

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรในองค์กรนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในการบริหารงานซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการบุคลากรด้วยความสามารถ เพื่อทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ผลงานจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารงาน และพยาบาลที่มีความพึงพอใจในงาน และจะส่งผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงานนั้น แต่ถ้าพยาบาลมีความพึงพอใจในงานต่ำ หรือไม่มี ความพึงพอใจในงาน จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียด เหนื่อยหน่ายในการทำงาน ขาดงาน บ่อย หรือโอนย้ายหน่วยงาน อัครี จิตภักดี (2536 : ค) สรุปผลการวิจัยของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$ โดแลน (Dolan , 1987 : 12) และกุลธน ชนพงศธร (2539 : 201) เน้นว่า ในบรรดาทรัพยากรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย คน เงินทุน วัสดุคิบ และการบริหารจัดการนั้น “คน” นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติ ทางบวกของพยาบาลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ท้ออยู่ พยาบาลจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติ งานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจ เช่น ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อม สภาพทางเศรษฐกิจและสภาพส่วนบุคคล และสวัสดิการต่าง ๆ ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 63) กล่าวถึงความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมที่ต้องการ การตอบสนองควบคู่กันด้วยกับ ความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเป็นสิ่งที่ถูกใจจะทำให้เกิดความพึงพอใจและเน้นให้เห็นความสำคัญ “คนผู้ทำงาน” มากกว่า “งาน” ที่จะให้คนทำ

พอลและฟิทเจอร์าลด์ (Paul & Fitzgerald, 1984 :20-25) อรุณ รักธรรม (2527 : 203) และ ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 65) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าเป็นหัวใจหรือกุญแจสำคัญของการบริหารงานของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องเสริมสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน คนทุกคนจะมีพฤติกรรมสืบเนื่องจากความพึงพอใจ หรือเป็นอารมณ์ที่สามารถลดผลงานหรือเร่ง ผลงานให้สูง คำกว่ามาตรฐานอย่างไรก็ได้ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับคนผู้ทำงาน และมีผลโดยตรงต่อการ ที่องค์กรจะสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

องค์กรทางด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนทั่วไป คือ โรงพยาบาลจะให้บริการ

ทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนทั่วไปซึ่งมีบุคคลหลายอาชีพทำงานร่วมกันในโรงพยาบาล เช่น แพทย์ เภสัชกรทันตแพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ธุรการ การเงิน โภชนาการ แต่พยาบาลเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญมากที่สุดเพราะต้องปฏิบัติงาน โดยตรงกับผู้ป่วยและญาติ หรืออยู่กับผู้ที่มีความบกพร่องของร่างกายเป็นส่วนใหญ่ ต้องเผชิญกับอารมณ์ของทั้งผู้ป่วยและญาติรวมถึงสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ พยาบาลจึงต้องมีความอดทนต่อการปฏิบัติงานอย่างสูงอันเป็นเหตุส่งเสริมให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียด และเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานได้ง่าย รวมถึงสภาวะทางเศรษฐกิจในยุคฟองสบู่ อาจก่อให้เกิดสภาวะต่างๆ ดังกล่าวเพิ่มขึ้น ซึ่งสถิติการลาออก โอนย้ายของพยาบาลในฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ปี พ.ศ. 2529-2540 เฉลี่ยร้อยละ 9.68 (สถิติฝ่ายบริการพยาบาล, 2541 : 21) จากสถิติการลาออก โอนย้ายหน่วยงาน ของโรงพยาบาลสวนปรุง ศรีธัญญา จังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 15 คน จากพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 459 คนคิดเป็นร้อยละ 3.4 ถึงแม้ว่าพยาบาลมีการลาออก โอนย้ายจำนวนไม่มากเท่าของ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์และมีการรับพยาบาลวิชาชีพเข้ามาใหม่ทดแทนพยาบาลวิชาชีพที่ลาออก โอนย้ายก็ตาม เกิดผลกระทบได้ จากการที่ความชำนาญในการปฏิบัติงานการพยาบาลของพยาบาลใหม่ไม่เท่ากับพยาบาลกลุ่มที่ออกไปต้องใช้เวลาและงบประมาณจำนวนมากในการฝึกฝนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน (วิภาวี ผ่ากันทรากร, 2536 : 9) จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ทำให้ต้องคำนึงถึงผลทางด้านความพึงพอใจ ความเต็มใจและความต้องการทำงานมากขึ้น เพื่อความสัมฤทธิ์ผลของงานตามลำดับ

จากการศึกษาความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ อัครี จิตต์ภักดี (2536 : ค) สรุปผลการวิจัยไว้ว่าความพึงพอใจโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) และค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ($P < .05$) จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ วัลภา ฐานกาญจน์ (2540 : ก) สรุปได้ว่าพยาบาลให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานในด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือสถานภาพของวิชาชีพ ค่าตอบแทน ความต้องการของงาน

ตามลำดับซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจที่แตกต่างกันของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน

จังหวัดสงขลาเป็นศูนย์กลางการพัฒนาทางภาคใต้ที่สำคัญและเป็นแหล่งรองรับการให้บริการทางด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน โดยเฉพาะทางภาคใต้ตอนล่าง มีโรงพยาบาลรัฐและเอกชน โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลอำเภอ ฯลฯ ซึ่งมีความพร้อมทั้งเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย และพยาบาลที่มีคุณวุฒิวิยวุฒิ ความสามารถเป็นที่เชื่อถือในเขต 14 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้บริการแก่ผู้ป่วยให้ได้รับการดูแลรักษาเป็นอย่างดี และยังมีโรงพยาบาลสงขลา นครินทร์และโรงพยาบาลอื่นๆ ทั้งรัฐและเอกชน เป็นศูนย์กลางการศึกษาทางการแพทย์และพยาบาลและให้การดูแลรักษาผู้ป่วย อัครี จิตต์ภักดี (2536 : ก-ข) เน้นว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานต้องยอมรับความเหน็ดเหนื่อยและความเครียดกับการดูแลรักษาผู้ป่วย ต้องเอาใจใส่กับชีวิตผู้ป่วยทุกคนที่มารับการรักษาในโรงพยาบาลภาครัฐ และภาคเอกชน เจ้าหน้าที่พยาบาลแต่ละระดับจะต้องปฏิบัติงานแต่ละแผนกในโรงพยาบาลที่แตกต่างกันจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะในการพยาบาลและลักษณะการบริหารจัดการทั้งของรัฐและเอกชน รวมถึงการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความพึงพอใจแตกต่างกันแสดงให้เห็นว่าโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีปัจจัยที่แตกต่างกันในบางอย่างจึงทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละแห่งไม่เท่ากัน และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) เน้นการพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน จากสถิติปัญหา สาเหตุ และข้อมูลต่างๆ ที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจของพยาบาล เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพพยาบาลในหน่วยงาน จึงได้ศึกษาระดับและเปรียบเทียบความพึงพอใจของพยาบาลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสถานภาพส่วนบุคคลของพยาบาลและประเภทโรงพยาบาลกับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมและศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนว่าเป็นอย่างไรและเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งเสริมสนับสนุนส่วนที่ควรเพิ่มเติมและปรับลด เพื่อให้เกิดความสมดุลในการบริหารจัดการ เพื่อผู้บริหารฝ่ายบริการพยาบาลจะได้ให้ความสนใจเอาใจใส่ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อเสริมสร้างให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานระดับสูงอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพยาบาล

คำถามการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในจังหวัดสงขลาอยู่ระดับใด แตกต่างกันหรือไม่
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสถานภาพส่วนบุคคลของพยาบาลและประเภทโรงพยาบาลกับความพึงพอใจในภาพรวม เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสถานภาพส่วนบุคคลของพยาบาลและประเภทโรงพยาบาลกับความพึงพอใจในภาพรวม

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

1. พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในจังหวัดสงขลา มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมและด้านต่าง ๆ แตกต่างกันคือ
 - 1.1 สภาพการทำงาน
 - 1.2 ลักษณะงาน
 - 1.3 นโยบายและการบริหารงาน
 - 1.4 การปกครองบังคับบัญชาหรือนิเทศงาน
 - 1.5 สัมพันธภาพในการทำงานกับผู้ร่วมงาน
 - 1.6 สวัสดิการ
 - 1.7 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 1.8 ความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 1.9 ความรับผิดชอบ
 - 1.10 การยอมรับนับถือ
 - 1.11 ความสำเร็จหรือความสัมฤทธิ์ผลของงาน

2. สถานภาพส่วนบุคคลของพยาบาล และประเภทของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในภาพรวม

กรอบแนวคิดการวิจัย

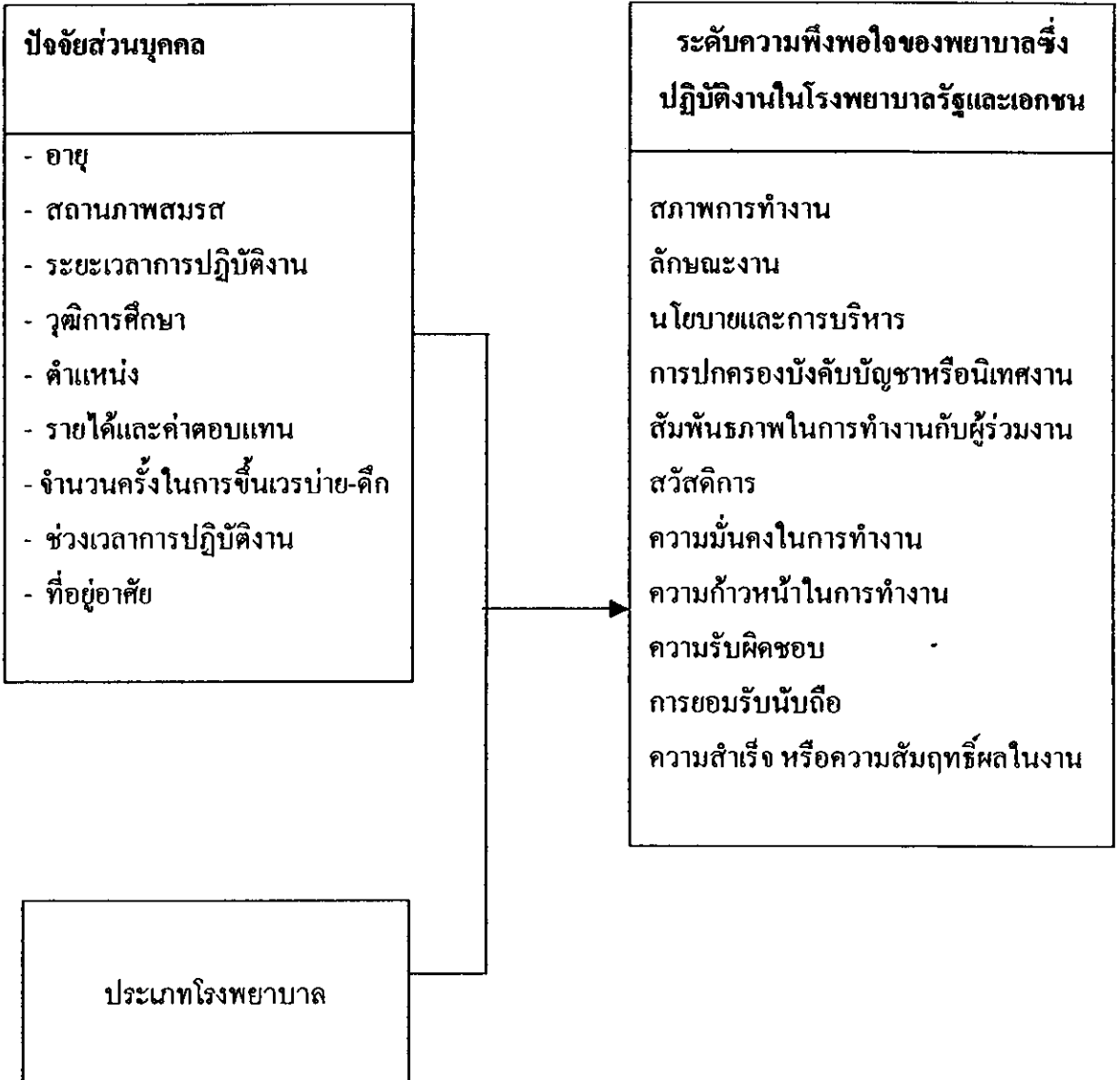
ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นตัวแปรตาม (dependent variable) นั้นผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของการวัด 11 ประการ ได้แก่ สภาพการทำงาน ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาหรือนิเทศงาน สัมพันธภาพในการทำงานกับผู้ร่วมงาน สวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความสำเร็จหรือความสัมฤทธิ์ผลในงาน โดยอาศัยผลงานของนักวิชาการ เช่น เฟรดเดอริก เฮอร์เบอร์ก (Herzberg, 1959 : 112 อ้างถึงใน ธงชัย ตันติวงษ์, 2530 : 367-370) เฮอร์ซเบิร์ก มัวส์เนอร์และซินเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Synderman, 1959 : 71-79) เอลตัน (Elton, 1963 : 156-160) บาร์นาร์ด (Barnard, 1966 : 142-149) และแวลเช (Valez, 1972 : 97)

สำหรับตัวแปรอิสระ (independent variable) ซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง รายได้และค่าตอบแทน จำนวนครั้งในการขึ้นเวรบาย-ดึก ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน ที่อยู่อาศัย และประเภทโรงพยาบาล ผู้ศึกษาได้กำหนดขึ้นโดยอาศัยผลการศึกษาของ ไกเซลลิ และ บราวน์ (Ghiselli & Brown, 1995 : 430-433) รูติลตัน จิระพันธ์ (2528 : ข-ค) เพล็ง เกาะสมบัติ (2529 : ก-ข) ละออ คันตีสรินทร์ และ คณะ (2521 : 59) ธีรา เหมินทร์ (2524 : 135) มาริเนอร์ (Mariner, 1982 : 242-258) จารุวรรณ เสวการวรรณ (2518 : 102-103) เป็นต้น

จากตัวแปรภายใต้ผลการศึกษาดังกล่าว สามารถนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาปรากฏตามภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยพื้นฐาน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งในที่นี้หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และค่าตอบแทน

1.2 ตำแหน่ง (Position) หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลในการศึกษา ครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ผู้บริหาร ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้ที่ทำหน้าที่นี้เทศ สอนแนะนำ และ ประเมินผลพยาบาลทางการพยาบาล

2) พยาบาลประจำการ

1.3 รายได้ ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง เงินเดือนประจำที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั้งรัฐและเอกชน

1.4 โรงพยาบาลรัฐและเอกชนหมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งในเขตพื้นที่อำเภอ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้วยเงินทุนของรัฐบาล ให้บริการรักษาโรคทั่วไป โดยไม่มีขอบเขต จำกัดว่าจะให้บริการแก่กลุ่มบุคคลใดโดยเฉพาะ แต่เป็นการเปิดบริการให้แก่บุคคลโดยทั่วไป ทุกคน โดยคิดค่าบริการตามความเหมาะสม ไม่ได้หวังผลกำไรทางธุรกิจ มี 4 ประเภท แต่ในครั้ง นี้จะศึกษาเพียง 2 ประเภท ที่รับผู้ป่วยตั้งแต่ 60 เตียงขึ้นไป ได้แก่

1.5 โรงพยาบาลรัฐ (Government hospital) คือโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ เป็นโรงพยาบาลศูนย์สังกัด กระทรวง สาธารณสุข

1.6 โรงพยาบาลเอกชน (Private hospital) หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งขึ้นโดย บุคคลหรือองค์กรเอกชน ที่เปิดให้บริการรักษาโรคทั่วไป อย่างน้อย 60 เตียงที่เปิดอยู่ใน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งในครั้งนี้อาศัยศึกษาในโรงพยาบาลราษฎร์ยินดี โรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร และ โรงพยาบาลมิตรภาพสามัคคี

2. องค์ประกอบของความพึงพอใจ

2.1 ความพึงพอใจ (Job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติใน ทางบวก ของพยาบาลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่

2.2 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทั่วไปของงานและ สภาพแวดล้อมต่างๆในการปฏิบัติงาน รวมถึงความเสี่ยงภัยหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่

ปฏิบัติงานด้วยวัดได้จากความคิดเห็นของพยาบาลที่มีต่อปริมาณงาน ปริมาณและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ด้วงานหรือภาระหน้าที่ของงานซึ่งจะแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน ในที่นี้จะเป็นการวัดความคิดเห็นหรือความรู้สึกของพยาบาลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติว่าดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ เป็นต้น

2.4 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารได้กำหนดขึ้น เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล ฯลฯ เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งวัดได้จากความคิดเห็นของพยาบาลที่มีต่อการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และมีผลดีหรือผลเสียต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

2.5 การปกครองบังคับบัญชาและการนิเทศงาน (Supervisor) หมายถึง ลักษณะวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ปฏิบัติในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์หรือวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพวัดได้จากความคิดเห็นของพยาบาลที่มีต่อการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาโดยตรงว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

2.6 สัมพันธภาพในการทำงานกับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในลักษณะที่เป็นทางการระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงานวัดได้จากความคิดเห็นของพยาบาลที่มีต่อผู้ร่วมงานทุกระดับ ว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากน้อยเพียงใด

2.7 สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานพึงได้รับ มีความครอบคลุมถึงเงินพิเศษอื่น ๆ รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการที่บุคลากรได้รับรวมถึง วันหยุด ที่พักอาศัย การดูแลสุขภาพร่างกาย จิตใจของบุคลากรทางการพยาบาล

2.8 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security) หมายถึง ความมั่นคงในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่อไป รวมถึงความมั่นคงของชีวิตด้วย วัดได้จากความคิดเห็นของพยาบาลว่างานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงเพียงใด พยาบาลมีความเป็นห่วงและกังวลเรื่องความมั่นคงของงานมากน้อยเพียงใด

2.9 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งหน้าที่การงานของพยาบาลในองค์กรไปในทิศทางที่สูงขึ้น ซึ่งวัดได้จากการที่พยาบาลมีความคิดเห็นว่าคุณได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าเดิมภายในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยการเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นเดียวกันที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพ

เดียวกัน และเปรียบเทียบกับเพื่อนในอาชีพอื่นๆ ด้วย รวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อคุณาน หรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสม ตลอดจนโอกาสที่จะได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งระดับสูงภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

2.10 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง หน้าที่หรือข้อผูกพันของบุคคลที่จะต้องแสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งวัดได้จากหน้าที่พยาบาลมีความคิดเห็นว่า คนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ และต้องรับผิดชอบมากน้อยเพียงไร

2.11 การได้รับการยอมรับนับถือ (Respect) หมายถึง การที่พยาบาลในองค์กรได้รับความสนใจ ยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานทุกระดับ รวมถึงผู้ที่มารับบริการด้วย ซึ่งวัดได้จากความคิดเห็นและการรับรู้ของพยาบาลว่าคนเคยได้รับคำยกย่องชมเชย หรือคำตำหนิในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานทุกระดับ และผู้ที่มารับบริการบ้างหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

2.12 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความผิดพลาดน้อย และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะวัดได้จากความคิดเห็นของพยาบาล ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของตน ว่าตนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ดีเพียงไร งานที่ปฏิบัติมีข้อผิดพลาดมากน้อยเพียงใด และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพียงใด และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มากน้อยเพียงใด

3. พยาบาล (nurses) หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาทางด้านการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไปปฏิบัติงานทางด้านบริการพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชน ในจังหวัดสงขลา มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ศึกษาวิจัย คือ

1. เฉพาะพยาบาลที่ทำหน้าที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงทุกระดับ ไม่รวมถึงพยาบาลที่ทำหน้าที่ด้านอื่นๆ เช่น พยาบาลที่อยู่ในภาควิชาหรือพยาบาลที่ทำงานโภชนาการเวชภัณฑ์กลาง

2. ต้องเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลแห่งนั้นไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. เฉพาะกรณีเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในจังหวัดสงขลา
4. เป็นพยาบาลที่จบปริญญาตรีขึ้นไป

ความสำคัญของการวิจัย

1. ต่อองค์กร

1.1 ผู้บริหารองค์กรพยาบาลได้ทราบถึงความพึงพอใจในงาน เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา นโยบายและการบริหารจัดการ และส่งเสริมเป็นกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน

1.2 สามารถนำผลการวิจัย เป็นแนวทางในการจัดการให้พยาบาล เกิดความพึงพอใจในงานสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการพยาบาล และสนับสนุนให้พยาบาลคงอยู่ในงานหรือองค์กรต่อไปอย่างมีความสุข

1.3 เพื่อนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ให้ได้มาตรฐานต่อไป

2. ต่อวิชาชีพ

2.1 เป็นวิจัยที่สามารถนำมาปรับปรุงพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับในสังคม

3. ต่องานวิจัยอื่นๆ

3.1 เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางสำหรับผู้วิจัยนำเป็นข้ออ้างอิงต่อไป