนวนปีการทำงาน ๔ ปีหรือสูงกว่า ส่วนใหญ่มีอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า คังແສຄົງในตารางที่ ๖๓

ตารางที่ ๖๓ ความถี่ และผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ระหว่างอายุกับจำนวนปีการทำงาน
ของพยาบาลประจำการ

อายุ	จำนวนปีการทำงาน		รวม	χ^2	ระดับ ความนัยสำคัญ
	ต่ำกว่า ๔ ปี	๔ ปีหรือสูงกว่า			
ต่ำกว่า ๒๖ ปี	๖๔	๗	๖๕		
๒๖ ปีหรือสูงกว่า	๒๕	๔๙	๖๖	๔๒.๔๗๔	๐.๐๐๑
รวม	๙๙	๕๖	๑๕๕		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปีการทำงานกับสถานภาพสมรส

พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่มีจำนวนปีการทำงานต่ำกว่า ๔ ปี ส่วนพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสถานภาพคู่ส่วนใหญ่มีจำนวนปีการทำงานมากกว่า ๔ ปี หรือสูงกว่า คั้งแสลงในตารางที่ ๖๔

ตารางที่ ๖๔ ความถี่ และผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ระหว่างจำนวนปีการทำงานกับ สถานภาพสมรสของพยาบาลประจำการ

จำนวนปี การทำงาน	สถานภาพสมรส		รวม	χ^2	ระดับ ความมั่นยำสำคัญ
	โสด	คู่			
ต่ำกว่า ๔ ปี	๔๕	๕	๕๐	๙๓.๓๘๔	๐.๐๗
๔ ปีหรือสูงกว่า	๒๖	๗๗	๑๐๓		
รวม	๗๑	๘๒	๑๕๓		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๔. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับวุฒิการศึกษาพยาบาล

พยาบาลประจำจัดการกลุ่มนี้มีวุฒิการศึกษาพยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีอายุ ๒๖ ปีหรือสูงกว่า ส่วนพยาบาลประจำจัดการกลุ่มนี้มีวุฒิการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี ดังแสดงในตารางที่ ๖๕

ตารางที่ ๖๕ ความถี่ และผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ระหว่างอายุกับวุฒิการศึกษาพยาบาล

ของพยาบาลประจำการ

อายุ	วุฒิการศึกษาพยาบาล		รวม	χ^2	ระดับ ความมั่นยำสำคัญ
	ต่ำกว่า ๒๖ ปี	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า			
ต่ำกว่า ๒๖ ปี	๗๙	๙๖	๖๘	๕.๔๔๖	๐.๐๕
๒๖ ปีหรือสูงกว่า	๕๙	๗๖	๖๖		
รวม	๑๓๘	๑๷๒	๑๓๔		

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย