

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระยะเวลารวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน มิถุนายน ถึงเดือน สิงหาคม 2542 ได้แบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งหมดจำนวน 369 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (ตารางที่ 3-6)

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ (ตารางที่ 7-8)

ส่วนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ (ตารางที่ 9)

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ (ตารางที่ 10)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3

จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการจำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส และ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน n=369	ร้อยละ
<b>อายุ</b> ( $\bar{X}$ = 30.14 , SD = 4.33 , range = 22 - 45)		
21 - 30 ปี	199	53.93
31 - 40 ปี	166	44.99
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4	1.08
<b>เพศ</b>		
หญิง	368	99.73
ชาย	1	0.27
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	191	51.76
คู่	173	46.88
หม้าย / หย่า / แยก	5	1.36
<b>ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด</b>		
ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่า	366	99.19
ปริญญาโท	3	0.81

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการมีอายุเฉลี่ย 30.14 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.93 มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี รองลงมาคือกลุ่มอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.99 พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ร้อยละ 99.73 เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรสโสดคิดเป็นร้อยละ 51.76 รองลงมา มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 46.88 และส่วนใหญ่ร้อยละ 99.19 มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี

## ตารางที่ 4

จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  
หน่วยงานที่ปฏิบัติ และขนาดของโรงพยาบาลที่สังกัด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน n=369	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
$(\bar{X} = 7.8, SD = 4.7, \text{range} = 1 - 21)$		
1 - 5 ปี	142	38.48
6 - 10 ปี	121	32.79
11 - 15 ปี	90	24.39
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	16	4.34
<b>หน่วยงานที่ปฏิบัติ</b>		
งานผู้ป่วยใน	168	45.52
งานผู้ป่วยนอก / งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	91	24.66
งานห้องคลอด	39	10.59
งานห้องผ่าตัดและวิสัญญี	16	4.33
งานอื่น ๆ	55	14.90
<b>ขนาดของโรงพยาบาลที่สังกัด</b>		
10 เตียง	87	23.58
30 เตียง	208	56.37
60 เตียง	51	13.82
90 เตียง	23	6.23

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาเฉลี่ย 7.8 ปี ร้อยละ 38.48 ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงระยะเวลา 1-5 ปี รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในช่วงระยะเวลา 6-10 ปี กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการร้อยละ 45.52 ปฏิบัติงานในงานผู้ป่วยในและส่วนใหญ่ร้อยละ 56.37 สังกัดในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง

## ตารางที่ 5

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการจำแนกตาม อัตราเงินเดือน ค่าปฏิบัติงาน  
นอกเวลาราชการและค่าอยู่เวร และรายได้พิเศษ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน n=369	ร้อยละ
<b>อัตราเงินเดือน (บาท/เดือน)</b>		
6,000 - 9,000	146	39.57
9,001 - 12,000	169	45.80
12,001 - 15,000	45	12.19
มากกว่า 15,000 ขึ้นไป	9	2.44
<b>ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและค่าอยู่เวร (บาท/เดือน)</b>		
ต่ำกว่า 1,001	30	8.13
1,001 - 2,000	150	40.65
2,001 - 3,000	110	29.81
มากกว่า 3,000 ขึ้นไป	45	12.20
อื่น ๆ (ไม่ได้รับ)	34	9.21
<b>รายได้พิเศษ</b>		
ไม่มี	284	76.96
มี (บาท/เดือน)	85	23.04
ต่ำกว่า 1,001	24	28.24
1,001 - 2,000	19	22.35
2,001 - 3,000	12	14.12
มากกว่า 3,000 ขึ้นไป	30	35.29

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการร้อยละ 45.80 มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 9,001-12,000 บาท รองลงมา มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 6,000-9,000 บาท สำหรับค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและค่าอยู่เวรที่กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการได้รับในแต่ละเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.65 และรองลงมาอยู่ระหว่าง 2,001-3,000 บาท และ

ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.96 ไม่มีรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าปฏิบัติงานนอกเวลา  
ราชการและค่าอยู่เวร

**ตารางที่ 6**

**จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการจำแนกตามสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับและ  
ความคิดเห็นต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานในเวรป่วยเวรตึก**

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน n=369	ร้อยละ
<b>สวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ</b>		
ไม่ได้รับ	226	61.25
ได้รับ	143	38.75
บ้านพัก	70	37.63
อาหารเวรและเครื่องคัม	29	15.59
ค่ารักษาพยาบาล	29	15.59
ค่าน้ำค่าไฟ	21	11.29
เครื่องแบบปฏิบัติงาน	13	6.99
ค่าประกันอุบัติเหตุ	6	3.23
อื่น ๆ *	18	9.68
<b>ความคิดเห็นต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเวรป่วยเวรตึก</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	14	3.79
5 - 10 ปี	250	67.75
มากกว่า 10 ปี	67	18.16
อื่น ๆ	38	10.30
ขึ้นอยู่กับจำนวนพยาบาลประจำการ	22	57.90
ขึ้นอยู่กับนโยบายของโรงพยาบาล	11	28.95
ขึ้นอยู่กับภาวะสุขภาพ	3	7.89
ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ	2	5.26

\* กระเช้าเยี่ยมไข้ 4 คน ค่าเช่าบ้าน 3 คน เงินประกันสังคม 3 คน จัดทัศนศึกษา 2 คน ศึกษาดูงาน  
ต่างจังหวัด 2 คน จัดเลี้ยงสังสรรค์ 2 คน ของขวัญปีใหม่ 2 คน

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการส่วนใหญ่ร้อยละ 61.25 ไม่ได้รับสวัสดิการและร้อยละ 38.75 ได้รับสวัสดิการจากที่หน่วยงานจัดให้ได้แก่ บ้านพักคิดเป็นร้อยละ 37.63 รองลงมาเป็นอาหารเวรนอกเวลาราชการและค่ารักษาพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 15.59 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการส่วนใหญ่ร้อยละ 67.75 มีความคิดเห็นว่าพยาบาลประจำการควรอยู่เวรป่วยเวรตึกเป็นเวลา 5-10 ปี และร้อยละ 10.30 บอกไม่ได้ว่าพยาบาลประจำการควรอยู่เวรป่วยเวรตึกกี่ปีโดยให้เหตุผลว่าขึ้นอยู่กับจำนวนพยาบาลประจำการคิดเป็นร้อยละ 57.90 และร้อยละ 28.95 ขึ้นอยู่กับนโยบายของโรงพยาบาล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพิสัยของคะแนน และค่าเฉลี่ยของค่าร้อยละของคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จำแนกตามแบบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	ค่าพิสัย	$\bar{X}$ n = 369	SD	$\bar{X}$ ของค่าร้อยละ
พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	67-210	150.09	26.43	71.47
พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย	35-106	70.36	11.78	63.96

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 150.09 (SD = 26.43) และพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 70.36 (SD = 11.78) เมื่อนำค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปและพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมาเปรียบเทียบกัน โดยปรับให้ค่าคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนนเท่ากันพบว่ากลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปสูงกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

## ตารางที่ 8

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของค่าร้อยละของคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ค่า t
พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	71.47	12.59	18.46***
พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย	63.96	10.71	

\*\*\*  $p < .001$

จากตารางที่ 8 พยาบาลประจำการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยแตกต่างจากพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยรับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปสูงกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

ส่วนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 9

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ จำแนกตามโดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$ n = 369	SD	ระดับความพึงพอใจ
ค่าตอบแทน	20.59	6.29	ต่ำ
ความเป็นอิสระ	36.66	6.37	ปานกลาง
เงื่อนไขของงาน	24.34	5.55	ปานกลาง
นโยบายขององค์กร	27.24	6.59	ปานกลาง
การมีปฏิสัมพันธ์	46.02	7.56	ปานกลาง
สถานภาพของวิชาชีพ	35.44	4.58	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	190.30	24.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนรวมเฉลี่ย เท่ากับ 190.30) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในด้านความเป็นอิสระ เงื่อนไขของงาน นโยบายขององค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ และสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจ  
ในงานของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 10

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ  
ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

พฤติกรรมความเป็นผู้นำ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	0.33**
พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย	0.23**

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 10 พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์  
ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .01 ( $r = 0.33$ ) ส่วนพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับ  
ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = 0.23$ )

## การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการกลุ่มตัวอย่างรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปสูงกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ตารางที่ 8) อภิปรายได้ว่าในปัจจุบัน ภาวะสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ รวมทั้งด้านการแพทย์และการสาธารณสุขมีความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องทำให้หน่วยงานหรือหอผู้ป่วยเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เพื่อให้บริการพยาบาลมีคุณภาพ และสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เหมาะสมตามสถานการณ์ โดยเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพด้วยต้นทุนต่ำ ดังนั้นการบริหารจัดการต่าง ๆ จึงต้องดำเนินการอย่างประหยัดทรัพยากรทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ แต่ผลการให้บริการต้องมีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพการบริการพยาบาลดูได้จากการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว สุขสบาย ปลอดภัย อาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมสะอาดสวยงาม บุคลากรให้บริการมีความรู้ความสามารถ (เรวดี ศิรินคร, 2541) กระทรวงสาธารณสุขจึงต้องมีนโยบายที่จะนำมาสู่การปรับปรุงพัฒนางาน โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ ด้วยการให้โรงพยาบาลในสังกัดดำเนินกิจกรรม 5ส (กร ทวีรังสี, 2542) และใช้การประกันคุณภาพโรงพยาบาลหรือมาตรฐานโรงพยาบาล (กระทรวงสาธารณสุข, 2542) เป็นตัวกำหนด ผู้บริหารโดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องโน้มน้าวให้พยาบาลประจำการยอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยบอกให้พยาบาลประจำการรับทราบและเข้าใจในปัญหา นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน กระตุ้นให้พยาบาลประจำการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ร่วมกันคิดสร้างสรรค์งานให้เกิดกระบวนการทำงานที่คล่องตัว กระตุ้นให้พยาบาลประจำการกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ตลอดจนมีความเข้าใจ ยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่นและรับผิดชอบงานร่วมกับผู้อื่นได้ หัวหน้าหอผู้ป่วยเน้นให้พยาบาลประจำการคิดหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเก่าและการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ได้ โดยให้พยาบาลประจำการมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจได้เอง หัวหน้าหอผู้ป่วยจะคอยให้คำปรึกษา ชี้แนะ และช่วยเหลือเมื่องานมีปัญหา ทำให้พยาบาลประจำการสังเกตและรับรู้ในพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ สอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของแบสส์ (1985) ที่ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมความเป็น

ผู้นำเชิงปฏิรูปออกมาบ่อยครั้งมากในภาวะฉุกเฉินหรือมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น มีการจำกัดงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ แต่ในช่วงเหตุการณ์สงบ อยู่ในภาวะปกติ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบเรียบ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ระบบการปฏิบัติงาน งานอยู่ในกฎระเบียบหรือมาตรฐานเดิม และต้องการที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพในแต่ละวัน ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายออกมาโดยการให้รางวัลตามสถานการณ์และการจัดการ โดยการยกเว้น ในการจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้ได้ตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

และจากการที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ การปฏิบัติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลด้วยค่าตอบแทน เงินเดือน การขึ้นเงินเดือน และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนการกำหนดระเบียบวินัยของข้าราชการ ต้องอยู่ในกฎระเบียบที่ราชการกำหนด ซึ่งข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตาม หากบุคคลใดไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกพิจารณาลงโทษตามกฎระเบียบนั้น ๆ ประกอบกับการปฏิบัติกรพยาบาลจะต้องปฏิบัติอย่างมีหลักการ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยความรู้ ทฤษฎีต่าง ๆ เนื่องจากเป็นการปฏิบัติที่กระทำต่อชีวิตของคน (ฟาริดา อิบราฮิม, 2535) จึงต้องเข้มงวดในความถูกต้องเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดที่อาจเป็นอันตรายต่อชีวิตคนได้ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายด้วยการนิเทศ ดูแล และบริหารจัดการ เพื่อจูงใจให้พยาบาลประจำการทุกคนปฏิบัติงานในกฎระเบียบของราชการ กระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลและกลุ่มงานการพยาบาลและให้การพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลที่กำหนด ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวพยาบาลประจำการก็สังเกตเห็นและรับรู้ได้เช่นกันแต่น้อยกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ที่พยาบาลประจำการได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของธนิตา ฉิมวงษ์ (2539) ที่พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปสูงกว่าเชิงเป้าหมาย และในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของดันแฮมและคลาเฟน (Dunham & Klafehn, 1990) ที่พบว่าผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาลมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปสูงกว่าเชิงเป้าหมายและกมลทิพย์ ตั้งหลักมันคง (2539) พบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าพยาบาลว่ามีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปสูงกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

## 2. ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจใน

ด้านความเป็นอิสระ เงื่อนไขของงาน นโยบายขององค์กร การมีปฏิสัมพันธ์และสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนมีความพึงพอใจในระดับต่ำ (ตารางที่ 9)

ด้านค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ อาจเนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะยังไม่ได้รับเงินค่าวิชาชีพ เนื่องจากระดับตำแหน่งและเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นที่กำหนด (เงินเดือนขั้นต่ำระดับ 7 เท่ากับ 13,680 บาท, ตารางที่ 5) ในขณะที่แพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชกรได้รับเงินค่าวิชาชีพตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการในอัตราเดือนละ 10,000 และ 5,000 บาท (กรณีไม่ทำเวชปฏิบัติส่วนตัวและ/หรือปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน) ซึ่งอาจทำให้พยาบาลประจำการเห็นว่าเป็นการไม่ยุติธรรม ขาดความเสมอภาค สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adams, cited in Sullivan & Decker, 1985) ที่กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเมื่อบุคคลได้เปรียบเทียบสิ่งที่ได้รับจากองค์กร หรือสิ่งที่ให้กับองค์กร การแตกต่างหรือเหมือนกับบุคคลอื่น ๆ ถ้าสิ่งที่ได้รับในสถานการณ์ที่เหมือนกันได้รับเท่าเทียมกัน จะทำให้เกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าได้รับไม่เท่าเทียมกันจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ โดยเฉพาะสิ่งที่ได้รับที่เป็นค่าตอบแทน ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2526) เห็นว่า การมีความยุติธรรมและความเสมอภาคในการกำหนดค่าจ้างเงินเดือนเป็นหัวใจในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกันกับที่บลีเจนและมุลเลอร์ (Blegen & Mueller cited in Cavanagh, 1992) พบว่าความยุติธรรมในค่าจ้าง สวัสดิการและอื่น ๆ ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในงาน รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทนที่รวดเร็วและได้รับการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ด้วย นอกจากนี้พยาบาลประจำการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีรายได้พิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและค่าเวร อีกทั้งไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ (ตารางที่ 5-6)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 53.93 (ตารางที่ 3) ซึ่งเป็นช่วงอายุยังน้อยกำลังต้องการเงินในการสร้างฐานะของตนเอง (Papandrea, 1997) แต่จากสถานะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับลดน้อยลง เช่น ค่าปฏิบัติงานเวรป่วยเวรคึก จากอัตราเวรละ 200 บาท ลดลงเหลืออัตราเวรละ 170 บาท ซึ่งเป็นนโยบายการประหยัดของกระทรวงสาธารณสุข (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย, 2541) และจากนโยบายให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ด้วยการลดจำนวนบุคลากร เพิ่มปริมาณและคุณภาพของงาน (กุลยา ตันติผลาชีวะ, และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล, 2541) ทำให้จำนวนเวรในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่เคยได้รับเดือนละ 5-7 เวร ลดลงเหลือ 1-3 เวร ส่งผลให้เงินค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการลดลง และเงินที่ใช้จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอเวลาราชการเป็นเงินบำรุงโรงพยาบาล ดังนั้นในการจะได้รับเงินค่าตอบแทนหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับฐานะทางการเงินของโรงพยาบาลด้วย (บุปผา อธิธิมณฑล, 2537) ซึ่งพบว่ามีบางโรงพยาบาลที่ไม่ได้จ่ายเป็นเงินแต่ให้เป็นวันหยุดทดแทน นอกจากนี้งานบริการพยาบาลเป็น

งานที่ต้องรับผิดชอบชีวิตคนจึงต้องมีความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง และเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคต่าง ๆ ได้ง่าย พยาบาลประจำการจึงคาดหวังในค่าตอบแทนไว้สูงและมีความยุติธรรมให้เหมาะสมกับภาระงานที่หนัก เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพที่มีความเสี่ยงน้อยกว่าแต่ได้รับค่าตอบแทนในอัตราใกล้เคียงกันหรือมากกว่า พยาบาลประจำการเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้อาจทำให้พยาบาลประจำการกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัคริ จิตต์ภักดี (2536) นพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ (2538) และวัลภา ฐาน์กาญจน์ (2540)

ด้านความเป็นอิสระ กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์กรขนาดเล็ก มีบุคลากรน้อย ทุกคนจึงให้การช่วยเหลือ สนับสนุนและร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน พยาบาลประจำการได้มีส่วนร่วมและมีความเป็นอิสระเป็นอย่างมากในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยแต่ละราย โดยเฉพาะในเวรนอกเวลาราชการพยาบาลประจำการจะปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าเวร ก็จะมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองสูง ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้การสนับสนุนและยอมรับในการตัดสินใจนั้น ๆ เป็นอย่างดี ประกอบกับนโยบายของผู้บริหารโรงพยาบาลในปัจจุบันได้ให้อิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีการกระจายอำนาจให้พยาบาลประจำการสามารถรับผิดชอบและตัดสินใจในการให้การพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วยในขอบเขตความรับผิดชอบ (กองการพยาบาล, 2540) ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในความเป็นอิสระอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างจะสูงสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัคริ จิตต์ภักดี (2536) แสตมป์สและพิตมอนท์ (1986) และวิลเลียมส์ (1990) ส่วนนพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ (2538) และวัลภา ฐาน์กาญจน์ (2540) พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน ภาคเหนือ และพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสงขลานครินทร์มีความพึงพอใจในความเป็นอิสระอยู่ในระดับสูง

ด้านเงื่อนไขของงาน กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลชุมชนมีพยาบาลประจำการน้อย ต้องดูแลผู้ป่วยทุกประเภทซึ่งส่วนใหญ่มีอาการในระยะเริ่มต้นและเป็นผู้ป่วยระยะฟื้นฟูสมรรถภาพที่ไม่มีอาการแทรกซ้อนขั้นรุนแรง เพราะถ้าเป็นผู้ป่วยวิกฤตหรือมีอาการแทรกซ้อนรุนแรงต้องได้รับการรักษาเฉพาะทางหรือจำเป็นต้องใช้เครื่องมือพิเศษในการรักษาจะถูกส่งไปรักษาในโรงพยาบาลทั่วไปหรือในโรงพยาบาลศูนย์ การดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนอาจจะไม่เป็นการท้าทายความรู้ความสามารถของพยาบาลประจำการ โดยเฉพาะพยาบาลประจำการกลุ่มตัวอย่างซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 53.93 มีอายุน้อย (ตารางที่ 3) ซึ่งอาจมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถที่ได้เล่าเรียนมาและต้องการที่จะมีประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยที่ท้าทายความรู้ความสามารถ แต่ต้องมารับภาระงานหลายหน้าที่ และ

เป็นงานที่ไม่ใช่งานบริการพยาบาลโดยตรง อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 61.52 (ตารางที่ 4) ได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 6 ปีขึ้นไป จึงอาจจะทำให้รับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่ทำเป็นงานประจำ ที่ซ้ำซากจำเจ และขาดความท้าทาย (อารีย์ พฤกษราช, ประดับ ศรีกสิพันธ์, อมรรัตน์ รุ่งจิรรัตน์, ชลธิ สมบัติบุรณ์, และประพุทธ ศิริบุญย์, 2534; อัมพล จินดาวัฒนะ, และคณะ, 2539) ซึ่งเทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า หากบุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย จะส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตรงกันข้ามถ้าการทำงานที่ซ้ำซาก จำเจ จะทำให้การปฏิบัติงานเคยชินมองเห็นงานไม่น่าสนใจ ไม่ท้าทายความสามารถและไม่เกิดการจูงใจให้ทำงาน สอดคล้องกับที่บลิเจนและมุลเลอร์ (Blegen, & Mueller, cited in Cavanagh, 1992) พบว่า การทำงานประจำของพยาบาลประจำการทำให้พยาบาลประจำการเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

จากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้ประชาชนส่วนใหญ่หันมาใช้บริการในโรงพยาบาลของรัฐเพิ่มมากขึ้น แต่พยาบาลประจำการซึ่งมีอยู่จำกัดต้องรับผิดชอบดูแลผู้รับบริการเพิ่มขึ้นประกอบกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่ให้ทุกโรงพยาบาลให้บริการอย่างมีคุณภาพด้วยต้นทุนต่ำ (สมหมาย หิรัญนุช, 2541) ซึ่งในความเป็นจริงโรงพยาบาลชุมชนมีบุคลากร โดยเฉพาะพยาบาลประจำการไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้รับบริการ เพราะจำนวนพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนมีเพียงร้อยละ 40-50 ของอัตราค่าจ้างที่ควรจะเป็น (กระทรวงสาธารณสุข อังโน วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2541) แต่ในการปฏิบัติการต่าง ๆ พยาบาลประจำการต้องให้บริการผู้รับบริการอย่างทั่วถึง จึงต้องกระทำอย่างเร่งรีบทำให้ไม่สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกคนได้อย่างเต็มที่และครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกว่าคุณเองทำงานหนักเพราะว่าปริมาณงานไม่สอดคล้องกับจำนวนพยาบาลประจำการ จึงทำให้พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนมีความพึงพอใจในระดับปานกลางที่ค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัคริ จิตต์ภักดี (2536) นพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ (2538) และวัลภา ฐานกาญจน์ (2540)

ด้านนโยบายขององค์การ พบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์การขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อย พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเวรป่วย เวรคึก (ตารางที่ 5 ดูจากจำนวนผู้ได้รับคำตอบแทนเวรป่วย เวรคึก) อาจทำให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย เนื่องจากในการปรึกษาหารือหรือประชุมเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการมักทำกันในเวลาราชการ ยกเว้นบางคนที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ จะมีส่วนในการวางแผนการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาหอผู้ป่วย เป็นต้น แต่ในระดับกลุ่มงานการพยาบาลหรือโรงพยาบาล พยาบาลประจำการอาจไม่ได้มีส่วนร่วมโดยตรง สอดคล้องกับที่ อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541) พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสมเด็จพระ

ยุพราชมีส่วนร่วมน้อย นอกจากนี้สุพัตรา เพชรมณี (อ้างใน อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ, 2541) ให้ความเห็นว่าการที่พยาบาลประจำการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย เพราะว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงาน ที่ผู้ปฏิบัติต้องทำตามกฎระเบียบข้อบังคับและผู้บริหารส่วนใหญ่จะใช้อำนาจในการปกครองไม่ค่อยจะคำนึงถึงข้อคิดของเห็นของผู้ปฏิบัติ

อีกทั้งนโยบายการบริหารของโรงพยาบาล ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ถ้าองค์กรมีนโยบายที่ไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับปัญหาประจำวันของงานบริการพยาบาล และไม่ได้นำมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนอาจจะทำให้พยาบาลประจำการมีความรู้สึกไม่มั่นใจในการทำงาน โดยเฉพาะนโยบายในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการที่มีผลต่อกิจกรรมการดูแลผู้ป่วย และโอกาสความก้าวหน้าของพยาบาลประจำการ ซึ่งนิโคลส์ (Nichols, 1971) พบว่าโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งทำให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในงาน จากข้อมูลการตอบคำถามความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนคำถามบุคลากรมีโอกาสนำหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากความก้าวหน้าในการทำงานมีโอกาสน้อย เพราะถ้าเป็นความก้าวหน้าในด้านการบริหาร ตำแหน่งผู้บริหารมีจำนวนจำกัดและในการเลื่อนตำแหน่งจากพยาบาลประจำการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งส่วนใหญ่จะพิจารณาจากประสบการณ์และความอาวุโส ประกอบกับตำแหน่งผู้บริหารก็ไม่มีสิ่งตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ยังคงได้รับเงินเดือนตามปกติแต่ต้องมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ส่วนความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้อำนวยการก็ต้องขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับเงินเดือน และต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งในสถานการณ์ที่มีภาระงานหนักการสร้างผลงานทางวิชาการก็เป็นไปได้ยาก จากข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี (ตารางที่ 3) อาจเนื่องจากโรงพยาบาลไม่มีตำแหน่งรองรับผู้ที่จบปริญญาโท หรือกลุ่มตัวอย่างไม่มีโอกาสได้ลาศึกษาต่อเนื่องจากมีบุคลากรน้อยขาดคนทำงานทดแทน หรืออาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่ให้ความสนใจหรือไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตัวเองในเรื่องนี้ หรืออาจเกิดจากหน่วยงานมีนโยบายในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าไว้ไม่ชัดเจนหรือไม่ได้แจ้งให้บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับลาศึกษาต่อ หรือการเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมต่าง ๆ ทำให้พยาบาลประจำการไม่สามารถคาดการณ์ความก้าวหน้าในการทำงานได้ สาเหตุดังกล่าวเหล่านี้ อาจทำให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างต่ำสอดคล้องกับอชรี จิตต์ภักดี (2536) และนพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ (2538) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐและโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน ภาคเหนือ มีความพึงพอใจในนโยบายขององค์กรอยู่ใน

ระดับปานกลาง ส่วนวัลภา ฐาน์กาญจน์ (2540) พบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสงขลา นครินทร์มีความพึงพอใจในนโยบายขององค์การอยู่ในระดับต่ำ

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์การขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรน้อย มีลำดับขั้นการบังคับบัญชาสั้น ระยะห่างของการสื่อสารระหว่างพยาบาลประจำการกับผู้บริหารการพยาบาลหรือผู้บริหารโรงพยาบาลสั้นกว่า ทุกคนรู้จักสนิทสนมคุ้นเคยเป็นกันเองกันเป็นอย่างดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ ทำให้การติดต่อประสานงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นไปได้ง่ายสะดวก รวดเร็ว บุคลากรพยาบาลทุกระดับให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี มีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรพยาบาลทุกระดับและบุคลากรอื่น ๆ ทุกระดับ แพทย์ให้ความร่วมมือร่วมทีมทำงานกับพยาบาลประจำการเป็นอย่างดี มีความเข้าใจยอมรับและพึงพอใจในสิ่งที่พยาบาลประจำการปฏิบัติ บุคลากรมาใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์การได้ดีและรวดเร็ว เพราะเมื่อทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในองค์การจะช่วยส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานเกิดการยอมรับช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันทุกคนทำงานกันอย่างมีความสุข ส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน (Cavanagh, 1991; Mann & Sefferson, 1988) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การให้ข้อมูลข่าวสารที่ดีต่อกันเป็นสิ่งส่งเสริมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน (Blegen, 1993) ทำให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในการมีปฏิสัมพันธ์ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัครี จิตต์ภักดี (2536) นพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ (2538) และ วัลภา ฐาน์กาญจน์ (2540)

ด้านสถานภาพของวิชาชีพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าอาจเนื่องมาจากพยาบาลประจำการรู้สึกและยอมรับว่าอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญเป็นประโยชน์และได้รับการยอมรับจากสังคมและบุคคลทั่วไป เป็นวิชาชีพที่ต้องศึกษาวิชาเฉพาะและจะต้องได้รับการรับรองความรู้ความสามารถก่อนที่จะไปปฏิบัติงานซึ่งบุคคลทั่วไปจะมาปฏิบัติแทนไม่ได้ จึงทำให้เกิดความภูมิใจและยินดีที่จะบอกกล่าวให้บุคคลอื่น ๆ รับทราบว่าพยาบาลได้ทำอะไรบ้างในการให้การพยาบาล และเมื่อดูคำตอบของกลุ่มตัวอย่างในคำถามถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่พบว่ายังคงเลือกอาชีพพยาบาลคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความรู้สึกที่ดีและเห็นคุณค่าความสำคัญของวิชาชีพพยาบาล อีกทั้งพยาบาลประจำการมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง จึงทำให้พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล และมีความพึงพอใจในสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัครี จิตต์ภักดี (2536) นพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ (2538) และ วัลภา ฐาน์กาญจน์ (2540)

ความพึงพอใจในงานรายด้านของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนซึ่งพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัคริ จิตต์ภักดี (2536) นพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ (2538) วัลภา ฐาน์กาญจน์ (2540) จอห์นสตัน (Johnston, 1991) และเหมือนกับผลการศึกษาจากแนวคิดอื่น ๆ ของนางพรรณ พิริยานุพงศ์ (2529) พิเศษ คำถาเครือ (2541) สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์ (2539) อมรรัตน์ เสดสุวรรณ (2538) อำพัน ไชยทองศรี (2530) แต่แตกต่างจากผลการศึกษาของเน่งน้อย ไทยนิยม (2536) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจะเชิงเทรา และรัตนาลือวานิช (2539) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ พบว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้

ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = 0.33$ ) ส่วนพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = 0.23$ ) (ตารางที่ 10) อภิปรายได้ว่าเมื่อพยาบาลประจำการมีการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงจะทำให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นด้วย และถ้าพยาบาลประจำการมีการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงก็อาจจะทำให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานสูงได้เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของเมดเลย์และลาโรเชลล์ (Medley & Larochelle, 1995) ที่พบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงเป้าหมายของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และในทำนองเดียวกันกับแนวคิดของคนอื่น ๆ ซึ่งธนิตา ฉิมวงษ์ (2539) พบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงเป้าหมายของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมอร์ริสัน โจนส์และฟูลเลอร์ (Morrison, Jones & fuller, 1997) พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปและพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจ

จะเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทำให้งานบริการพยาบาลต้องเปลี่ยนแปลงตาม หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป แสดงออกมาสูงในการที่จะกระตุ้นให้พยาบาลประจำการเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการปฏิบัติงาน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน เปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการได้เสนอแนะความคิดเห็นและให้ปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความรู้สึกรักภูมิใจ และมีคุณค่าในการทำงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจในงานสูง แต่พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการแสดงพฤติกรรมซึ่งดูเหมือนขาดความยืดหยุ่น เพราะว่าการให้รางวัลตามสถานการณ์และการจัดการโดยการยกเว้นส่วนใหญ่จะถูกกำหนดโดยกฎระเบียบข้อบังคับของราชการ โรงพยาบาลหรือกลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายของหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงอาจจะไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้มีความพึงพอใจในงานต่ำ และอาจจะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนสำคัญในการทำให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานได้มากกว่า