

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา สามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ คือ

สรุปผลการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive and explanatory research) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อหาระดับและเปรียบเทียบความพึงพอใจของพยาบาล ด้านสภาพการทำงาน ลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน สัมพันธภาพการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความสำเร็จในหน้าที่การงานและหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน จำแนกตามอายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ จำนวนครั้งในการขึ้นเวร บ่าย- คึก ที่พักอาศัยและ ประเภทของโรงพยาบาล กับความพึงพอใจของงานในด้านต่างๆ และในภาพรวม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้นิเทศทางการแพทย์ และพยาบาลประจำการ ทั้งของโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในจังหวัดสงขลาจำนวน 386 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มี 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นคำถามสำหรับพยาบาล เป็นข้อมูลส่วนบุคคล มี 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามปลายเปิด และปลายปิด สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะการอยู่เวร จำนวนครั้งในการขึ้นเวรบ่าย-คึก ตำแหน่ง รายได้ และประเภทของโรงพยาบาล การนิเทศงาน สัมพันธภาพการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือและความสำเร็จ

ในหน้าที่การงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ จากการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรง (Content Validity) ได้ตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน และปรับปรุงเครื่องมือและทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเที่ยงแบบคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's α -coefficient) ซึ่งผลการคำนวณหาความเที่ยงเครื่องมือประเมินระดับความพึงพอใจของพยาบาลได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเฉลี่ยเท่ากับ 0.85 แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลา 12 สัปดาห์ แจกแบบสอบถาม 386 ชุด ได้รับทั้งหมดแต่ต้องติดตามเก็บแบบสอบถาม 3 รอบ ชุดที่ 2 มี 1 ตอน เป็นคำถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้แทนเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้แทนโรงพยาบาลรัฐ 21 คน โรงพยาบาลเอกชน 9 คน รวม 30 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 10 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ชุดที่ 1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์หาความถี่ ร้อยละ ของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ปีที่เริ่มรับราชการ หรือปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน จำนวนครั้งที่ขึ้นเวรบาย-ดึก ที่อยู่อาศัยและ ประเภทของโรงพยาบาล

2. ชุดที่ 1 ตอนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในงาน ศึกษาระดับและเปรียบเทียบความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามสภาพการทำงาน ลักษณะงาน นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน สัมพันธภาพในการทำงาน สวัสดิการความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าระดับจำนวน 50 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าสถิติ t-test

หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรกับความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน เกี่ยวกับความพึงพอใจทางด้านต่างๆ และในภาพรวม โดยใช้ Chi-Square test, และ t-test

3. ชุดที่ 2 ข้อมูลจากการทำสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สรุปปัญหาข้อเสนอแนะ วิเคราะห์เนื้อหาตามคำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ส่วนมากอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.90 และ 39.40 มากที่สุด ตามลำดับ สถานภาพสมรส โสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51 และ 69.70 ตามลำดับ เริ่มรับราชการหรือปฏิบัติงานปี พ.ศ. 2521-2525 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.90 และ 78.79 ตามลำดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.80 โรงพยาบาลเอกชนปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 90.90 วุฒิการศึกษา พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีวุฒิมัธยมศึกษา ส่วนมากปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.00 และร้อยละ 87.90 ตามลำดับ โรงพยาบาลรัฐและเอกชนส่วนมากมีตำแหน่งเป็นพยาบาลประจำการ ร้อยละ 93.50 และ 90.62 มากที่สุด ตามลำดับ รายได้อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.50 และ 48.50 ตามลำดับ ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน อยู่เวรบ่าย-ดึก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.2 และ 48.49 ตามลำดับ จำนวนครั้งที่ขึ้นเวรบ่าย-ดึก 11-15 เวร/เดือน มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 49.29 และ 51.52 ตามลำดับ ที่อยู่อาศัย ที่พักของข้าราชการ/สวัสดิการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.92 และ 39.39 ตามลำดับ จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คิดเป็นร้อยละ 68.8 มากที่สุด รองลงมาโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 18.69

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ พยาบาลมีความพึงพอใจทางด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 รองลงมา นโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 3.08 และ 3.01 ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.52

ส่วนของโรงพยาบาลเอกชนพยาบาลมีความพึงพอใจ ด้านสัมพันธภาพในงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.06 เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือด้านนโยบายการบริหารและด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 2.91 อันดับสุดท้าย คือการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อย คือเฉลี่ย 1.82

ระดับความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.77 มีความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.11 เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.06 และระดับที่ 3 คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.91

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน พบว่าอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่อยู่อาศัยและจำนวนครั้งในการขึ้นเวรป่วย-ดึกของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน

อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนกับระดับความพึงพอใจในด้านลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$

วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$

อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและจำนวนครั้งในการขึ้นเวรป่วย-ดึกของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$

รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่อยู่อาศัยและจำนวนครั้งในการขึ้นเวรป่วย-ดึกของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$

อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่อยู่อาศัยและจำนวนครั้งที่ขึ้นเวรป่วย-ดึกของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$

วุฒิการศึกษา และที่อยู่อาศัย ของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$

ที่อยู่อาศัยของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$

รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$

รายได้ของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในด้านความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$ (ตาราง 17)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในภาพรวม พบว่าพฤติกรรมการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ที่อยู่อาศัย จำนวนครั้งในการขึ้นเวรบ้า-คึกและประเภทของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$ (ตาราง 18)

จากตาราง 20 สรุปปัญหา ข้อเสนอแนะของโรงพยาบาลรัฐและเอกชนที่ได้จากการทำสนทนากลุ่มในภาพรวม (รายละเอียดในการแยกปัญหาและข้อเสนอแนะของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนจากราย 20 หน้า 72-78) คือ

1. ด้านสภาพการทำงาน

1.1 อุปกรณ์ เครื่องมือไม่ครบ ไม่เพียงพอกับการใช้งาน เก้า ไม่ทันสมัย คอมพิวเตอร์น้อย ไม่มี ท่อส่งสิ่งตรวจทางห้องปฏิบัติการ (Teley Lab), และท่อส่งยา (Teley Medicine)

1.2 บรรยากาศร้อนอบอ้าว อีค้อค แสงสว่างไม่เพียงพอ

1.3 สถานที่ โรงพยาบาลรัฐ มีขนาดใหญ่ ทำให้ระบบงาน, คน ซ้ำซ้อนขั้นตอนมากกว่าโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งมีขนาดเล็ก คล่องตัวกว่า

2. ด้านลักษณะงาน

2.1 งานพยาบาลส่วนมากมีความพึงพอใจในงานปานกลาง ทั้งพยาบาลจากโรงพยาบาลรัฐและเอกชน พยาบาลเกิดความเบื่อหน่ายเป็นบางครั้ง พยาบาลจากโรงพยาบาลรัฐมีการทำงานซ้ำซ้อนมากกว่าเอกชน เรื่องที่เกิดขึ้นบางครั้งแก้ไขไม่ได้

2.2 ทีมงานโรงพยาบาลรัฐมีบุคลากรมาก หลายระดับ ซ้ำซ้อนมากกว่าโรงพยาบาลเอกชน

2.3 อัตรากำลังไม่เพียงพอ ต้องจัดเวรนอกเวลา หรือใช้อัตรากำลังจากผู้ไม่ใช่วิชาชีพพยาบาล ช่วยเหลืองาน

3. ด้านนโยบายการบริหารงาน

3.1 โรงพยาบาลรัฐนโยบายขาดเงินมากแต่เนื่องจากมีผู้บริหารหลายระดับ การถ่ายทอดนโยบายและการนำมาใช้บางครั้งล่าช้าและตรวจสอบยากกว่าโรงพยาบาลเอกชน กระทั่งระดับและขาดเงินมากกว่า คือปฏิบัติแน่นอน ถ้าไม่ปฏิบัติต้องลาออก

3.2 ผู้เชี่ยวชาญโรงพยาบาลรัฐ มีมากกว่าโรงพยาบาลเอกชน

3.3 กฎระเบียบข้อกำหนด ขั้นตอนโรงพยาบาลรัฐ มีซ้ำซ้อนมากกว่า

4. การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน

4.1 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง มีความเป็นธรรมบางครั้ง/ตามการประเมินผล ทั้งโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน

4.2 โรงพยาบาลรัฐมีการมอบหมายงาน บางครั้งยุติธรรมบางครั้งไม่ยุติธรรมของ
โรงพยาบาลเอกชนต้องการให้ทำงานตามความรู้ ความสามารถ เพื่อทำชื่อเสียงให้กับ โรงพยาบาล

5. สัมพันธภาพในการทำงานกับผู้ร่วมงาน

5.1 การทำงานเป็นทีม มีการทีมงานที่ดี โรงพยาบาลเอกชนมีบุคลากรน้อยกว่า

6. สวัสดิการ

6.1 โรงพยาบาลรัฐค่าตอบแทนน้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชน

6.2 โรงพยาบาลรัฐจำนวนวันหยุดตามปฏิทินปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมง/ผลัด

โรงพยาบาลเอกชนปฏิบัติงาน 12 ชั่วโมง/ผลัด

6.3 โรงพยาบาลรัฐที่อยู่อาศัย มีให้ทั้งโสด และครอบครัว ดีกว่าของโรงพยาบาล
เอกชนให้ห้องพักแหว เมื่อแต่งงานแล้วมีให้แต่มีระเบียบในการจัดสรรมากขึ้น

6.4 โรงพยาบาลรัฐเมื่อเจ็บป่วย เบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของตนเองและ
ญาติสายตรงได้ ดีกว่าโรงพยาบาลเอกชน เบิกได้แค่ของตนเอง

7. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

7.1 โรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนมีการปฐมนิเทศ on the Job training

7.2 โรงพยาบาลรัฐมีการให้ความรู้ทั้งภายในและภายนอก มากกว่าของโรงพยาบาล

เอกชน

8. ความก้าวหน้าในงาน

8.1 โรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนขึ้นเงินเดือนตามกฎระเบียบและ
การประเมินผล

8.2 โรงพยาบาลรัฐเมื่อศึกษาคุณงานแล้ว ได้ใช้ความรู้น้อยกว่าที่อบรมดูงานมา
แต่ถ้าเป็นของโรงพยาบาลเอกชนจะดึงความรู้ความสามารถมาใช้เพื่อการให้การรักษาที่คุ้มค่า
มากกว่า เพื่อเป็นจุดเด่นในการเรียกผู้รับบริการหรือผู้ป่วย

9. ความรับผิดชอบ

9.1 โรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนมีเสรีภาพ ปานกลางในการปฏิบัติงาน
ตามตำแหน่ง

10. มีการยอมรับนับถือ ดีทั้งรัฐ และเอกชน

11. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

11.1 โรงพยาบาลรัฐพยาบาลจะได้รับความสำเร็จตามตำแหน่งที่กำหนดตามความ
รู้ความสามารถแต่ต้องมีตำแหน่งรองรับ แต่โรงพยาบาลเอกชนได้รับค่าตอบแทนตามความรู้ความ
สามารถ

อภิปรายผล

การศึกษา ความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 6) สอดคล้องกับผลการวิจัยของนางพรรณ พิริยานุพงษ์ (2539 : จ) ที่พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนภาคเหนือของประเทศไทย มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ อำพัน ไชยทองศรี (2530 : ข) ที่พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนภาคเหนือ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรา เหมินทร์ (2524 : ข) ที่พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครี จิตต์ภักดี (2536 : ค) ที่ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ และเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละปัจจัย พบว่า

1.1 พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 5)

1.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 6) แสดงว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ภายในเวลาที่กำหนด อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยความรู้ ความสามารถของตนเอง จนเป็นที่พึงพอใจของตนเองในระดับปานกลาง สอดคล้องกับที่ วุฒิชัย จ้านงค์ (2520 : 8) กล่าวว่า บุคคลที่มีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ เมื่อทำงานได้ประสบความสำเร็จ จะมีความพึงพอใจในงาน ส่วน ฟาริดา อิบราฮิม (2535 : 11) กล่าวว่า การที่บุคคลมองเห็นความสำเร็จของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความรักที่จะปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งความสำเร็จของพยาบาลอยู่ที่การปฏิบัติการพยาบาล ดังนั้น หากต้องการให้พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน มีความพึงพอใจในความสำเร็จมากยิ่งขึ้น พยาบาลต้องสร้างเสริม

ศักยภาพ และเอกลักษณ์ของวิชาชีพ ด้วยการเน้นความสำคัญที่การปฏิบัติการพยาบาล และพยายามแสวงหาความรู้ทางการพยาบาล มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ

1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 6) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการดีพอสมควร และอาจเนื่องมาจากพยาบาลทุกคนมีความคาดหวังว่า ตนเองเป็นสมาชิกคนหนึ่งในทีมสุขภาพ จึงมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย รวมทั้งมีอิสระ มีอำนาจในการควบคุมคุณภาพการพยาบาล สามารถตัดสินใจหาสุขภาพของผู้ป่วย และให้การช่วยเหลือโดยใช้กระบวนการพยาบาล (Creasia & Parker, 1991 :16) เมื่อมีอิสระในการทำงานจึงเกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ซลาวิทท์ แดตมป์ พีคมอนท์ และแฮส (Slawitt, Atamps, Piedmomte & Hassa, 1978 : 14) ที่พบว่า ความเป็นอิสระเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาล ดังนั้นถ้าพยาบาลมี ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน จะเกิดความพึงพอใจในงาน แต่ในสภาพความเป็นจริง มักพบว่า พยาบาลมักไม่ได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากวิชาชีพข้างเคียง โดยเฉพาะแพทย์ และมักไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยเท่าที่ควร จึงส่งผลให้พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง (บุปผา อิทธิมณฑล, 2537 : 8) และจากการศึกษาของ คาวานอจ (Cavanagh, S.J. 1992 :704) หากพยาบาลได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ทั้งจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมวิชาชีพ และผู้ป่วย จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นหากต้องการให้พยาบาลมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงขึ้น พยาบาลต้องแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่อิสระอย่างเต็มที่ อีกทั้งต้องพยายามแสดงผลงานทางวิชาการของพยาบาลให้มากยิ่งขึ้น พยาบาลจึงจะได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติการพยาบาลจากผู้รับบริการและจากผู้ร่วมทีมสุขภาพ

1.1.3 ด้านลักษณะงาน พบว่า พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 6) เนื่องมาจากลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ที่มีความเจ็บป่วย ซึ่งเป็นงานที่หนัก ช้าชาก จำเจ ก่อให้เกิดความเลซชินในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้น ซึ่ง เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 19) กล่าวว่า หากบุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะ ทำทาย ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตรงกันข้ามกับงานที่ช้าชาก จำเจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเลซชิน มองเห็นเป็นงานที่ไม่น่าสนใจ

ไม่ทำลายความสามารถ และไม่จูงใจให้ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ อารีย์ พุกษราช และคณะ (2534 : 27) ที่ว่า งานการพยาบาลเป็นงานหนัก ซ้ำซาก จำเจ จึงเป็นสิ่งที่สร้างความไม่พึงพอใจในงานแก่พยาบาลมากที่สุด ดังนั้นหากต้องการให้พยาบาลในโรงพยาบาล มีความพึงพอใจในลักษณะงานการพยาบาลมากที่สุด ผู้บริหารการพยาบาลควรมีการปรับปรุงลักษณะงานการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น ทำลายความสามารถมากขึ้น เช่น มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยในงาน และการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากได้พบกับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 6) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลองเกส (Longest, 1974 : 46-52) ที่พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 10 แห่ง ในสหรัฐอเมริกา มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และมีความพร้อมที่จะรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง อีกทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานในความรับผิดชอบของตนเอง และของหน่วยงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 31) กล่าวว่า การให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ จึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ พ็ฟฟ์ (Piaff, 1987 : 51-56) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานมากยิ่งขึ้น จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับข้อเสนอแนะที่ว่า หากพยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น แกลเฮมและเชฟปา (Graham & Sheppare, 1990 : 440-447) ความรับผิดชอบในงาน เป็นคุณธรรม และจริยธรรมที่พยาบาลทุกคนต้องถือปฏิบัติ เนื่องจากได้รับการปลูกฝังมาจากสถาบันการศึกษา ให้มีความรับผิดชอบต่อการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ จึงต้องอาศัยความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2535 : 25) นอกจากนี้ พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ในขณะที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ต้องปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าเวร ต้องรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยจำนวนมาก การปฏิบัติดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ด้วยเหตุผลดังกล่าว พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จึงมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง

1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก (ตาราง 6) แสดงว่า พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเนื่อง ฝึกอบรม และสัมมนาทางวิชาการพอสมควร จึงทำให้มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก แต่เนื่องจากการขออนุมัติให้ลาศึกษาต่อและฝึกอบรมต้องอยู่ในขอบเขตที่กำหนด โดยผ่านการอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลและนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด หรือฝ่ายบริการ หรือคณบดีก่อน แต่เนื่องจากพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีจำนวนมาก โอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมจึงมีมาก แต่ภาวะการขาดอัตรากำลังมาทดแทน จึงมักไม่ได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมพอประมาณ (บุปผา อธิธิมณฑล, 2537 : 25) จากเหตุผลดังกล่าว อาจมีผลให้พยาบาลเกิดกำลังใจ มีความพึงพอใจในงานและอาจเป็นสาเหตุให้ปรับปรุงคุณภาพงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ให้มีคุณภาพ และประสิทธิผล โดยการจัดบรรยายทางวิชาการให้มีการตื่นตัวอยู่เสมอ เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายพิเศษในหน่วยงาน การจัดหาหนังสือ เอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องมาไว้ประจำหน่วยงาน หรือการส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้าวิจัย จะทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในงานสูงมากขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้มากยิ่งขึ้น นับเป็นความก้าวหน้าอีกประการหนึ่งของพยาบาล เพราะสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้เช่นกัน และเป็นการช่วยยกระดับมาตรฐานการพยาบาลให้สูงขึ้นด้วย ซึ่งสนับสนุนโดย ดูเบอร์เลย์ (Duber ley, 1991 : 253-255) ที่กล่าวว่า การศึกษาต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การเพิ่มพูนความรู้ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติการพยาบาล การศึกษาต่อ การบริหาร การวิจัย หรือการพัฒนาทฤษฎี เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

1.1.6 ด้านสวัสดิการ พบว่า พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 6) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธีรา เหมินทร์ (2524 : ข) ที่พบว่า ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในด้านสวัสดิการอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลที่เป็นตัวกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท ได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าล่วงเวลา ซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าว พยาบาลส่วนใหญ่อาจเห็นว่าไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่หนักและเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค (อัชรี จิตต์ภักดี,

2536 : 18) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงรายได้พิเศษ พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 73.56 ไม่มีรายได้พิเศษอื่น และสภาพเศรษฐกิจของอำเภอหาดใหญ่เป็นสถานที่ท่องเที่ยว และอยู่ชายแดน ค่าครองชีพสูงกว่าทั่วไป ทำให้สวัสดิการและเงินเดือน ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

1.1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา นิเทศงาน พบว่า พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 6) แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลให้ความสนใจที่จะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง รวมทั้งผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในปัญหาที่ผู้ปฏิบัติประสบอยู่ และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาประสบปัญหาจากการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้ปฏิบัติเองอาจเห็นว่า หน่วยงานของตนเองมีการนิเทศงานที่มีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง จึงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งหลักการนิเทศงานที่ดีมีประสิทธิภาพนั้น บาร์เรตต์, บาร์บารา, เกรสเนอร์, และชาร์ลีน (Barrett, Barbara, Gressner & Charlene, 1975 : 119) กล่าวไว้ว่า การนิเทศงานที่ดีจะต้องมุ่งปรับปรุงงาน และรู้ความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน เคารพความเป็นบุคคลของผู้ถูกนิเทศ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของระดับความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะให้คำแนะนำ เน้นแนวทาง และให้การช่วยเหลือได้ถูกต้อง เหมาะสม แต่เนื่องจากพยาบาลในระดับผู้บริหารของโรงพยาบาลรัฐและเอกชน มักต้องทำหน้าที่ทั้งด้านบริหารและบริการ จึงทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอมาทำหน้าที่พิเศษการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างครอบคลุม

1.1.8 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก (ตาราง 6) แสดงให้เห็นว่า สมาชิกในทีมสุขภาพทุกระดับในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน มีความสนิทสนม เป็นกันเอง ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก อีกทั้งยังให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานอีกด้วย จึงส่งผลให้พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ที่มีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ควานอง (Cavanagh, 1991 : 704-711) ที่พบว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน และผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาอื่นที่พบว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข อีกทั้งยังส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานด้วย มุสันและเฮดา (Munson, & Heda, 1974 : 159-166) ดังนั้น การส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จะช่วยกำจัดหรือป้องกันความไม่พึงพอใจในงานของพยาบาลได้

1.1.9 ด้านนโยบายขององค์กร พบว่า พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ และเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 6) แสดงให้เห็นว่า โรงพยาบาลรัฐและเอกชน มีนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนพอสมควร ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิมีเสียงในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานพอสมควร จึงทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัพฟ์ (Plaff, 1987 : 51-55) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานมากขึ้น จะทำให้เพิ่มความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้นด้วย และสอดคล้องกับข้อเสนอที่ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานมากขึ้น จะทำให้พยาบาลมีกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น เกรแฮมและเชฟปาร์ค (Graham & Sheppard, 1990 : 440-442) การที่ผู้ปฏิบัติจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ต้องอาศัยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารกระจายอำนาจในการจัดการ โดยไม่ทำการตัดสินใจคนเดียว แต่จะประชุมปรึกษาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย (เสนาะ ดิยาว, 2534 : 82) ส่วนนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น แม้ว่าบางองค์กรจะมีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติจะให้เกิดความยุติธรรมเป็นที่เข้าใจและพึงพอใจของผู้ปฏิบัตินั้นเป็นไปได้ยาก เพราะส่วนใหญ่ระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นยังไม่มีมีการกระทำ นอกจากนี้ในการประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบแต่ละครั้ง มักเป็นเรื่องลับสุดยอด ในระหว่างผู้บริหารเท่านั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเคลงใจในเรื่องการประเมินผลและเกิดความไม่พึงพอใจได้

1.1.10 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ คือ 2.46 (ตาราง 6) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตารางการทำงานของพยาบาลเป็นผลัด ต้องหมุนเวียนกันปฏิบัติงานทั้งเวรเช้า เวรบ่าย และเวรคึก ซึ่งสภาพการทำงานเป็นผลัดนี้ เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว และยังทำให้วงจรชีวภาพของร่างกายเปลี่ยนแปลง ร่างกายต้องปรับตัวอยู่เสมอ จึงเกิดความเครียดได้ง่าย ซึ่งความเครียดจะทำให้พยาบาลเกิดความวิตกกังวล และไม่พึงพอใจในวิชาชีพ มัลดารี (Muldary, 1983 : 110-115) นอกจากนี้ในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเอื้ออำนวยให้การทำงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ประหยัดทั้งแรงงานและจำนวนบุคลากร นอกจากนี้การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่เพียงพอวางไว้เป็นระเบียบ สะดวกต่อการใช้งาน จะช่วยเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จ และผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจ ซึ่งคล้ายกับที่ พาเทล (Patel, 1997 : 26-42) กล่าวว่า ในองค์กรที่มีวัสดุอุปกรณ์พอเพียง จัดวางไว้อย่างเป็นระเบียบ จะทำให้พยาบาลเกิด

ความพึงพอใจในงานได้ ในทางตรงข้าม หากมีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ การขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล ทำให้พยาบาลเกิดความท้อแท้และไม่พึงพอใจในงานได้ ดังนั้นหากต้องการกำจัดหรือป้องกันความไม่พึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ผู้บริหารการพยาบาลควรมีความยืดหยุ่นในการจัดตารางการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติเลือกตารางการปฏิบัติงานได้ อีกทั้งต้องจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมที่จะใช้งานได้อย่างเสมอ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้วย จะช่วยกระตุ้นให้พยาบาลมีความสุขกับการทำงาน

1.1.11 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 6) อาจเป็นเพราะว่า งานการพยาบาลเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย เสี่ยงต่อสารเคมีและเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค โดยเฉพาะสถานการณ์ผู้ติดเชื้อ เอชไอวี ที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทำให้พยาบาลไม่มีความมั่นคงปลอดภัยที่จะทำงานการพยาบาล ซึ่งคล้ายกับที่ คavanaugh (Cavanagh, S.J, 1992 : 704) กล่าวว่างานการพยาบาลไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน การพยาบาล อย่างไรก็ตามกระทรวงสาธารณสุขพยายามเพิ่มมาตรการการป้องกันการติดเชื้อโรคด้วยการจัดอบรมให้ความรู้เป็นระยะๆ และยังคงส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานที่คลุกคลีกับผู้ป่วยโรคเอดส์มีกำลังใจในการทำงาน และรู้สึกมั่นคง โดยการกำหนดแนวทางในการป้องกัน และแนวทางการปฏิบัติ เมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทน ค่าเสี่ยงภัยแก่แพทย์พยาบาล และผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับเอดส์ด้วย ดังนั้น พยาบาลจึงมีความพึงพอใจในระดับหนึ่ง นอกจากนี้พยาบาลอาจเห็นว่า วิชาชีพการพยาบาลมีความมั่นคง จากการที่ระบบราชการเอื้ออำนวยในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนเกี่ยวกับการให้บำเหน็จ บำนาญ สำหรับผู้ที่ทำงานจนเกษียณอายุราชการถึงต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ ดังนั้น หากต้องการให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ผู้บริหารควรมีมาตรการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกปลอดภัยในการทำงานยิ่งขึ้น

2. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของพยาบาลซึ่ง ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนพบว่าความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ในด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$ และในภาพรวมทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก รูปแบบการทำงานของพยาบาลที่ไม่ว่าจะอยู่ใน

โรงพยาบาลรัฐหรือเอกชนการทำงานก็ไม่มี ความแตกต่างกัน ส่วนความก้าวหน้าและความสำเร็จในงานเนื่องจาก พยาบาลส่วนใหญ่ยังมีอายุการทำงานน้อยอาจจะยังมองไม่เห็นว่าคุณเองสามารถก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างไรและส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของระบบการบริหารที่เน้นที่ประสิทธิภาพของพยาบาลมีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานและการก้าวไปสู่การเป็นหัวหน้างานมากกว่าคุณวุฒิและความสามารถในส่วนอื่น การก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและโอกาสในการพัฒนายังต้องอาศัยประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ ทุกคนต้องการปฏิบัติงานในที่ที่มีความพร้อม รายได้ดี มีความสำเร็จ ฉะนั้นจึงไม่พบความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวของทั้งกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ซึ่งสิ่งดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการพื้นฐานที่ มาสโลว์ได้กล่าวถึงว่า คนต้องการการยกย่องทางสังคม และความสำเร็จสมหวังในชีวิตและเป็นขั้นสูงสุดของความ ต้องการของมนุษย์หากไม่ได้รับสิ่งดังกล่าวก็อาจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์หรือพยาบาล ที่มีความต้องการและความพึงพอใจในปัจจุบันพื้นฐานไม่มีความแตกต่างกัน มาสโลว์ (Maslow, 1970 :122-144)

ส่วนด้านนโยบายในการบริหารงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน สวัสดิการและการยอมรับนับถือ พบว่าในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะรูปแบบในการทำงานและนโยบายทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความแตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ เช่น โรงพยาบาลรัฐมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานยังติดอยู่ที่ความไม่เอื้อของระเบียบราชการ มีกฎระเบียบขั้นตอนและผู้เกี่ยวข้องมากกว่า ในขณะที่โรงพยาบาลเอกชน ถึงแม้ขั้นตอนในการทำงานจะไม่ยุ่งยากแต่สิ่งที่โรงพยาบาลเอกชนคำนึงถึงคือ ต้นทุนในการดำเนินงาน ความคุ้มค่าทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทำให้ต้องตีกรอบความคิดและวางแผนการเพื่อให้การรักษาผลประโยชน์ของโรงพยาบาล ส่วนความรับผิดชอบพบว่าโดยรวมแล้วปัญหาด้านอัตราผู้ปฏิบัติงานโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีปัญหาเกิดขึ้นแตกต่างกันคือการจัดเวรของโรงพยาบาลรัฐจัดกระจายตามลักษณะของความจำเป็นในแต่ละเวร โรงพยาบาลเอกชนบริหารจัดการอาจขึ้นกับจำนวนผู้ป่วยที่มีมากกว่าการกำหนดจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่แน่นอนตายตัว พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนจึงมีบทบาทในการรับผิดชอบที่มากกว่า ถึงแม้จะมีทีมทำงานระดับล่าง แต่พยาบาลต้องรับผิดชอบงานด้านการพยาบาลทุกอย่างและสามารถให้คำตอบแก่ญาติและผู้ร่วมงานอื่น เช่น แพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพยาบาลโรงพยาบาลรัฐถึงแม้จะมีบทบาทในการรับผิดชอบผู้ป่วยมากแต่ก็มีกลุ่มวิชาชีพอื่นร่วมให้การดูแลเป็นทีมและร่วมกันรับผิดชอบอยู่แล้ว และได้รับการยอมรับนับถือจากทีมสุขภาพกลุ่มอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการทำสนทนากลุ่ม พบว่าองค์ประกอบด้านนโยบายของการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน

แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของพยาบาลจากการขาดอัตรากำลัง งานซ้ำซ้อนในบางครั้ง ด้านสัมพันธภาพ พบว่ามีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะของโรงพยาบาลที่แตกต่างกัน พยาบาลโรงพยาบาลรัฐเป็นสังคมที่ใหญ่กว่าโรงพยาบาลเอกชน ขึ้นตอนในการทำงานอาจทำให้เกิดความไม่พอใจหรือปัญหาความขัดแย้งมากกว่าโรงพยาบาลเอกชน อีกประการหนึ่ง การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้ร่วมงานอาจก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐที่สามารถโยกย้ายหน่วยงานได้ ขณะเดียวกันก็ยังสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้และไม่มีผลต่อความมั่นคงเท่าใดนัก ดังผลจากการทำการสนทนากลุ่ม เน้นถึงจำนวนบุคลากรของรัฐบาลมีหลายระดับทำให้มีขึ้นตอนมากกว่า

3. ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า

3.1. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการอยู่เวร ที่อยู่อาศัย และจำนวนครั้งในการขึ้นเวรเบา-ดึกของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานและด้านสัมพันธภาพในการทำงานกับผู้ร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.5$ การศึกษาของพิรมล หุ่นเจริญ (2524 : 69) และ ถีอด (1976 : 302) ที่พบว่า วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ในการทำงานและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ส่วนด้านสวัสดิการจากการทำสนทนากลุ่มพยาบาล โรงพยาบาลรัฐและเอกชนพบว่าที่อยู่อาศัยของโรงพยาบาลรัฐมีที่พักให้ทั้งพยาบาลที่อยู่ในสถานภาพโสดหรือสมรส และในโรงพยาบาลเอกชนมีเพียงที่พักเวรให้เท่านั้น เมื่อแต่งงานแล้วต้องหาที่อยู่อาศัยด้วยตนเอง

ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และที่อยู่อาศัย ของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนกับระดับความพึงพอใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.5$ อาจเนื่องจากการะงานทั้งในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ต้องดูแลผู้ป่วย ระยะแรก (Primary Care) ระยะที่ 2 (Secondary Care) และระยะ ที่ 3 (Tertiary Care) จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีความรู้มากเพื่อการดูแล ให้คำปรึกษา แคนพยาบาลใหม่หรือนักศึกษาพยาบาล ทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชนและอาจถูกจำกัดด้วยภาระงานในแต่ละวันที่ต้องดูแลผู้ป่วยดังกล่าวต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างจริงจัง และจำเป็นที่จะต้องให้การช่วยเหลือ โดยเฉพาะเรื่องการขึ้นเวรแทนเพื่อนอาจไม่สะดวกนัก เนื่องจากสวัสดิการด้านที่พักยังไม่เพียงพอ ประกอบกับสภาพการทำงานที่จำกัดด้วยจำนวนบุคลากรที่ขาดสมดุลถึงแม้จะมีสิ่ง

ทดแทน โดยมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติการพยาบาลจำเป็นต้องใช้การทำงานด้วยคนมากกว่า

ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทั้ง 11 ด้าน

4. นอกจากนี้ในประเด็นการจัดสนทนากลุ่มของตัวแทนทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชนก็พบเช่นเดียวกันคือ โรงพยาบาลรัฐมีปัญหาเรื่องอัตราเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัย เฉพาะโรงพยาบาลสงขลานครินทร์เท่านั้นที่มีความพร้อมในด้านนี้ นอกจากนี้ก็คือ การมีนโยบายไม่ชัดเจน ไม่มีแผนงานที่ชัดเจน การปรับเปลี่ยนขึ้นอยู่กับนโยบายผู้บริหารที่มีการเปลี่ยนทุก 4 ปี ความไม่ชัดเจนทำให้บุคลากรระดับต่างๆ ต้องมีการปรับตัวอย่างมาก แต่ด้านสวัสดิการก็เป็นที่ยอมรับว่าดี

ด้านโรงพยาบาลเอกชน พบว่า มีปัญหาเรื่องอัตรากำลังเช่นกันแต่ไม่มีปัญหาเรื่องอุปกรณ์ต่างๆ กฎระเบียบที่น้อยกว่าแต่มีความเข้มงวด ขั้นตอนการบริหารจัดการน้อยกว่าและเปิดเสรีเจ็ดขีดขาดที่ผู้บริหาร การปรับตัวค่อนข้างสูงเพราะมีการปะทะสังสรรค์กับทีมสุขภาพที่มาจากหลายสถาบัน แต่ด้านนโยบายมีความชัดเจนดี

จากการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความแตกต่างกันในด้าน นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ และภาพรวมทั้ง 11 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05^*$ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนพบว่า ประเภทของโรงพยาบาลในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เกิดความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น มีผลให้พยาบาลปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ป่วยได้รับการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังเป็นการธำรงรักษามูลค่าการให้อยู่ในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ต่อไปให้นานที่สุด

2. ผู้บริหารการพยาบาลได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับปานกลางส่วนค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในด้านของการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ก่อนข้างต่ำ ดังนั้น หากต้องการให้พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น และปฏิบัติงานได้ดี จึงควรมีการปรับปรุงความพึงพอใจด้านต่างๆ ดังนี้

1. สภาพการทำงาน ผู้บริหารการพยาบาลควรมีความยืดหยุ่นในการจัดตารางการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติเลือกตารางการปฏิบัติงานได้บ้าง อีกทั้งควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามผู้บริหารการพยาบาลต้องจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะใช้งานอยู่เสมอ จะช่วยให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

2. ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารการพยาบาล ควรมีการปรับปรุงลักษณะงานการพยาบาลให้เป็นที่น่าสนใจ ทำทหายความสามารถอยู่ตลอดเวลา ด้วยการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติการพยาบาล หรืออาจมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาล จะทำให้ได้รับความรู้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล จะทำให้พยาบาลมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงานให้สูงขึ้น

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรปรับปรุงโดยพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ต้องพยายามแสดงความสามารถของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ จะทำให้พยาบาลได้รับการยอมรับนับถือมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้พยาบาลได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และสัมมนาความรู้ทางวิชาการเสมอ หรือมีการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จัดบรรยายทางวิชาการให้เกิดความตื่นตัวอยู่เสมอ เช่น จัดหาหนังสือให้พยาบาลได้ค้นคว้าในสิ่งที่ปัญหา จัดห้องสำหรับการประชุมปรึกษาหารืออย่างเป็นทางการเป็นส่วน อีกทั้งสนับสนุนให้มีการเขียนบทความทางวิชาการงานวิจัยต่างๆ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาตนเองได้ระดับ

หนึ่ง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ รับรู้ข่าวสาร วิทยาการใหม่ๆ นำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อันจะเป็นการสร้างเสริมความภาคภูมิใจให้ตนเอง รวมทั้งเป็นการสร้างชื่อเสียงแก่สถาบันและวิชาชีพด้วย

5. สวัสดิการ และค่าตอบแทนต่างๆ ควรได้มีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้ดีขึ้น ตามการเปลี่ยนแปลงของสถานะเศรษฐกิจ เช่น การจัดอาหารสำหรับเวรบ่าย เวิร์ค การจ่ายค่าตอบแทน ค่าเลี้ยงชีพเอดส์ รวมทั้งค่าล่วงเวลา ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ควรมีนโยบายการจ้างพยาบาลทำงานล่วงเวลา เพื่อเสริมบุคลากรให้เพียงพอในแต่ละเวร โดยเฉพาะเวรบ่าย เวิร์ค ซึ่งบุคลากรมีปฏิบัติงานจำนวนน้อย จะช่วยให้พยาบาลมีรายได้พิเศษ และบุคลากรในแต่ละเวร จะไม่ต้องทำงานหนักเกินไป อันจะเป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจในงานได้

6. การนิเทศงาน ผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ ควรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการนิเทศงาน เพื่อที่จะทำหน้าที่ให้คำชี้แนะ ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งต้องรู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อที่จะมีเวลาพอมานำหน้าที่นิเทศการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะเป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจในงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้

7. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้บริหารการพยาบาลควรเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ด้วยการให้ให้พยาบาลทุกคนรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานของโรงพยาบาลให้บรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งต้องส่งเสริม และสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือกันและกัน จะทำให้พยาบาลทุกคนมีความสุขในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารการพยาบาล ควรจัดระบบการติดต่อสื่อสารเป็นระบบเปิด จะช่วยให้พยาบาลได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว และชัดเจน จึงจะช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในงานได้

8. นโยบายขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการสื่อสารให้ทราบและเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้ ในการกำหนดแผนงานหรือนโยบายใหม่ๆ ควรเปิดโอกาสให้พยาบาลทุกคนได้เสนอความคิดเห็น หรือความต้องการตามความเหมาะสม เพื่อที่จะทำให้พยาบาลยอมรับและพึงพอใจในนโยบายที่กำหนด อีกทั้งควรมีการกำหนดระบบการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว และชัดเจน เพื่อที่จะทำให้พยาบาลได้รับทราบข้อมูลที่ต้องการ ส่วนนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรกำหนดให้ชัดเจนเช่นกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

9. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ผู้บริหารการพยาบาลควรที่จะเพิ่มมาตรการป้องกันการติดเชื้อจากการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีการฟื้นฟูความรู้สม่ำเสมอ และมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดอย่างจริงจัง อีกทั้งมีนโยบายการตรวจสุขภาพประจำปีแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน จะช่วยให้พยาบาลรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

10. ด้านความสำเร็จในงาน ควรมีการปรับปรุงโดยเน้นความสำคัญที่การปฏิบัติการพยาบาล โดยพยาบาลต้องพยายามแสวงหาความรู้ทางการพยาบาล มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งต้องพยายามปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนด จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในงานสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในภาพรวม

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรและสำหรับนักวิจัยที่จะทำการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้คือ

1. ทางด้านการบริหาร

ในด้านการบริหารควรมีการจัดให้บุคลากรทางการพยาบาลมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างเสริมสัมพันธภาพอันดี ความพึงพอใจจะสูงขึ้น และมีการจัดตั้งงบประมาณทางด้านครุภัณฑ์ที่ขาด ชำรุด ไม่พอใช้ เช่น การเพิ่มท่อส่งยา ผลการวิเคราะห์เลือด (Tele Medicine, Tele lab) การใช้งบประมาณจัดทำคู่มือ ชื่อครุภัณฑ์คุณภาพที่ดีให้แก่บุคลากรด้วย

2. ทางด้านการวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่กลุ่มอื่นๆ ที่ไม่ใช่พยาบาล เพื่อทราบถึงความพึงพอใจ ส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนทัศนคติใหม่

2.2 ควรมีการศึกษาซ้ำ โดยศึกษาเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและประเมินโดยพยาบาลเอง จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงมากยิ่งขึ้น