

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาได้นำเสนอสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อายุการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม รายได้

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติ และตำแหน่งงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.1.3 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

1.1.4 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

1.1.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อายุการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม และรายได้กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

1.1.6 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติ และตำแหน่งงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

1.1.7 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับ การปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพทุกระดับแยกตามแผนกต่างๆ ที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร จำนวน
61 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนางานใน
โรงพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน
จากนั้นได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามที่
ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพจำนวน 30 คน ที่มีลักษณะประชากรคล้ายคลึงกัน
และไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา แล้วนำมาคำนวณค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)
โดยใช้สูตรแอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.931

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และได้
แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 61 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากร

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา หาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ เพศ ระยะเวลาการ
ปฏิบัติงาน การได้รับการอบรมเพิ่มเติม รายได้ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติ และ
ตำแหน่งงาน ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก
และข้อมูลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระยะเวลาใน
การปฏิบัติงาน อายุการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพ โดยใช้ Pearson's Product Moment Correlation

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพ สมรส การได้รับการอบรมเพิ่มเติม รายได้ และปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติและ ตำแหน่งงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ Chi-square (χ^2 - test)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลอง หลวงจังหวัดปทุมธานี

พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีอายุเฉลี่ย 32.77 ปี ส่วนมากอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมาเป็นอายุน้อยกว่า- 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 กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มากที่สุด คือ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.6 กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลน้อยที่สุด คือ มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.6 อายุการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ มีอายุการทำงานในวิชาชีพ เฉลี่ย 9.71 ปี กลุ่มที่มีอายุการทำงานในวิชาชีพมากที่สุด คือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.7 กลุ่มที่มีอายุการทำงานในวิชาชีพน้อยที่สุด คือ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.3 ส่วนการได้รับการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 70.5 ไม่เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 29.5 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ประจำ 10,000 -15,000 บาท มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ประจำ 15,001 -20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.9 รายได้พิเศษ กลุ่มที่มีรายได้พิเศษ 6,000 บาท ขึ้นไปมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่ไม่มีรายพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 29.5

1.3.2 ปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ปฏิบัติงานที่แผนกหอผู้ป่วยในมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาเป็นแผนกห้องผ่าตัด-วิสัญญี คิดเป็นร้อยละ 9.8 สำหรับตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 73.8 หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 26.2

1.3.3 แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัด
ปทุมธานี มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.330
เมื่อพิจารณาปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.85$, S.D.=
0.348 สำหรับปัจจัยภายนอกแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.68$,
S.D.= 0.442

1.3.4 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัด
ปทุมธานี มีการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและประเมินผล ด้านการดูแลผู้ป่วยใน
ภาวะวิกฤติ ด้านการติดต่อสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว ด้าน
การเป็นผู้นำ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยรวมของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$,
S.D.= 0.375) ด้านการติดต่อสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=
0.462) สำหรับด้านการเป็นผู้นำ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} =$
3.96, S.D.= 0.541)

1.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อายุการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม และ
รายได้ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัด
ปทุมธานี

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ประจำ มีความสัมพันธ์กับการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.014) สำหรับ
ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และอายุ
การทำงาน การได้รับการอบรมเพิ่มเติม และรายได้พิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value > 0.05)

1.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติและตำแหน่งงานไม่มี
ความสัมพันธ์ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัด
ปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value > 0.05)

1.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงานรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การยกย่อง ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ สำหรับปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอกแรงจูงใจในการทำงานรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยภายนอกแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายโรงพยาบาล ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ขอนำเสนออภิปรายผล ตามลำดับข้อสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อายุการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม และรายได้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 บางส่วน เฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ประจำเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้ ได้แก่ การศึกษาของ อาริรัตน์ มณีรัตน์ (2547) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ ฐานะทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีนอามัยจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของ พรพิศ ชีวะคำณวน (2548) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000-49,999 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-19,999 บาท ล็อกค (Locke, 1976) มีความคิดเห็นว่าเงินเดือน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน

จะสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนเอง กิลเมอร์ (Gilmer, 1967) กล่าวว่า เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนไปทำงานนอกเวลาเพิ่ม การได้รับค่าจ้างที่สมเหตุสมผลจะทำให้รู้สึกพึงพอใจ ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ จึงสรุปได้ว่าฐานะทางเศรษฐกิจ หรือรายได้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี กลุ่มที่มีรายได้ประจำ ระหว่าง 10,000 -15,000 บาท มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาได้แก่ ที่มีรายได้ประจำ ระหว่าง 15,001 -20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.9 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อายุการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม และรายได้พิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เปิดดำเนินการมาแล้ว 9 ปี และเข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ HA (Hospital Accreditation) กับสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) ซึ่งการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเป็นการจัดการระบบบริหาร และระบบการทำงานในโรงพยาบาล ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของโรงพยาบาล ซึ่งมุ่งเน้นการทำงานด้วยใจที่มุ่งมั่นต่อคุณภาพของเจ้าหน้าที่ การทำงานเป็นทีม การตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและผู้รับผลงาน มีระบบการตรวจสอบ เพื่อแก้ไขปรับปรุงด้วยการประสานกิจกรรมการบริหารความเสี่ยง การประกันคุณภาพ และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเข้าด้วยกัน (จรัญ อินทร์เสวก, 2546 :303) และปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดความสำเร็จต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล คือ ผู้นำโรงพยาบาล บุคลากรและทีมงาน การวางระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ (บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์, 2546 : 351) พยาบาลวิชาชีพเป็นกำลังคนด้านสุขภาพกลุ่มใหญ่ที่สุดของโรงพยาบาล ถือได้ว่าเป็นกำลังหลักของโรงพยาบาล นอกจากนี้พยาบาลมักจะได้รับความคาดหวังจากผู้ใช้บริการว่าเป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพ ดังนั้นพยาบาลจึงควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารของโรงพยาบาลในฐานะผู้นำองค์การจะต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การให้มีการดำเนินงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะการส่งเสริม สนับสนุนกำลังคนกลุ่มนี้เหมาะสมน่าจะมีผลกระทบต่อการดำเนินงานพัฒนาของโรงพยาบาลได้เป็นอย่างมาก (อำพล จินดาวัฒนะ, 2542 : 59) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพทุกคน ทุกระดับในโรงพยาบาลได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพอย่างทั่วถึง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบกับการจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ในปัจจุบัน มุ่งสร้างบัณฑิตให้มีความสามารถทางวิชาชีพทางการพยาบาลอย่างเพียงพอแก่การเริ่มต้นปฏิบัติงานวิชาชีพ (Novice) เพื่อให้ตนเองได้พัฒนาสู่การ

เป็นผู้เริ่มงานวิชาชีพพยาบาลที่มีคุณภาพ(พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2539) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยปฏิบัติงานประจำได้ใกล้เคียง กับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่าและมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ด้วยเหตุผลข้างต้นจึงทำให้พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้ ได้แก่ การศึกษาของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) พบว่า ปังจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาของอุมาพร วงศ์ประยูร (2545) พบว่า ปังจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลชุมชน การศึกษาของดลวาลย์ รุจเสรี (2546) พบว่า ปังจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน และการได้รับการอบรมเพิ่มเติม ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานทางพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย การศึกษาของยุบล แสงอรุณ (2547) พบว่า ปังจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และการศึกษาของสัญญา เขียวรอบ (2548) พบว่า ปังจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ และการได้รับการอบรมเพิ่มเติมไม่พบความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของไดเออร์(Dyer, 1972 : 294-304) พบว่า ปังจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาล 4 แห่งในเมืองยูท่าห์ การศึกษาของสำลี คิมนาร์ก (2545) พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจังหวัดนครปฐม และการศึกษาของพรทิพย์ พิมพ์สมาน (2548) พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทางการพยาบาลในหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช กรมสุขภาพจิต

เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ผลผลิตของการทำงานของเพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน จึงทำให้ในระยะหลังมีการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามาทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ มากขึ้นกว่าในอดีต ที่เคยจำกัดไว้เฉพาะเพศชาย แต่สำหรับงานบางหน้าที่อาจมีความเหมาะสมกับคนทำงานบางเพศเท่านั้น เช่น งานการพยาบาลมีความเหมาะสมกับเพศหญิง ซึ่งมีความอ่อนโยนในการดูแลผู้ป่วย โดยเฉพาะที่เป็นสตรีและเด็ก เป็นต้น อย่างไรก็ตามพบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มขาดงานหรือออกจากงานจากสูงกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงต้องมียบทบาทในการดูแลครอบครัวและบุตรมีงาน(นิตยา เพ็ญศิริภาและ สุรชาติ ณ หนองคาย 2545) จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

เอกชนอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.4 จึงทำให้มีการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้ ได้แก่ สัญญา เขียวรอบ (2548) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์

สถานภาพสมรส การศึกษาวิจัยยังมีไม่มากพอที่จะสรุปความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างสถานภาพสมรสกับผลผลิตของงาน แต่ก็พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะขาดงานและออกจากงานน้อยกว่าคนที่ยังไม่แต่งงาน รวมทั้งมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องรับผิดชอบครอบครัว จึงให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานเพื่อให้มีรายได้มาเลี้ยงครอบครัว (นิตยา เพ็ญศิริรักษาและสุรชาติ ณ หนองคาย 2545) สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม บุคคลที่แต่งงานแล้วสภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว รวมทั้งนิสัยของคู่ครองจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จในการครองชีวิตคู่ มีปัญหาเกี่ยวกับบุตร จะทำให้เป็นผู้มีอารมณ์หงุดหงิดง่ายและนำอารมณ์หงุดหงิดนั้นมาใช้ในที่ทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ส่วนมากมีสถานภาพสมรสคู่ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.2 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.5 ซึ่งมีจำนวนไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มีการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้ ได้แก่ การศึกษาของเพ็ญศรี ปรางสุวรรณ (2541) พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคใต้ การศึกษาของลดาวัลย์ รุจเสรี (2546) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานทางพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย การศึกษาของชุลล แสงอรุณ (2547) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ และการศึกษาของสัญญา เขียวรอบ (2548) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่พบความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล โดยเฉลี่ย 3.24 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มากที่สุด คือ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.6 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล น้อยที่สุด คือ มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.6 พยาบาลวิชาชีพมีอายุการทำงานในวิชาชีพ เฉลี่ย 9.71 ปี กลุ่มที่มี

อายุการทำงานในวิชาชีพมากที่สุด คือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.7 มีอายุการทำงานในวิชาชีพน้อยที่สุด คือ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามแนวคิดของ Benner 1984 กล่าวว่า ระดับของผู้มีความสามารถ (Competence) เป็นระยะที่มีประสบการณ์ในงานที่ทำเป็นประจำเป็นเวลา 2 – 3 ปี ระดับผู้ชำนาญการ (Proficient) เป็นระยะที่พยาบาลมีประสบการณ์เป็นเวลานาน 3 – 5 ปี สามารถมองสถานการณ์ในภาพรวม การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดการตัดสินใจที่ดี สามารถวางแผนการพยาบาลที่รองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ หรือกระทำการ เพื่อแก้ปัญหามากกว่ารอให้เหตุการณ์เกิดขึ้นก่อนเนื่องจากเขามีความสามารถในการสังเกตสิ่งต่าง ๆ ได้ดี ซึ่งแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลมีประสบการณ์ในการทำงานในระดับผู้มีความสามารถ (Competence) จึงมีการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน นั่นคือระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้ ได้แก่ การศึกษาของเพ็ญศรี ปรางสุวรรณ (2541) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคใต้ การศึกษาของลดาวัลย์ รุจเศรษฐี (2546) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานทางพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย การศึกษาของพัชมน อันโต (2546) พบว่า อายุ และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาของสัญญา เชื้อวโรป (2548) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ ไม่พบความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสุรินทร์ และการศึกษาของสมลักษณ์ สววิบูลย์ (2548) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดกาญจนบุรี การศึกษาของ พรทิพย์ พิมพ์สมาน (2548) พบว่า สภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลทางการพยาบาลในหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช กรมสุขภาพจิต ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของสมลักษณ์ สุวรรณมาลี (2539) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาของ กนกวรรณ มลานิตย์ (2542) พบว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาของสมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ (2545) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา และการ

สนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการปฏิบัติงานบทหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาล ชุมชน และการศึกษาของอุมพร วงศ์ประยูร (2545) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัย สถานการณ์ และคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การได้รับอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เคยได้รับการ อบรมเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 70.5 ไม่เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 29.5 ตามประกาศ สภาการพยาบาลเกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาล เป็นข้อบังคับให้พยาบาลทุกคนมีหน้าที่ ในการเพิ่มเติมความรู้ทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การจัดอบรมที่โรงพยาบาลจัดขึ้นอาจเป็น เนื้อหาที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เช่น การอบรมวิชาการด้านการพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาล ด้านพฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ ที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติม มีการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพที่ไม่เคยได้รับการอบรม เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล นั่นคือ การได้รับอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล ไม่มี ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้ ได้แก่ การศึกษาของ ลดาวัลย์ รุ่งเสริม (2546) และการศึกษาของสัญญา เขียวรอบ (2548) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการ ได้รับการอบรมเพิ่มเติมไม่พบความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพ ชุมชน และการศึกษาของสมลักษณ์ สววิบูลย์ (2548) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการ อบรมเพิ่มเติมไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดกาญจนบุรี

รายได้พิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จาก ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มที่มีรายได้พิเศษ 6,000 บาท ขึ้นไปมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มที่ไม่มีรายได้พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 29.5

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติ และตำแหน่งงานมี ความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัด ปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องมาจากนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพของ โรงพยาบาล ตามมาตรฐาน HA ทั้งทั้งองค์กร ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพในทุกแผนกที่มีลักษณะงาน แตกต่างกัน และพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง

และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพอย่างทั่วถึง จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ สำลี คิมนาร์กซ์(2545) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพพระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม และการศึกษาของ พรพิศ ชีวะคำนวน (2548) พบว่า ระดับตำแหน่งการปฏิบัติงานในแผนก มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งการศึกษาวิจัยทั้ง 2 เรื่องนี้เป็นการศึกษาในโรงพยาบาลภาครัฐบาล อีกทั้งเป็นโรงพยาบาลจังหวัด ที่มีขนาดใหญ่และมีจำนวนบุคลากรที่มากกว่า จากผลการศึกษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีที่แผนกหอผู้ป่วยในมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.7 โดยแผนกผู้ป่วยในของโรงพยาบาลแบ่งเป็น 2 แผนกได้แก่ แผนกหอผู้ป่วยใน ชั้น 4 และแผนกหอผู้ป่วยใน ชั้น 5 รองลงมาเป็นแผนกห้องผ่าตัด-วิสัญญี คิดเป็นร้อยละ 9.8 สำหรับตำแหน่งงาน มีพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 73.8 หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 26.2

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงานด้านที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการยกย่อง ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยภายนอกแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายโรงพยาบาล ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน พบว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดขออธิบาย ดังนี้ จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า

2.3.1 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงาน 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 ลักษณะงานที่ทำท่ายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยของ

แรงงูใจในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.643) มีระดับแรงงูใจสูง สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในงาน ข้อที่ 3 ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 1.133) มีระดับแรงงูใจปานกลาง สำหรับปัจจัยภายนอกแรงงูใจในการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.566) มีระดับแรงงูใจสูง รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.542) มีระดับแรงงูใจสูง สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และนโยบายโรงพยาบาล ($\bar{X} = 3.21, 3.45, 3.55$ และ S.D. = 0.766, 0.606, 0.561 ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มีแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับที่สูง ปัจจัยภายในแรงงูใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เป็นภาคเอกชน มีขนาด 100 เตียง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก ทำให้การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรอยู่ในขอบเขตที่จำกัด สำหรับปัจจัยภายนอกแรงงูใจในการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทน แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ ทุกเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติและความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงในการทำงาน แสดงว่า ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีความยั่งยืนของอาชีพและองค์กรมีความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง และด้านนโยบายโรงพยาบาล ซึ่งหมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาคำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อภายในองค์กรนั้น คือ นโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้ ได้แก่ การศึกษาของสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธ์ (2539) ศึกษาความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 8 พบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยงูใจ ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านปัจจัยอนามัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการปฏิบัติงาน

2.3.2 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มี

การปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและประเมินผล ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ ด้านการติดต่อสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยรวมของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.375) ด้านการติดต่อสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.462) สำหรับ ด้านการเป็นผู้นำ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.541) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้ เนื่องจาก 1) กฎหมายว่าด้วยการประกอบวิชาชีพการพยาบาล และผดุงครรภ์ ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2540 และการดำเนินงานโดยสภาการพยาบาล เพื่อควบคุม ดูแลให้พยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศ สามารถประกอบวิชาชีพการพยาบาลตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ที่กำหนดไว้ 2) นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลเอง ตามมาตรฐาน HA ทั้งทั้งองค์กร และ3) การจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ในปัจจุบัน มุ่งสร้างบัณฑิตให้มีความสามารถทางวิชาชีพทางการพยาบาลอย่างเพียงพอแก่การเริ่มต้นปฏิบัติวิชาชีพ (Novice) เพื่อให้ตนเองได้พัฒนาสู่การเป็นผู้เริ่มงานวิชาชีพพยาบาลที่มีคุณภาพ(พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2539) โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้ ได้แก่ การศึกษาของรัชนี โกศลวัฒน์ (2543) ศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยในทุกสาขาในโรงพยาบาล จำนวน 153 คน ผลการศึกษา พบว่าการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 57.5 อยู่ในระดับดี การศึกษาของ เมตตา จันทร์ไชยศรี (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเข้มแข็งอดทน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยในหอผู้ป่วย ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานและความเข้มแข็งอดทนอยู่ในระดับมาก และมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

2.3.3 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ กับการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.570$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณาปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงานรวมมีความสัมพันธ์ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.407$, $p\text{-value} = 0.001$) เมื่อพิจารณาปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านการยกย่อง ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.479$, 0.404 , 0.354 และ $p\text{-value} < 0.001$, $p\text{-value} = 0.001$, $p\text{-value} = 0.005$ ตามลำดับ) ปัจจัย

ภายในแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.242$, -0.020 และ $p\text{-value} = 0.060$, $p\text{-value} = 0.879$ ตามลำดับ) สำหรับปัจจัยภายนอกแรงจูงใจในการทำงานรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.532$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอกแรงจูงใจในการทำงานรายด้านพบว่า ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย โรงพยาบาล ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน พบว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.467, 0.417, 0.394, 0.375, 0.368$ และ 0.266 และ $p\text{-value} < 0.001$, $p\text{-value} = 0.001$, $p\text{-value} = 0.002$, $p\text{-value} = 0.003$, $p\text{-value} = 0.004$ และ $p\text{-value} = 0.038$ ตามลำดับ) ตามที่ เซอร์เมอร์ฮอร์น และคนอื่นๆ (Schermerhorn, et.al.1991) มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ว่า ประกอบด้วย 1) ลักษณะของบุคคล (Individual Attributes) 2) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) นั่นคือต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) และ 3) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) ออร์แกน และเบทแมน (Organ & Batemane 1986) กล่าวถึง องค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ 1) งาน (task) 2) แรงจูงใจ (motivation) 3) ความพยายาม (Effort) 4) ความสามารถ (ability) 5) สภาพแวดล้อม (environment) และ 6) การรับรู้ต่อบทบาท (role perception) ตามแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน และผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้ ได้แก่ การศึกษาของสำลี คิมนารักษ์ (2545) พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การศึกษาของ ลดาวัลย์ รุ่งเสรี (2546) พบว่า ปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและวิธีปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยจูงใจแต่ละด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานทางพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาของอารีรัตน์ มณีรัตน์ (2547) พบว่า แรงจูงใจด้านสภาพและลักษณะงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัย เมื่อพิจารณา ปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะการทำงานและด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า แม้ระดับแรงงูใจในการทำงานด้านลักษณะการทำงานซึ่งหมายถึง งานที่ทำหาความสามารถ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความชำนาญเฉพาะตัว จะอยู่ในระดับสูง และแรงงูใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีขนาด 100 เตียง เป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก ระดับทุติยภูมิ เปิดดำเนินการมา 9 ปี งานจึงเป็นแบบงานประจำ (Routine) ในขอบเขตจำกัด ความซับซ้อนในการปฏิบัติการพยาบาลจากกลุ่มผู้ป่วยมีน้อย พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานตามความรู้ความชำนาญที่มีอยู่ได้ดี ผลการปฏิบัติงานจึงอยู่ในระดับสูง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีระดับแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยปัจจัยภายในแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางสำหรับค่าเฉลี่ยปัจจัยภายนอกแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และนโยบายโรงพยาบาล ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยด้านการติดต่อสื่อสารการสร้างความสัมพันธ์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงมากกว่าด้านอื่น สำหรับด้านการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับสูง แต่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ รายได้ประจำ และแรงงูใจในการทำงานทุกปัจจัย ยกเว้นด้านลักษณะการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

- 1) การเลื่อนขั้น เงินเดือนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ควรมีการกำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการประเมินผล เป็นการเสริมสร้างแรงงูใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในงาน

2) สำหรับลักษณะการทำงานของปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรจัดระบบการสื่อสารที่ดีเพื่อชี้แจงทิศทางนโยบายของโรงพยาบาลให้ชัดเจน จัดระบบการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication)

3) ส่งเสริมด้านการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้แสดงความรู้ความสามารถ และควรส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำมากขึ้น การให้อำนาจตัดสินใจ ซึ่งอำนาจการตัดสินใจเกิดขึ้นจากการที่พยาบาลวิชาชีพ มีความพร้อม ได้รับการอบรมอย่างเพียงพอ มีข้อมูล และมีเครื่องมือที่เป็นไปได้ดี เปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถ ความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างบรรยากาศของการทำงานทำให้เกิดการยอมรับ และการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาถึงการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีโดยใช้รูปแบบการประเมินที่แตกต่างกันทั้งในด้านองค์ประกอบ ในการประเมิน ซึ่งการวิจัยนี้อ้างอิงตามแนวคิดของชไวเรียน (Schwirian 1978) มีการประเมินพยาบาลวิชาชีพ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล (Planning and evaluation) 2) ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ (Critical care) 3) ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ (Communication and interpersonal relation) 4) ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว (Teaching) 5) ด้านการเป็นผู้นำ (Leadership) และ 6) ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ (Professional and development) เพิ่มเติมอีก 2 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการวิจัยทางการพยาบาล และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาล ซึ่งผสมผสานมาจากแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญทางด้านปฏิบัติการพยาบาลองค์การอนามัยโลก (สมจิต หนูเจริญกุล 2539 อ้างถึงใน สมลักษณ์ สววิบูลย์ 2548 : 33) ในด้านผู้ประเมิน และวิธีการประเมิน เช่น ให้ผู้รับบริการเป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หรือเปลี่ยนวิธีประเมินเป็นการสังเกต สัมภาษณ์ เป็นต้น

3.2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น