

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงงูใจในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 แรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 4 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อายุการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม และรายได้ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 8 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา งานในโรงพยาบาล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี

1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอ
คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อายุการทำงาน การได้รับอบรมเพิ่มเติม รายได้
ประจำ และรายได้พิเศษ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนรวม	61	100
อายุ		
น้อยกว่า-25 ปี	13	21.3
26 - 30 ปี	19	31.2
31 - 35 ปี	13	21.3
36 - 40 ปี	6	8.2
41 - 45 ปี	5	8.2
45 ปีขึ้นไป	6	9.8
$\bar{X} = 32.77$ ปี S.D. = 9.036 Min = 23 Max = 64		
เพศ		
ชาย	1	16
หญิง	60	98.4
สถานภาพสมรส		
โสด	29	47.5
คู่	30	49.2
หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	2	3.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล		
น้อยกว่า 1 ปี	10	16.4
1 – 3 ปี	30	47.6
4 – 6 ปี	11	18.0
7 – 10 ปี	10	16.4
มากกว่า 10 ปี	1	1.6
$\bar{X} = 3.24$ ปี S.D. = 3.023 Min = น้อยกว่า 1 ปี Max = 12		
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	4	6.5
1 – 5 ปี	23	37.7
6 – 10 ปี	14	23.0
11 – 15 ปี	7	11.5
16 – 20 ปี	2	3.3
มากกว่า 20 ปี	11	18.0
$\bar{X} = 9.71$ ปี S.D. = 9.217 Min = น้อยกว่า 1 ปี Max = 39		
การได้รับการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล		
ไม่เคยได้รับการอบรม	18	29.5
เคยได้รับการอบรม	43	70.5
รายได้ประจำ		
10,000 -15,000 บาท	18	29.5
15,001 -20,000 บาท	17	27.9
20,001 -25,000 บาท	12	19.6
25,000 บาท -ขึ้นไป	14	23.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้พิเศษ		
ไม่มี	18	29.5
ไม่เกิน 1,500 บาท	5	8.2
1,501 - 3,000 บาท	1	1.6
3,001 - 4,500 บาท	4	6.6
4,501 - 6,000 บาท	4	6.6
6,000 บาท ขึ้นไป	29	47.5

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีอายุเฉลี่ย 32.77 ปี ส่วนมากอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมา เป็นอายุน้อยกว่า- 25 ปี และอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.3 เท่ากัน กลุ่มที่มีอายุ 41 - 45 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.2 เพศ ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.4 สถานภาพสมรส ส่วนมากสถานภาพสมรสคู่ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.2 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล โดยเฉลี่ย 3.24 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล มากที่สุด คือ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.6 กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลน้อยที่สุด คือ มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.6 อายุการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ มีอายุ การทำงานในวิชาชีพ เฉลี่ย 9.71 ปี กลุ่มที่มีอายุการทำงานในวิชาชีพมากที่สุด คือ 1-5 ปี คิดเป็น ร้อยละ 37.7 กลุ่มที่มีอายุการทำงานในวิชาชีพน้อยที่สุด คือ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.3 ส่วนการ ได้รับอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 70.5 ไม่เคย ได้รับการอบรมเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 29.5 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า กลุ่มที่มี รายได้ประจำ 10,000 -15,000 บาท มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ ประจำ 15,001 -20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.9 รายได้พิเศษ กลุ่มที่มีรายได้พิเศษ 6,000 บาท ขึ้น ไปมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่ไม่มีรายพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 29.5

ตอนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติและตำแหน่งงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติ และตำแหน่งงาน

ลักษณะงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนรวม	61	100
แผนกที่ปฏิบัติ		
แผนกผู้ป่วยนอก	5	8.2
แผนกผู้ป่วยนอกกุมารเวช	2	3.3
แผนกผู้ป่วยนอกสูตินรีเวช	2	3.3
แผนกไตเทียม	4	6.6
แผนกหอผู้ป่วยใน	20	32.7
แผนกทารกแรกเกิด	3	4.9
แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	5	8.2
แผนกผู้ป่วยหนัก	5	8.2
แผนกห้องผ่าตัด-วิสัญญี	6	9.8
แผนกห้องคลอด	2	3.3
อื่นๆ	7	1.5
ตำแหน่งงาน		
หัวหน้างาน	16	26.2
ระดับปฏิบัติการ	45	73.8

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ปฏิบัติงานที่แผนกหอผู้ป่วยในมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาเป็นแผนก

ห้องผ่าตัด-วิสัญญี คิดเป็นร้อยละ 9.8 สำหรับตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 73.8
หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 26.2

ตอนที่ 3 แรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกช อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงงูใจในการทำงาน
และระดับแรงงูใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงงูใจในการทำงาน และระดับแรงงูใจ
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนก
ตามปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ($n = 61$)

แรงงูใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงูใจ
ปัจจัยภายใน	3.85	0.348	สูง
ปัจจัยภายนอก	3.68	0.442	สูง
รวม	3.76	0.330	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี มีแรงงูใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.76$, S.D.=
0.330 เมื่อพิจารณาปัจจัยภายในแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.85$,
S.D.= 0.348 สำหรับปัจจัยภายนอกแรงงูใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.68$,
S.D.= 0.442

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงาน และระดับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามลักษณะการทำงาน ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยกย่อง และความก้าวหน้าในงาน (n = 61)

ปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ลักษณะการทำงาน			
1.ลักษณะงานที่ทำท่ายความสามารถ	4.23	0.643	สูง
2.ลักษณะงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.08	0.666	สูง
3.เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.16	0.663	สูง
4.สามารถปฏิบัติได้โดยอิสระ	3.72	0.799	สูง
รวม	4.04	0.503	สูง
ความสำเร็จ			
1.งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.03	0.515	สูง
2.งานเสร็จทันตามเวลา ตามแผนที่กำหนด	4.18	0.619	สูง
3.การแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงาน	4.05	0.561	สูง
4.ผู้ใช้บริการแสดงท่าทีชื่นชม	4.00	0.606	สูง
รวม	4.06	0.397	สูง
ความรับผิดชอบ			
1.รับผิดชอบงานตามภารกิจขององค์กร	3.95	0.717	สูง
2.มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.89	0.777	สูง
3.ร่วมรับผิดชอบงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.03	0.682	สูง
4.ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานพิเศษอื่น	3.54	0.743	ปานกลาง
รวม	3.85	0.536	สูง
การยกย่อง			
1.หัวหน้าไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.90	0.724	สูง
2.ผู้ป่วย และญาติยอมรับในการปฏิบัติ	4.15	0.573	สูง
3.เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ	3.98	0.619	สูง
4.ได้รับเลือกให้ปฏิบัติงานที่ยุ่ยากซับซ้อน	3.66	0.704	ปานกลาง
รวม	3.92	0.521	สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ความก้าวหน้าในงาน			
1.ได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเอง	3.84	0.778	สูง
2.ได้รับการสนับสนุนด้านฝึกอบรม	3.62	0.840	ปานกลาง
3.ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	2.82	1.133	ปานกลาง
4.โอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.25	1.011	ปานกลาง
รวม	3.38	0.688	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.397) มีระดับแรงจูงใจสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.38$, S.D.= 0.688) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านลักษณะการทำงาน ข้อที่ 1 ลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.643) มีระดับแรงจูงใจสูง สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในงาน ข้อที่ 3 ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.82$, S.D.= 1.133) มีระดับแรงจูงใจปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกแรงจูงใจในการทำงาน และระดับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามคำตอบแทน นโยบายโรงพยาบาล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน (n = 61)

ปัจจัยภายนอกแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
คำตอบแทน			
1.เงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.25	0.850	ปานกลาง
2.คำตอบแทนอยู่เวรล่วงเวลาเหมาะสม	3.15	0.928	ปานกลาง
3.รายได้ไม่น้อยกว่าโรงพยาบาลอื่น	3.30	0.989	ปานกลาง
4.คำตอบแทนที่ได้เพียงพอ	3.16	0.879	ปานกลาง
รวม	3.21	0.766	ปานกลาง
นโยบายโรงพยาบาล			
1.รับทราบทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	3.69	0.696	สูง
2.มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในนโยบาย	3.33	0.769	ปานกลาง
3.นโยบายมีความเหมาะสม ชัดเจน	3.48	0.721	ปานกลาง
4.กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	3.72	0.636	สูง
รวม	3.55	0.561	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
1.เพื่อนร่วมงานในแผนก เคารพให้เกียรติ	4.13	0.695	สูง
2.ทีมการทำงานดี มีประสิทธิภาพ	4.28	0.710	สูง
3.ทีมสหสาขาวิชาชีพให้ความร่วมมือดี	3.87	0.785	สูง
4.เจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นให้ความร่วมมือดี	3.80	0.7261	สูง
รวม	4.02	0.566	สูง
การบังคับบัญชา			
1.การรายงานปัญหาได้ทันท่วงที่เหมาะสม	3.89	0.798	สูง
2.การบังคับบัญชายุติธรรมเหมาะสม	3.92	0.781	สูง
3.ระเบียบบังคับบัญชาชัดเจน ถูกต้องเหมาะสม	3.98	0.758	สูง
4.หัวหน้าเป็นแบบอย่างที่ดี	3.84	0.820	สูง
รวม	3.90	0.692	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยภายนอกแรงงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
สภาพการทำงาน			
1.สถานที่มีความสะดวกรวดเร็ว	3.98	0.764	สูง
2.เครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอพร้อมใช้งาน	3.72	0.662	สูง
3.อุปกรณ์การสื่อสารเพียงพอพร้อมใช้งาน	3.95	0.740	สูง
4.ระบบไฟฟ้า น้ำประปาเพียงพอพร้อมใช้งาน	4.07	0.680	สูง
รวม	3.93	0.542	สูง
ความมั่นคงในการทำงาน			
1.การจัดสรรอัตรากำลังช่วยให้มีความมั่นคงในการทำงาน	3.95	0.644	สูง
2.ได้รับการคุ้มครองดูแลเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์	3.43	0.865	ปานกลาง
3.ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	4.00	0.775	สูง
4.การเปลี่ยนแปลงที่ทำงานไปจากงานเดิม	2.43	1.347	ปานกลาง
รวม	3.45	0.606	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีปัจจัยภายนอกแรงงใจในการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.542) มีระดับแรงงใจสูง รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.542) มีระดับแรงงใจสูง สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และนโยบายโรงพยาบาล ($\bar{X} = 3.21$, 3.45, 3.55 และ S.D. = 0.766, 0.606, 0.561 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณารายชื่อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อที่ 2 ทีมการทำงานดี มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยของแรงงใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.710) มีระดับแรงงใจสูง สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความมั่นคงในการทำงาน ข้อที่ 4 การเปลี่ยนแปลงที่ทำงานไปจากงานเดิม ($\bar{X} = 2.43$, S.D. = 1.347) มีระดับแรงงใจปานกลาง

ตอนที่ 4 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และ ระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และระดับการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม
การวางแผนและประเมินผล การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ การติดต่อสื่อสารการสร้าง
ความสัมพันธ์ การสอนผู้ป่วยและครอบครัว การเป็นผู้นำ การพัฒนาวิชาชีพ (n = 61)

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
1. การวางแผนและประเมินผล	4.10	0.614	สูง
2. การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ	4.00	0.524	สูง
3. การติดต่อสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์	4.18	0.462	สูง
4. การสอนผู้ป่วยและครอบครัว	4.01	0.502	สูง
5. การเป็นผู้นำ	3.96	0.51	สูง
6. การพัฒนาวิชาชีพ	4.02	0.533	สูง
รวม	4.04	0.375	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี มีการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและประเมินผล ด้านการดูแล
ผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ ด้านการติดต่อสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการสอนผู้ป่วยและ
ครอบครัว ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยรวมของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง
($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.375) ด้านการติดต่อสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} =$
4.18, S.D.= 0.462) สำหรับด้านการเป็นผู้นำ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง แต่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.541)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และระดับการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนก
รายชื่อ ตามการวางแผนและประเมินผล การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ
การติดต่อสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์ การสอนผู้ป่วยและครอบครัว การเป็น
ผู้นำ และการพัฒนาวิชาชีพ (n = 61)

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติงาน
การวางแผนและประเมินผล			
1. ข้อวินิจฉัยการพยาบาลสอดคล้องกับปัญหาผู้ป่วย	4.08	0.614	สูง
2. การวางแผนการพยาบาลสอดคล้องกับแผน การรักษาของแพทย์	4.11	0.661	สูง
3. ปรับปรุงแผนการพยาบาลทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ปัญหาของผู้ป่วย	4.18	0.619	สูง
4. ประเมินผลการพยาบาลได้ถูกต้อง	4.00	0.606	สูง
5. การทบทวนการปฏิบัติการพยาบาล	4.13	0.645	สูง
การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ			
1. ประเมินและแก้ปัญหาผู้ป่วยภาวะวิกฤติได้ถูกต้อง	4.10	0.625	สูง
2. มีทักษะให้การพยาบาลผู้ป่วยภาวะ	3.95	0.717	สูง
3. มีทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์การรักษายาบาล ผู้ป่วยภาวะวิกฤติได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.89	0.635	สูง
4. ช่วยผู้ป่วยภาวะวิกฤติด้วยความสงบมั่นใจ	3.92	0.640	สูง
5. คำนึงถึงด้านจิตใจของผู้ป่วยภาวะวิกฤติ	4.16	0.610	สูง
การติดต่อสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์			
1. สื่อความหมายให้เกิดความเข้าใจตรงกัน	4.18	0.563	สูง
2. การติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ	4.13	0.562	สูง
3. การสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดี	4.16	0.583	สูง
4. ขอความช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น	4.10	0.676	สูง
5. ให้ความสำคัญกับการพูดคุยกับผู้ป่วย	4.34	0.602	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติงาน
การสอนผู้ป่วยและครอบครัว			
1. ให้คำแนะนำผู้ป่วยสอดคล้องกับความต้องการและ แนวทางการรักษา	4.18	0.671	สูง
2. ให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันโรคส่งเสริม สุขภาพ	4.21	0.609	สูง
3. การประเมินก่อนให้คำแนะนำ	4.02	0.671	สูง
4. ส่งเสริมให้ญาติมีความรู้ทักษะการดูแลผู้ป่วย	4.11	0.580	สูง
5. พัฒนาสื่อ เทคนิคการสอนให้เหมาะสม	3.56	0.764	ปานกลาง
การเป็นผู้นำ			
1. การมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานบนพื้นฐานการ ประเมินความต้องการของผู้ป่วย และความสามารถ ข้อจำกัดของบุคลากร	3.87	0.645	สูง
2. การจูงใจบุคลากรในทีมในการปฏิบัติงาน	3.82	0.646	สูง
3. การติดตามการทำงานของบุคลากรในทีม	3.93	0.701	สูง
4. การตัดสินใจแก้ปัญหาได้เหมาะสม	4.03	0.632	สูง
5. การจัดลำดับความสำคัญของงาน	4.15	0.573	สูง
การพัฒนาวิชาชีพ			
1. การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม	4.18	0.592	สูง
2. การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน	4.15	0.628	สูง
3. การศึกษามาตรฐานการพยาบาล	4.05	0.644	สูง
4. การสอนให้คำแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง	4.00	0.753	สูง
5. การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ	3.77	0.864	สูง
รวม	4.04	0.375	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนและประเมินผล ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ ด้านการติดต่อสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว ด้านการเป็นผู้นำ และด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยพิจารณาข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์ ข้อที่ 5.ให้ความสำคัญกับการพูดคุยกับผู้ป่วย ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.602) สำหรับด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว ข้อที่ 5. พัฒนาสื่อ เทคนิคการสอนให้เหมาะสม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 0.764)

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อายุการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม และรายได้ กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

5.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อายุการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อายุการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
อายุ	0.171	0.188	ระดับต่ำ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	0.139	0.285	ระดับต่ำ
อายุการทำงาน	0.156	0.230	ระดับต่ำ

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value} > 0.05$)

5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส การได้รับการอบรมเพิ่มเติม รายได้กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Chi-square (χ^2 -test)

ตารางที่ 4.9 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส การได้รับการอบรมเพิ่มเติม และรายได้กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี χ^2 -test

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ			χ^2	df	p-value
	สูง	ปานกลาง	รวม			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
	(คน)	(คน)	(คน)			
เพศ						
ชาย	1	0	1			
หญิง	51	9	60			
รวม	52	9	61	0.176	1	0.675
สถานภาพสมรส						
โสด	25	4	29			
คู่	25	5	30			
หม้าย, หย่า, แยก	2	0	3			
รวม	52	9	61	0.455	2	0.797
การได้รับการอบรมเพิ่มเติม						
ไม่เคย	16	2	18			
เคย	36	7	43			
รวม	52	9	61	0.269	1	0.604

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ			χ ²	df	p-value
	สูง	ปานกลาง	รวม			
	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)			
รายได้ประจำ						
10,000 -15,000 บาท	15	3	18			
15,001 -20,000 บาท	17	0	17			
20,001 -25,000 บาท	7	5	12			
25,000 บาท –ขึ้นไป	13	1	14			
รวม	52	9	61	10.550	3	0.014*
รายได้พิเศษ						
ไม่มี	16	2	18			
ไม่เกิน 1,500 บาท	4	1	5			
1,501 - 3,000 บาท	1	0	1			
3,001 - 4,500 บาท	4	0	4			
4,501 - 6,000 บาท	3	1	4			
6,000 บาท –ขึ้นไป 24	24	5	29			
รวม	52	9	61	1.641	5	0.896

* p-value < 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ประจำ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.014) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ สถานภาพสมรส และการได้รับการอบรมเพิ่มเติม และรายได้พิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value > 0.05)

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

6.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติ
ตำแหน่งงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัด
ปทุมธานี วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Chi-square (χ^2 -test)

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงาน
กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี

ลักษณะงาน	ระดับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ			χ^2	df	p-value
	สูง	ปานกลาง	รวม			
	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)			
แผนกที่ปฏิบัติ						
ผู้ป่วยนอก	4	1	5			
ผู้ป่วยนอกกุมารเวช	1	1	2			
ผู้ป่วยนอกสูตินรีเวช	1	1	2			
ไตเทียม	3	1	4			
หอผู้ป่วยใน	18	2	20			
ทารกแรกเกิด	3	0	3			
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	5	0	5			
ผู้ป่วยหนัก	4	1	5			
ห้องผ่าตัด-วิสัญญี	5	1	6			
ห้องคลอด	2	0	2			
อื่นๆ	6	1	7			
รวม	52	9	61	6.612	10	0.761

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ลักษณะงาน	ระดับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ			χ^2	df	p-value
	สูง	ปานกลาง	รวม			
	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)			
ตำแหน่งงาน						
หัวหน้างาน	13	3	16			
ระดับปฏิบัติการ	39	6	45			
รวม	52	9	61	0.275	1	0.600

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติและตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value} > 0.05$)

ตอนที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

7.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยภายใน และ
ปัจจัยภายนอก

แรงงใจในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยภายใน			
ลักษณะการทำงาน	0.242	0.060	ต่ำ
ความสำเร็จ	0.404	0.001*	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	0.354	0.005*	ปานกลาง
การยกย่อง	0.479	< 0.001*	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในงาน	-0.020	0.879	ต่ำ
รวม	0.407	0.001*	ปานกลาง
ปัจจัยภายนอก			
ค่าตอบแทน	0.266	0.038*	ต่ำ
นโยบายโรงพยาบาล	0.394	0.002*	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.417	0.001*	ปานกลาง
การบังคับบัญชา	0.467	< 0.001*	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	0.375	0.003*	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	0.368	0.004*	ปานกลาง
รวม	0.532	< 0.001*	ปานกลาง
แรงงใจในการทำงาน	0.570	< 0.001*	ปานกลาง

* p-value < 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ ($r = 0.570$) กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณาปัจจัยภายในแรงงใจในการทำงานรวมมีความสัมพันธ์ ($r = 0.407$) กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value} = 0.001$) เมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอกแรงงใจในการทำงานรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการยกย่อง ($r = 0.479$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านความสำเร็จ ($r = 0.404$, $p\text{-value} = 0.001$) และด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.354$, $p\text{-value} = 0.005$) ปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.242$, -0.020 และ $p\text{-value} = 0.060$, $p\text{-value} = 0.879$ ตามลำดับ) สำหรับปัจจัยภายนอกแรงจูงใจในการทำงานรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ ($r = 0.532$) กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอกแรงจูงใจในการทำงานรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ($r = 0.467$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.417$, $p\text{-value} = 0.001$) ด้านนโยบายโรงพยาบาล ($r = 0.394$, $p\text{-value} = 0.002$) ด้านสภาพการทำงาน ($r = 0.375$, $p\text{-value} = 0.003$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($r = 0.368$, $p\text{-value} = 0.004$) และด้านค่าตอบแทน ($r = 0.266$, $p\text{-value} = 0.038$)

ตอนที่ 8 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อ การพัฒนางานในโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.12 จำนวนของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา/
อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในโรงพยาบาล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	จำนวน(คน)
ด้านบุคลากร	
ความมีมนุษยสัมพันธ์ของแต่ละแผนกมีน้อย	5
ขาดบุคลากร ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	4
ปัญหาการสื่อสาร	3
บุคลากรการพยาบาลมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย	2
มีการใช้วาจาไม่สุภาพในการติดต่อประสานงาน	2
การประเมินความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	2
ขาดการทำงานเป็นทีม	1
การรับฟังความคิดเห็นคำแนะนำของบุคลากรที่ระดับต่ำกว่า	1
การสนับสนุนพยาบาลให้ได้รับการอบรมทักษะวิชาชีพขั้นสูง	1

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	จำนวน(คน)
ขาดทักษะการเป็นผู้นำ วิธีคิด	1
ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในเวลาที่หัวหน้าแผนกไม่อยู่	1
ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก	
อุปกรณ์บางอย่างไม่เพียงพอต่อการใช้งานไม่ทันสมัย	5
เครื่องตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจไม่ทันสมัย เก่า	3
การให้ความรู้เจ้าหน้าที่ในดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ	3
อุปกรณ์ในการช่วยชีวิตบางชนิด ชำรุดไม่พร้อมใช้งาน	2
ควรมีเครื่องมือเพียงพอในการปฏิบัติงาน	2
ควรมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องผู้ป่วยสามารถกดปุ่มปรับระดับได้	2
ผ้าห่มสำหรับผู้ป่วย เก่าไม่เพียงพอ	2
ห้องพักผู้ป่วยห้องคู่ควรมีตู้เย็น	1
ควรมีเครื่อง EKG. ประจำแผนก	1
ท่อช่วยหายใจควรมีส่วนกลางเบิกจ่าย	1
อุปกรณ์ทางการแพทย์ควรมีคณะกรรมการเข้ามาดูแล	1
ควรมีแผนกกลางไว้จ่าย และเป็นผู้บำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือ	1
อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น นาฬิกา โต๊ะ เก้าอี้ เสียบ่อย	1
ควรมี Oxygen pipe line ทุกห้อง	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
Ward ควรมีทางเข้าออกทางเดียว	2
แอร์ทำงานให้ความเย็นไม่สม่ำเสมอ	2
ควรมีมุมสวนหย่อมเล็กๆมีต้นไม้ มีป้ายยินดีต้อนรับในแต่ละแผนก	2
มีเสียงเพลงตามสายเปิดเบาๆ	1
ควรทำที่กันแดดกันทางเข้าโรงพยาบาล	1
การสร้างบรรยากาศของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	1
ห้องผู้ป่วยอยู่ไกลและ มีห้องจำนวนมากเกินไป	1
อากาศไม่ปลอดโปร่ง สีสนไม่สะอาดตา	1
ควรปรับปรุงสถานที่ทั้งในและนอกอาคาร	1

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	จำนวน(คน)
อื่นๆ	
ผู้บริหารควรให้ความสำคัญบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลมากขึ้น	3
ควรมีร้านอาหารเปิดบริการตอนกลางวัน	2
ควรมีร้านค้าต่างๆในโรงพยาบาลบริการ 24 ชั่วโมง	1
ควรอธิบายนโยบายของโรงพยาบาลให้มากยิ่งขึ้น	1
ควรพัฒนาระบบการ Refer	1
ควรมีแผนงานพัฒนานักวิชาการทางการแพทย์ที่ชัดเจน	1
ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน โดยเฉพาะ NA กับพยาบาล	1
การทำHA ยังไม่เข้าถึงบุคลากรระดับล่าง	1