

สภาพการทำงานและความกตัญญูการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาล

ในโรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลรามารินทร์

~~"This document is the property of the Thailand Information Center (TIC), Chulalongkorn University and is to be returned within two weeks to the Thailand Information Center, Ratanasart Building 3, Chulalongkorn University"~~



นางบุญสืบ ศรีไชยยันต์

003430

ศูนย์วิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสังคมวิทยาบัณฑิต

แผนกวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

WORKING CONDITION AND DESIRE TO CHANGE PLACE OF WORK OF NURSES

AT RAJAVITHI HOSPITAL AND RAMATHIBODI HOSPITAL



Mrs. Boonsueb Srichaiyanta

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Arts (Sociology)

Department of Sociology and Anthropology

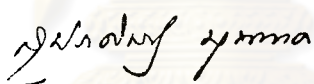
Graduate School

Chulalongkorn University

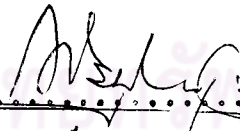
1978


หัวข้อวิทยานิพนธ์ สภาพการทำงานและความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาล
ในโรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลรามารินทร์
โดย นางบุญสืบ ศรีไชยยันต์
แผนกวิชา สังกศวิทยาและมานุษยวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ประเสริฐ แยมกลิ่นฟูง

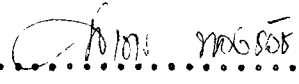
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ชาย ศาสตราจารย์ ดร. สุประสิทธิ์ สุนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. เสรีน ปุณณะหิตานนท์)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ประเสริฐ แยมกลิ่นฟูง)


..... กรรมการ
(อาจารย์ สากร ทองชาวัช)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ สภาพการทำงานและความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาล
ในโรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลรามาธิบดี

ชื่อ นางบุญสืบ ศรีไชยยันต์

อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ประเสริฐ แยมกฉิมพุง

แผนกวิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

ปีการศึกษา 2520

บทคัดย่อ



ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลรามาธิบดี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาล
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพการทำงานและความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลรามาธิบดี

วิธีดำเนินการวิจัย

การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานและความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลรามาธิบดีครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเปิด มีจำนวนทั้งสิ้น 74 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 หมวดย่อย ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างประชากรแบบ Systematic non-probability จำนวน 200 คน เป็นพยาบาลระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมาไม่น้อยกว่า 6 เดือน เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลรามาธิบดี แห่งละ 100 คน ได้รับแบบ

นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยแยกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณเป็นอัตราส่วนร้อยละ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความถี่ของการเปลี่ยนที่ทำงานได้นำข้อคิดเห็นบางข้อมาวิเคราะห์และแปลความหมาย

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลรามาธิบดีมีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษาพยาบาลชั้นพื้นฐาน โดยพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถีมีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า
2. สภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลรามาธิบดีมีความแตกต่างกัน
3. พยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดีมีความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถี
4. ไม่ปรากฏว่ามีปัจจัยอะไรที่เป็นตัวกำหนดใ้ความมีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลรามาธิบดีแน่นอนจนปราศจากข้อสงสัย

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Title Working Condition and Desire to Change Place
of Work of Nurses At Rajavithi Hospital and
Ramathibodi Hospital

Name Mrs. Boonsueb Srichaiyanta

Thesis Advisor Professor Prasert Yamklifung

Department Sociology and Anthropology

Academic Year 1977

ABSTRACT

Objectives of the Research

1. To study the working conditions of nurses at Rajavithi hospital and Ramathibodi hospital.
2. To study the factors which influence the desire to change place of work of nurses.
3. To compare the working conditions and the desire to change place of work of nurses at Rajavithi hospital and nurses at Ramathibodi hospital.

Methodology

The survey was designed to study the opinion concerning working conditions of nurses at Rajavithi hospital and Ramathibodi hospital. The questionnaire was constructed by the researcher and consists of 7 subjects totaling 74 items. The target popu-

x

6 months at Rajavithi hospital and Ramathibodi hospital. A systematic non - probability method was used to draw a sample of 100 nurses each from Rajavithi hospital and Ramathibodi hospital. They were requested to fill in the questionnaire themselves. Altogether 176 nurses cooperated and 167 questionnaires were found acceptable. Percentage analysis with cross tabulation of some variables was employed to find out the nurses' ideas about working conditions and their desire to change place of work.

Major findings

1. There were differences in socio-economic status of nurses at Rajavithi hospital and Ramathibodi hospital, especially regarding professional level education. Nurses at Rajavithi hospital had lower education level than nurses at Ramathibodi hospital.

2. There were differences in working conditions at Rajavithi hospital and Ramathibodi hospital.

3. The percentage of nurses who desire to change place of work was higher at Ramathibodi hospital than that at Rajavithi hospital.

4. The factors which influenced the desire to change place of work were found to be many. These factors interacted and with the data available for analysis it was difficult to ascertain their relative importance. Among the factors analyzed

were the nurses ideas about amount of work assigned, salary level, the status of nursing profession compared with others, career, promotion and superiors handling of punishment and promotion superior support for professional advancement, relationship with fellow nurses and with doctor, etc.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิติกรรมประกาศ



การทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือแนะนำอย่างใกล้ชิดจาก ศาสตราจารย์ ประเสริฐ แยมกมลันธุ์ ศาสตราจารย์ ดร. เสรีน ปุณณะหิตานนท์ และ อาจารย์ สาคร ทองขวัญ ไทกรุณาให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ทั้งให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

อนึ่ง ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการรวบรวมข้อมูล จาก หัวหน้าแผนกพยาบาล หัวหน้าภาควิชาพยาบาล และหัวหน้าตึก ในโรงพยาบาล ราชวิถี และโรงพยาบาลรามาธิบดี และได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับการใช้สถิติในการ วิเคราะห์ข้อมูลจาก อาจารย์ อารุณี นิสาลบุตร แห่งมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยจึงขอถือ โอกาสขอบพระคุณไว้ในโอกาสนี้ด้วย รวมทั้งขอขอบคุณทุกท่านที่ได้มีส่วนช่วยเหลือให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

บุญสืบ ศรีไชยยันต์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	ช
รายการตารางประกอบ	ฉ
รายการแผนภูมิประกอบ	ค



บทที่

1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความสำคัญของขยายขนาดองค์กร	4
วิวัฒนาการในการศึกษาระบบของประเทศไทย	6
ปัญหาต่าง ๆ ของขยายขนาด	9
การประกอบอาชีพของขยายขนาด	12
หน้าที่และความรับผิดชอบของขยายขนาดในโรงพยาบาล	13
ขยายขนาดประจำการ	15
2. บรรณคดีและงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง	19
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	19
สิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน	23
การวิจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้	28
3. ระเบียบวิธีวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	35
ขอบเขตของการวิจัย	35

สมมติฐานในการวิจัย	36
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	36
แผนการวิจัย	36
กลุ่มตัวอย่างประชากร	37
คุณสมบัติของตัวอย่างประชากร	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
วิธีดำเนินการวิจัย	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
4. สภาพการทำงานในโรงพยาบาลและสถานภาพทางเศรษฐกิจ	
สังคมของพยาบาล	40
หน้าที่ขอบเขตและปริมาณงานของโรงพยาบาลราชวิถี	40
แผนกบริการพยาบาลโรงพยาบาลราชวิถี	43
หน้าที่ขอบเขตและปริมาณงานของโรงพยาบาลรามคำแหง	45
ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามคำแหง	48
สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของพยาบาล	50
5. ความรู้สึกนึกคิดต่อสภาพการทำงาน	59
ความรู้สึกนึกคิดต่อการทำงาน	60
ความรู้สึกนึกคิดต่อเพื่อนร่วมงาน	65
ความรู้สึกนึกคิดต่อผู้บังคับบัญชา	69
6. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานและความวิตกกังวล	
เปลี่ยนที่ทำงาน	74

7. สรุปผลการวิจัย	110
สรุปผลการวิจัย	110
การพิสูจน์สมมติฐาน	112
ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	123
ประวัติ	138



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“This document is the property of the Thailand Information Center (TIC), Chulalongkorn University and is to be returned within two weeks to the Thailand Information Center, Ratasart Building 3, Chulalongkorn University”

๓

ตารางที่

หน้า

1. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามอายุ	50
2. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามสถานภาพสมรส	51
3. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามจำนวนบุตร	51
4. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามอาชีพคู่สมรส	52
5. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามการศึกษาของพยาบาลชั้นพื้นฐาน	53
6. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามวุฒิการศึกษาในปัจจุบัน	54
7. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามอายุราชการ	55
8. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามจำนวนเงินเดือนที่ได้รับ ในปัจจุบัน	56
9. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามรายได้พิเศษเป็นเดือนโดย ประมาณ	57
10. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ	57
11. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามการใช้จ่ายที่เกินรายได้ทั้งหมด	58
12. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปริมาณ งานอิสระในการทำงาน และจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาล	60
13. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวน เงินเดือนที่ได้รับ ปริมาณเครื่องใช้ และคุณภาพของเครื่องใช้	61
14. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ก้าวหน้าในวิชาชีพ เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่อบรมมาเท่ากัน	61
15. อัตราส่วนรอยของพยาบาลจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความ สามัคคี การช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว และการช่วยเหลือใน	

16.	อัตราส่วนร้อยของพยาบาลจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนเพื่อนสนิท ความซัดแย้งในเรื่องการงานและความเบื่อง่ายต่อเพื่อนร่วมงาน	65
17.	อัตราส่วนร้อยของพยาบาลจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับแพทย์ที่ทำงานด้วยเข้าใจปัญหาและแพทย์ที่ทำงานด้วยให้เกียรติ	66
18.	อัตราส่วนร้อยของพยาบาลจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมในการมอบงาน การรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสแสดงความคิดเห็น	69
19.	อัตราส่วนร้อยของพยาบาลจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการอธิบายเหตุผลในการสั่งงาน ความเข้มงวดในการปฏิบัติงานและการใช้เหตุผลในการพิจารณาโทษ	69
20.	อัตราส่วนร้อยของพยาบาลจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น และการสนับสนุนให้ญาติไปบังคับบัญชา กวหา	70
21.	ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำกับความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน	76
22.	ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานที่ได้รับมอบให้ทำกับความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงานวิเคราะห์ตามระดับการศึกษาชั้นต้น	78
23.	ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน	79
24.	ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงานวิเคราะห์ตามระดับการศึกษาชั้นต้น	80
25.	ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับ	

26. ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเงินที่ได้รับกับความถี่ของการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	82
27. ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเงินที่ได้รับกับความถี่ของการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน วิเคราะห์ตามระดับการศึกษาระดับพื้นฐาน	84
28. ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเงินที่ได้รับกับความถี่ของการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน วิเคราะห์ตามการสนับสนุนให้ยุติบังคับกับปัญหาที่มีความก้าวหน้า	85
29. ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานกับความถี่ของการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	86
30. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานกับความถี่ของการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	87
31. ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่ได้รับการยอมรับมาเท่ากับกับความถี่ของการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	88
32. ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่ได้รับการยอมรับมาเท่ากับกับความถี่ของการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน วิเคราะห์ตามความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นของผู้บังคับบัญชา	90
33. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงานกับความถี่ของการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	91
34. ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเพื่อนสนิทที่มีความถี่ของการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	92
35. ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานกับความถี่ของการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	93
36. ความสัมพันธ์ระหว่างความเพื่อยุติการเพื่อนร่วมงานกับความถี่ของการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	94

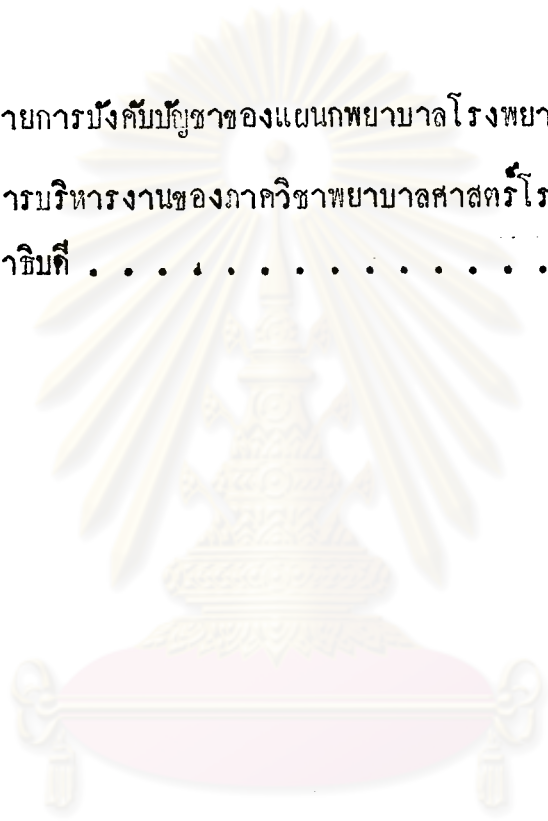
37. ความสัมพันธ์ระหว่างความเมื่อนำข้อเสนอร่วมงานกับความคิด ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน วิเคราะห์ตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	95
38. ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์ที่ทำงานด้วยเข้าใจปัญหาของพยาบาลกับ ความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน	96
39. ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์ที่ทำงานคว ยให้เกียรติกับความคิดต้องการ เปลี่ยนที่ทำงาน	97
40. ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในการมอบงานของผู้นั่งกับปัญหา กับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน	98
41. ความสัมพันธ์ระหว่างการใส่เหตุผลพิจารณาโทษของผู้นั่งกับปัญหา ความคิดต้องการ เปลี่ยนที่ทำงาน	99
42. ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มงวดในการปฏิบัติงานของผู้นั่งกับปัญหา กับความคิดต้องการ เปลี่ยนที่ทำงาน	100
43. ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในการ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของ ผู้นั่งกับปัญหาความคิดต้องการ เปลี่ยนที่ทำงาน	101
44. ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในการ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของ ผู้นั่งกับปัญหาความคิดต้องการ เปลี่ยนที่ทำงาน วิเคราะห์ตามการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน	102
45. ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในการ เลื่อนขั้นของผู้นั่งกับปัญหา กับความคิดต้องการ เปลี่ยนที่ทำงาน วิเคราะห์ตามความยุติธรรม ในการมอบงานของผู้นั่งกับปัญหา	103
46. ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนใหญ่ใ้ผู้นั่งกับปัญหามีความก้าวหน้า กับความคิดต้องการ เปลี่ยนที่ทำงาน	104
47. ความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน วิเคราะห์ตามความกดดันในสถานการณ์ ทำงาน 5 ประการ.	105

รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่

หน้า

- 1. แสดงสายการบังคับบัญชาของแผนกพยาบาลโรงพยาบาลราชวิถี 44
- 2. แสดงการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์โรงพยาบาล
รามาธิบดี 49



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย