

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

WORK ENVIRONMENT AFFECTING JOB SATISFACTION OF NURSING STAFF IN THE POLICE HOSPITAL

Receive : May 3, 2021

Revised: June 29, 2021

Accepted: September 15, 2021

พิชชาพร ดีชู^{1*}, ชินโสมน์ วิสิฐนิธิกิจ²⁾

¹⁾นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

²⁾อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Pichaporn deechu^{1*}, Chinnaso Visitnitikija²⁾

¹⁾Master Student of Business Administration. Graduate school. Kasem Bundit University

²⁾Master Advisor of Business Administration. Graduate school. Kasem Bundit University

*Corresponding author e-mail: fah-deechu@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ และค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA), Pearson Product Moment Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-29 ปี สถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ระยะเวลาการทำงาน 5 ปีหรือต่ำกว่า สายงานพยาบาล ศัลยกรรมและ ตา หู คอ จมูก สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับสำคัญมาก ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับสูงทิศทางเดียวกัน สภาพแวดล้อมด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ควรพิจารณาตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของเจ้าหน้าที่พยาบาล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้กับเจ้าหน้าที่พยาบาลกับองค์กร ช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This study aimed to study the relationship between work environments and the satisfaction of nursing staff in the police hospital. The sample group comprised 300 nurses in the police hospital. A questionnaire was used as a research tool, and the statistics used included percentage, mean, t-test, f-test, one-way ANOVA, Pearson correlation, and multiple regression analysis.

The results of the study showed that most of the respondents were female, aged 20-29 years old and single, and that most had a bachelor's degree, the average monthly income of 20,001-30,000 baht, 5 years or less of work period and work responsibilities in surgery, eyes, ears, nose, and throat departments. The work environments and work satisfaction were found to be very important for the staff. Different personal data did not have a different effect on work satisfaction. The work environments were found to be highly correlated to the job satisfaction of the nursing staff in the police hospital. The administrative policy, administration, interpersonal relations and job positions influenced the job satisfaction of the nursing staff in the police department at the statistical significance level of .05.

Based on the results of the study, the administrators are recommended to consider matching the staff's positions to their knowledge and abilities, organizing activities aimed to promote good relations among the nursing staff so that they can work together unconditionally, and ensuring that the workloads are fairly and appropriately distributed among the staff to achieve performance efficiency.

Keywords: work environment, work satisfaction

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและเมื่อคัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว

งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ เป็นปัจจัยในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับในสังคม หน่วยงานราชการ แม้ว่าจะไม่ได้เป็นองค์กรที่มีการแข่งขันกันอย่างองศ์การธุรกิจ แต่การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรักในงาน มีความเชี่ยวชาญ

และมีความจงรักภักดีอยู่ภายในองค์กรนั้น ถือเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปถึงจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรพยาบาลเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล โดยมีพยาบาลเป็นกลุ่มบุคลากรหลักที่สำคัญ มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดให้บริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง พยาบาลจะต้องปฏิบัติงานเป็น เวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนสลับกันไป เพื่อให้การดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้น การดำเนินชีวิตในเรื่องของเวลาทำงานและการพักผ่อนของพยาบาลจึงต่างจากคนปกติทั่วไป อีกทั้งต้องปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ต้องอยู่กับสภาพความทุกข์ทรมานของผู้ป่วย สัมผัสกับเชื้อโรคที่มองไม่เห็นและสิ่งปฏิภูลต่างๆ รวมถึงการดูแลสภาวะจิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้ป่วยและญาติอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการก็มีความคาดหวังและความต้องการการดูแลที่มีคุณภาพมากขึ้นด้วย (จิราภรณ์ ภูสมบุญ, 2556) นอกจากนี้ ยังต้องรับภาระงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่งานการพยาบาลโดยตรง เช่น งานนโยบายและแผนงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐานโรงพยาบาลทำให้พยาบาลต้องรับภาระงานมากขึ้น จึงเกิดความอ่อนล้าทั้งทางร่างกายละทางอารมณ์เพิ่มขึ้น (Tummers et al., 2002)

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนบริการสุขภาพ เนื่องจากพยาบาลเป็นกำลังคนด้านสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น ๆ เป็นผู้ที่คอยดูแลใกล้ชิดผู้รับบริการมากที่สุดตลอด 24 ชั่วโมง เผชิญกับความเจ็บป่วย ความทุกข์และความตายของผู้รับบริการ รวมทั้งต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของตนเอง เช่น เสี่ยงต่อการติดเชื้อจากผู้รับบริการ เสี่ยงต่อการบาดเจ็บขณะทำงาน เป็นต้น สภาพการทำงานเช่นนี้ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ

มีความเครียดจากการทำงานสูงถึงร้อยละ 45.5 มีปัญหาเรื่องการนอนไม่หลับและได้รับบาดเจ็บจากการทำงานและเกิดโรคต่าง ๆ ทำให้ดัชนีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ (กฤษดา แสงดี, 2558) ปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการที่จะลาออกหรือเปลี่ยนอาชีพทำให้อายุทำงานในวิชาชีพพยาบาลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 22.5 ปี และพยาบาลที่เคยประสบความรุนแรงจากการทำงานมีความตั้งใจที่จะลาออกจางานภายใน 1-2 ปี (กฤษดา แสงดี, 2558) การลาออกจางานทำให้พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ต้องรับภาระงานมากขึ้นส่งผลให้ผู้รับบริการอาจได้รับบริการไม่ทั่วถึง การทำงานไม่มีประสิทธิภาพจะเห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจว่าจะยังคงอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ต่อไปหรือไม่อย่างไร ในทางตรงข้ามหากพยาบาลวิชาชีพมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้มีความพึงพอใจที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยภายในสถานที่ทำงานที่สำคัญไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านกายภาพและชีวภาพเช่น ด้านนโยบาย ด้านการปกครอง ด้านความสัมพันธ์ ด้านความมั่นคง ด้านตำแหน่งงาน รวมทั้งด้านค่าตอบแทน ที่ช่วยให้เกิดการรับรู้ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำงานต้องการความก้าวหน้า จนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานมีความสุขที่ดีและมีความปลอดภัย เป็นสภาพที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพดูแลผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในระบบบริการสุขภาพ ทำให้ลดการลาออก

จากงาน การย้ายงาน แก้วไขภาวการณ์ขาดแคลนพยาบาล (วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กฤษดา แสงวงดี, 2555) เพื่อธำรงรักษากำลังคนทางการพยาบาล ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลหลักด้านสุขภาพให้คงอยู่ในระบบการให้บริการสุขภาพโดยสภาการพยาบาล สากลเสนอให้นำแนวคิดการสร้างสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานที่ดีมาใช้ในสถานบริการได้เลือก คำขวัญสำหรับพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลในวันพยาบาลสากล ปี ค.ศ. 2007 ว่า “Positive Practice Environments : Quality Workplaces : Quality patient care” (international Council Of Nurses :ICN, 2007) มีการดูแลผู้รับบริการให้มีความต่อเนื่อง และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ

เรื่องด้วย โรงพยาบาลตำรวจเป็น โรงพยาบาลของรัฐ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นโรงพยาบาล ตติยภูมิ ขนาด 600 เตียง ให้บริการผู้ป่วยใน 7 สาขาหลัก ได้แก่ อายุรกรรม ศัลยกรรม ออร์โธปิดิกส์ สูตินรีเวชกรรม ตา และหูคอจมูก ให้บริการแก่ ตำรวจ ครอบครัวตำรวจ และประชาชนจากข้อมูลดังกล่าว ข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อนำ ข้อมูลที่จะได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทาง ในการปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลตำรวจ อาศัยแนวคิดของ Herzberg (1979) โดยพิจารณา ปัจจัยจูงใจ จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย นโยบาย การบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงานและ ความพึงพอใจในงานที่ทำของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ โดยอาศัยแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน ความต้องการ ความก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน

ด้านประชากร ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจทั้งหมด จำนวน 900 คน จึงใช้การสุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Yamanae จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ราย

สูตรในการคำนวณขนาดตัวอย่างที่นิยมใช้เมื่อทราบประชากรที่แน่นอน คือ สูตรของ Yamanae (1973)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคาดเคลื่อน (นิยมใช้ 0.05)

$$n = \frac{900}{1 + (900) \cdot (.05)^2}$$

$$n = 276.92$$

ในการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 276.92 ราย แต่ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ทางศึกษาทำจึงได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ราย

ด้านระยะเวลา ได้ทำการแจกแบบสอบถาม ด้วยตนเองและอธิบาย ทำความเข้าใจวิธีการกรอก ข้อมูลลงในแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย ในช่วง เดือนมิถุนายน - เดือน กันยายน พ.ศ. 2563

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยมีกระบวนการและขั้นตอน การสร้างเครื่องมือดังนี้ สร้างแบบสอบถามที่ใช้ ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูล ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน สายงานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ มีลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7 ด้าน ประกอบด้วย (1) นโยบายการบริหาร (2) การปกครองบังคับบัญชา (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (4) ค่าจ้าง และผลตอบแทน (5) สถานภาพในการทำงาน (6) ความ มั่นคงในงาน (7) ตำแหน่งงาน โดยเป็นลักษณะคำถาม แบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับตามแบบ ลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) และในการประเมินค่า ได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้ ระดับ 5 = สำคัญมากที่สุด, ระดับ 4 = สำคัญมาก, ระดับ 3 = สำคัญปานกลาง, ระดับ 2 = สำคัญน้อย, ระดับ 1 = สำคัญน้อยที่สุด

การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 = น้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 = น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแสดงเกี่ยวกับ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) การรับรู้ลักษณะงาน (2) ความต้องการ ความก้าวหน้า (3) ความพึงพอใจในงานโดยเป็น ลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับ ความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับตามแบบ ลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถาม ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และในการ ประเมินค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้ ระดับ 5 = เห็น ด้วยมากที่สุด, ระดับ 4 = เห็นด้วยมาก, ระดับ 3 = เห็น ด้วยปานกลาง, ระดับ 2 = เห็นด้วยน้อย, ระดับ 1 = เห็น ด้วยน้อยที่สุด การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ของแต่ละระดับดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 = น้อย และ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 = น้อยที่สุด

นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อหาค่า IOC (มีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00) ผลการหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ .895 ซึ่งมากกว่า 0.67 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไป เป็นแบบสอบถามได้

นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่ม ตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 30 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น เป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวม

โดยใช้วิธีของ Cronbach ,1984, 161 (อ้างอิงถึงใน กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2548) เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถามโดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบ สอบถาม นี้มี ความ เชื่อมั่น เพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณค่า Reliability ใช้ คำ สั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.901

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และตัวแปรต่างๆ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA), Pearson Product Moment Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ผลวิจัยปรากฏว่า การศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศ หญิง อายุ 26-29 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ระยะเวลาการทำงาน 5 ปีหรือต่ำกว่า และสายงานการปฏิบัติงานเป็นสายงานพยาบาล ศัลยกรรมและ ตา หู คอ จมูก

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

จากการศึกษาข้อมูลระดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ในภาพรวม

สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านนโยบายการบริหาร ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของ ท่าน และหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกระจายงาน และมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคล

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน และท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมาก 2 รายการ ประกอบด้วย หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ด้านสถานภาพในการทำงานผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียด

ความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น มีความสะดวก รวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั่วไป ในห้องทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และท่านได้รับวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอและเหมาะสม

ด้านความมั่นคงในงาน ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย การทำงานในหน่วยงานนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน การทำงานในหน่วยงานนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว และท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ปฏิบัติอยู่

ด้านตำแหน่งงานผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ตำแหน่งงานที่ทำเป็นที่ยอมรับของสังคม ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ และท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

จากการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ภาพรวมระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามมาตรฐานที่หน่วยงานของท่านกำหนด ท่านสามารถใช้ความรู้ เข้าใจและปฏิบัติงานตามคำสั่ง

ได้อย่างรวดเร็ว และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความต้องการความก้าวหน้า ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมาก 4 รายการ ประกอบด้วย ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านเอง และท่านคิดว่าในตำแหน่งของท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับที่ท่านคาดหวังไว้

ด้านความพึงพอใจในงาน ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมาก 4 รายการ ประกอบด้วย ท่านมีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ ท่านได้รับโอกาสในการตัดสินใจได้ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ท่านมีโอกาได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน และงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ และทักษะของท่าน

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านสายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงานที่ทำ			
	r	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	.501**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	5
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.514**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	4
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	.608**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	2
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	.430**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	7
ด้านสภาพภาพในการทำงาน	.487**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	6
ด้านความมั่นคงในงาน	.596**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	3
ด้านตำแหน่งงาน	.719**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	1
ภาพรวมเฉลี่ย	.746**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาพบว่า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสภาพภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านตำแหน่งงาน ภาพรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.733	.174		4.214	.000
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	.105	.042	.119	2.511	.013 *
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.105	.033	.160	3.166	.002*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	.122	.054	.130	2.237	.026*
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	.037	.032	.054	1.162	.246
ด้านสภาพภาพในการทำงาน	.003	.041	.003	.063	.949
ด้านความมั่นคงในงาน	.075	.040	.102	1.866	.063
ด้านตำแหน่งงาน	.383	.054	.420	7.078	.000*

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-tailed)

จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

1. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สายงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับเดียวกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรธรม พุทธนุกูล (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล สดมณี (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัดกองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ เวลารับราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความพึง

พอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่มีปัจจัยด้านชั้นยศ ที่มีผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ อาจเป็นเพราะมีการแบ่งชนชั้นในเรื่องตำแหน่งงานอย่างชัดเจน จึงส่งผลให้ชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

2. สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายการบริหารมีรายละเอียดความคิดเห็น อยู่ในระดับสำคัญมาก เป็นเพราะหน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นีรนุช หนูนภักดี (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง พบว่า หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดระบบงานให้บุคลากรเรียนรู้

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก พบว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรธรม พุทธนุกูล (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก เนื่องจากได้รับความร่วมมือและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล สดมณี (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหาร ปฏิบัติงานในสถานที่เสี่ยงจึงได้รับการปลูกฝังในเรื่องความรักใคร่ สามัคคี และ ซไมพร คงโพ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่าบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้รับความร่วมมือที่ดีจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก อาจเป็นเพราะมีการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรแรม พุทธนุกุล (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่าปัจจัยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และนลพรรณ บุญฤทธิ (2558) ศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีพบว่า ปัจจัยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง อาจเกิดจากเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านสถานภาพในการทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก เนื่องจากได้รับ

ความสะดวก รวดเร็วในการประสานงาน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในห้องทำงานมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ (2558) ศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่กล่าวว่า ถ้าหน่วยงานมีจำนวนบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ มีความพร้อมและเพียงพอของอุปกรณ์สำนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นส่วนประกอบของงาน

ด้านความมั่นคงในงาน ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก เนื่องจาก หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซไมพร คงโพ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า ตำแหน่งที่ได้รับมีความมั่นคงเพราะเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

ด้านตำแหน่งงาน ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก เนื่องจากตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นที่ได้รับการยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ (2558) ศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีพบว่าการดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนความก้าวหน้าทำให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และยังสอดคล้องกับ Herzberg (1979) กล่าวว่า ตำแหน่งงานถือเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล

โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการรับรู้ลักษณะงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ($\bar{x} = 4.33$) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{x} = 4.06$) และด้านความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.99$) ตามลำดับ จากการศึกษา ด้านการรับรู้ลักษณะงาน พบว่า เจ้าหน้าที่พยาบาลมีความคิดเห็นที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และตรงตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีฎฐาสิริ ยิ่งรู้ (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เชื่อว่าบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่เรียนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ดังนี้

1. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ผู้บริหารโรงพยาบาลตำรวจ ควรมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคลหน่วยงานที่สังกัด
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษากับเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจให้มากขึ้น ให้ครอบคลุม เพื่อช่วยลดปัญหาจากการปฏิบัติงาน
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ผู้บริหารโรงพยาบาลตำรวจ ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง

ความสัมพันธ์ให้กับเจ้าหน้าที่พยาบาลกับหน่วยงานต่างๆภายในองค์กร และสามารถช่วยให้เจ้าหน้าที่พยาบาล ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ผู้บริหารโรงพยาบาลตำรวจควรพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนและเพิ่มค่าตอบแทนด้านสวัสดิการส่วนอื่น ๆ เช่น OT ของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ และให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

5. ด้านสภาพภาพในการทำงาน ผู้บริหารโรงพยาบาลตำรวจ ควรจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมเพื่อลดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล

6. ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารโรงพยาบาลตำรวจ ควรมีนโยบายส่งเสริมความมั่นคงในตำแหน่งงานที่เจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน

7. ด้านตำแหน่งงาน ผู้บริหารโรงพยาบาลตำรวจ ควรพิจารณาตำแหน่งงานให้เจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของระดับผู้ปฏิบัติงานจึงขอนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมล สดมณี. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการโครงการ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กฤษดา แสงวดี. (2550). สถานการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยในสิ่งแวดล้อมปลอดภัย การพยาบาลไทยมีคุณภาพประชากรสูงเป็นสุข. ในการประชุมวิชาการ วันที่ 16-18 พฤษภาคม 2550 ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร.
- กฤษดา แสงวดี. (2558). อีก 10 ปี วิฤตหนัก ขาดแคลนพยาบาล. ค้นเมื่อ พฤษภาคม 15, 2563, จาก <https://www.hffocus.org/content/2015/04/9830>.
- จิราภรณ์ ภูสมบัติ.(2556). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์แรม พุทธิกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชไมพร คงโพ. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ณัฐฐาสิริ ยิ่งรู้. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์: กรณีศึกษาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นිරนุช นนุณักดี. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ, กฤษดา แสงวดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารการพยาบาล, 27(1), 5-12.
- Herzberg, F. (1979). The motivation to work (2 nd ed). New York: John Willey & Sons.
- International Council of Nurses. (2007). Nursing Workforce Profile 2007. Retrieved December 4, 2010, from <http://www.icn.ch/SewDatashet07.pdf>.
- Josscy-Bass, Hackman, J.R. and G.R.Oldman. (1980). Work Redesign. Massachusetts: Addison-Wesley

Tummers, G.E.R., Landeweerd, J.A., & Merode, G.G. (2002). Work Organization, Work Characteristics, and Their Psychological Effects on Nurses in the Netherlands. **International Journal of Stress Management**, 9, 183-206.