

## ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตบริการสุขภาพที่ 4\*

มินตรา รวงผึ้ง\*\* ผจงจิต ไกรถาวร\*\*\* กมลรัตน์ กิตติพิมพานนท์\*\*\*

### บทคัดย่อ

**วัตถุประสงค์การวิจัย:** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโครงสร้าง ได้แก่ คุณลักษณะของหน่วยบริการ (ขนาดของหน่วยบริการ และการถ่ายโอนอำนาจ) และคุณลักษณะของพยาบาล (อายุ การศึกษาเฉพาะทางการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปและผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง รายได้ ประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ) และปัจจัยด้านกระบวนการ (ภาระงาน) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ

**รูปแบบการวิจัย:** การวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์

**วิธีดำเนินการวิจัย:** กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิในพื้นที่เขตบริการสุขภาพที่ 4 จำนวน 158 คน สุ่มตัวอย่างแบบ Multi-stage stratified sampling เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป โครงสร้างของหน่วยบริการ ลักษณะการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของพยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน และพอยท์ไบซีเรียล

**ผลการวิจัย:** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจทั้ง 5 ด้านระดับมาก มีเพียงความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการทำงานและสวัสดิการในระดับปานกลาง คุณลักษณะของหน่วยบริการและคุณลักษณะพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r_s=.160, p<.05$ )

**สรุปและข้อเสนอแนะ:** ผู้บริหารควรจัดสรรสวัสดิการ สิ่งสนับสนุนการทำงาน และจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พยาบาลเกิดความมั่นใจในการทำงานและรู้สึกมั่นคงในชีวิตมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** พยาบาลวิชาชีพ, หน่วยบริการปฐมภูมิ, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

---

วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2565 หน้า 1-18

\* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน และเป็นโครงการย่อยภายใต้โครงการวิจัย เรื่อง “บทบาทความรับผิดชอบของพยาบาลในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ” ของสภาการพยาบาล และได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจากสภาการพยาบาล และสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\* นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

Corresponding author: e-mail: phachongchit.kra@mahidol.edu Tel. 0815548605

วันที่รับบทความ: 15 กรกฎาคม 2565, วันที่แก้ไขบทความเสร็จ: 15 ตุลาคม 2565, วันที่ตอบรับบทความ: 30 ตุลาคม 2565

## Factors Related to Job Satisfaction among Nurses in Primary Care Units of Service Health Region 4\*

Mintra Ruangpung\*\* Phachongchit Kraithaworn\*\*\* Kamonrat Kittippimpanon\*\*\*

### Abstract

**Purpose:** This research aimed to examine the relationship between structural factors, including the structure of service units (the size of the service unit and the administrative devolution), personal factors (age, education in Nurse Practitioner (NP)/Advanced Practice Nurse (APN) program, income and work experience in primary care units), and process factors (workload) with job satisfaction among nurses in primary care units.

**Design:** Descriptive Correlational Research

**Method:** The sample was 158 registered nurses working in primary care units of service health region 4 selected by multi-stage stratified sampling method. Data were collected using questionnaires including general information, service unit structure, performance characteristics, and the satisfaction of the nurses and were analyzed by using descriptive statistics, Spearman's Rank Correlation, and Point Biserial Correlations.

**Main findings:** Results revealed that most of the samples had a high score in all attributes of satisfaction except support and welfare, in which they were moderately satisfied. The characteristics of service units and the characteristics of nurses had no relationship with job satisfaction. However, the workload had positively low correlation with job satisfaction ( $r_s=.160$ ,  $p<.05$ ).

**Conclusion and recommendations:** Administrators should allocate welfare, work support, and provide a safe working environment for nurses to create confidence in work and make nurses feel more secure in life.

**Keywords:** Registered nurse, Primary care unit, Job satisfaction

---

Journal of Nursing Science Christian University of Thailand. 2022, 9(2), 1-18

\* Master thesis, Master of Nursing Science Program in Community Nurse Practitioner, Ramathibodi School of Nursing, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University. It is a sub-project under the research project titled "Responsibility Roles and Nurses in Driving Primary Health Care System" of the Thai Nursing Council. Received funding from the Thai Nursing Council and Mahidol University Alumni Association

\*\* Student in Master of Nursing Science, Program in Community Nurse Practitioner, Ramathibodi School of Nursing, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University.

\*\*\* Assistant Professor, Ramathibodi School of Nursing, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University.

Corresponding author: e-mail: phachongchit.kra@mahidol.edu Tel. 0815548605

Received: 15 July 2022, Revised: 15 October 2022, Accepted: 30 October 2022

### ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ระบบบริการปฐมภูมิ (Primary care) เป็นระบบบริการด้านแรกของประชาชน พัฒนาขึ้นเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (กองออกแบบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2558) ในลักษณะผสมผสาน 4 มิติ ได้แก่ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การรักษาโรค และฟื้นฟูสุขภาพ ด้วยแนวคิดแบบองค์รวมให้แก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข, 2561) เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ของการบริการที่ดีขึ้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2560) ระบบบริการปฐมภูมิพัฒนารูปแบบจากสถานีนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ในปัจจุบัน (กระทรวงสาธารณสุข, 2560; อมร นนทสุต, 2556) โดยแบ่งขนาดตามจำนวนประชากรที่รับผิดชอบเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก (S) ขนาดกลาง (M) และขนาดใหญ่ (L) ส่วนใหญ่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และมีการถ่ายโอน รพ.สต.บางส่วนมาอยู่ภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จึงขออนุญาตคงไว้เช่นเดิม (สมยศ แสงมะโน, สุพรชัย ศิริโวหาร และกัลทิมา พิชัย, 2557) และในปี พ.ศ. 2559 กระทรวงสาธารณสุขได้จัดให้มีคลินิกหมอครอบครัว (Primary care cluster: PCC) เพื่อให้การดูแลสุขภาพประชาชน 10,000 คน ต่อหนึ่งทีม โดยให้บริการแบบ “ใกล้บ้าน ใกล้ใจ” ลดปัญหาและความเหลื่อมล้ำของการเข้าถึงบริการ (โสภณ เมฆธน, 2559) ตลอดจนปี พ.ศ. 2562 ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาระบบให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น

ภาคเอกชน และประชาชน ในการดูแลสุขภาพและส่งต่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยบริการปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ (กระทรวงสาธารณสุข, 2562)

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรสาธารณสุขด้านหน้าที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพ (พัทลิสมา ภัทรธีรานนท์, นิภาวรรณ ศรีโยหะ, พัทธกรพจน์ ศรีประสาร และรุ่งทิพา เสาวนีย์, 2564) สภาการพยาบาลกำหนดมาตรฐานการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในระดับปฐมภูมิ ให้พยาบาลวิชาชีพ 1 คน ดูแลประชากรไม่เกิน 2,500 คน ครอบครัวไม่เกิน 250 ครอบครัว และมีพยาบาลเวชปฏิบัติซึ่งผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด หรือมีวุฒิปริญญาโททางการพยาบาลชุมชน หรือมีวุฒิบัตรพยาบาลผู้ปฏิบัติขั้นสูง สาขาวิชาการพยาบาลชุมชนอย่างน้อย 1 คน ในทุกหน่วยบริการสุขภาพ มีลักษณะงานหลัก 3 ด้าน คือ ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกสถานบริการ ติดต่อประสานงานรักษาพยาบาล ป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพของประชากรในพื้นที่เขตรับผิดชอบ (สภาการพยาบาล, 2548)

การที่พยาบาลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยหลายส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) เป็นหนึ่งในปัจจัยดังกล่าว (Aron, 2015) บุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่หากบุคลากรที่ไม่มีความพึงพอใจในงานจะเป็นสาเหตุให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย อ่อนล้า เครียด ไม่มีความสุข ส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากร นอกจากจะเป็นสาเหตุให้บุคลากรขาดงาน เปลี่ยนหรือโยกย้ายงาน รวมทั้งลาออกจากงานแล้ว (Chien & Yick, 2016;

Oktizulvia, Dachriyanus & Vionalisa, 2017) ยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการดูแล และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการอีกด้วย (Chien & Yick, 2016)

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ามีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล เช่น การที่มีภาระงานมากแต่บุคลากรน้อย มีการทำงานด้านบริหารมากกว่างานด้านบริการ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้ใช้บริการ ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการให้บริการที่เฉพาะ (อดิธยาน์ ศรเกษตรริน ไศตรีย์ แพน้อย และชูลีพร เอกรัตน์, 2555) ความต้องการเข้ารับการศึกษอบรมเพิ่มเติม แต่ขาดการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหาร (รัชตวรรณ ศรีตระกูล และชนิษฐา นันทบุตร, 2564) รวมทั้งอายุที่มากขึ้น ภาระงานมากขึ้น แต่มีความก้าวหน้าและค่าตอบแทนต่ำ (Oktizulvia, Dachriyanus & Vionalisa, 2017) พยาบาลต้องขึ้นเวรหนัก พักผ่อนน้อย เจ็บป่วยง่าย เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำมาซึ่งการลาออกของพยาบาลในที่สุด (สมจิต แดนสีแก้ว, นฤมล สิงห์ตง, ดลวิวัฒน์ แสนโสม, และปิยนุช บุญกอง, 2560)

เขตบริการสุขภาพที่ 4 รับผิดชอบ 8 จังหวัด ดูแลประชากร 3,759,170 คน มีพยาบาลวิชาชีพประจำ 970 คน (กระทรวงสาธารณสุข, 2562) คิดเป็นอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพประจำต่อประชากร เท่ากับ 1: 3,875.43 คน ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่มากกว่ามาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ จากการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเขตบริการสุขภาพที่ 4 ในปีงบประมาณ

2555 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ที่ ร้อยละ 74.3 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กระทรวงสาธารณสุขตั้งไว้ คือ ร้อยละ 80 (สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข สำนักตรวจและประเมินผล, 2555) ซึ่งภายหลังมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิแล้วยังไม่มีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นนี้ และที่ผ่านมาเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและตติยภูมิ เท่านั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านกระบวนการ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตบริการสุขภาพเขต 4 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ส่งผลลัพท์ที่ดีต่อผู้ใช้บริการ และองค์กรวิชาชีพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง คือ คุณลักษณะของหน่วยบริการ และคุณลักษณะของพยาบาล และปัจจัยด้านกระบวนการ

### สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะของหน่วยบริการ ได้แก่ ขนาดของหน่วยบริการ และการถ่ายโอนอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ

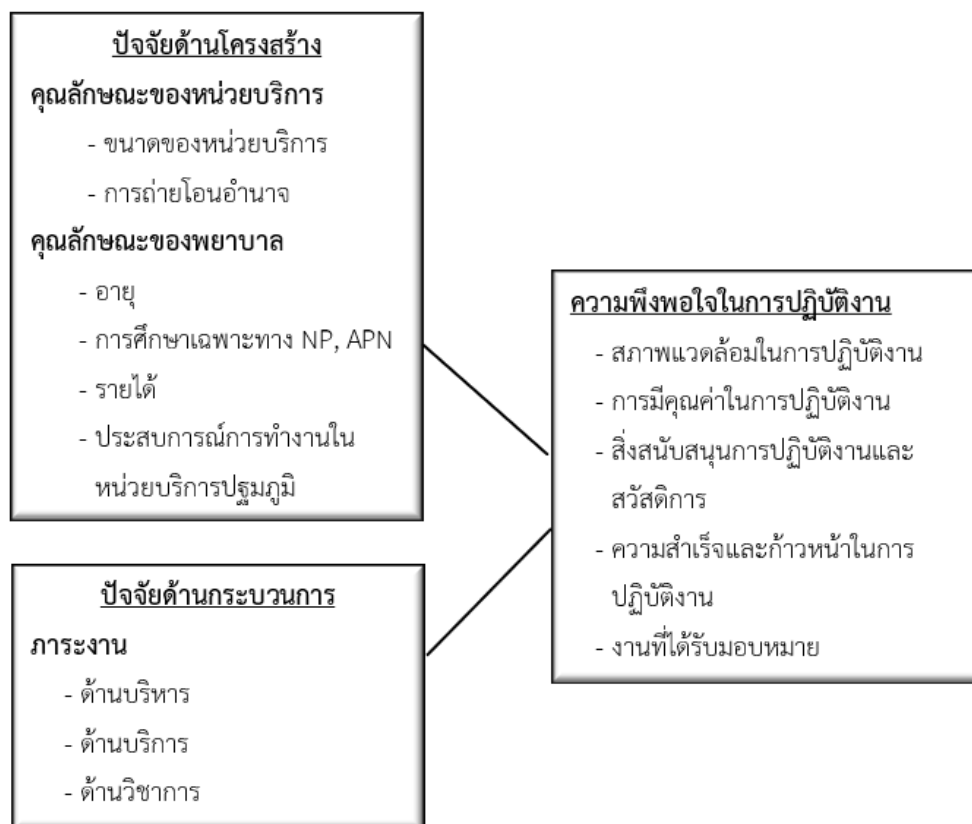
2. คุณลักษณะของพยาบาล ได้แก่ อายุ การศึกษาเฉพาะทางการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (Nurse practitioner: NP) และการศึกษาเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (Advanced practice nurse: APN) รายได้ และประสบการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ

3. กระบวนการ ได้แก่ ภาระงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้ประยุกต์แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพของการดูแลในสถานบริการสุขภาพของโดนาบีเดียน (Donabedian, 1988; 2003) ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง ทรัพยากรวัสดุ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เช่น จำนวนคุณสมบัติ สมรรถนะและความหลากหลายของวิชาชีพของผู้ให้บริการ บุคลากรสนับสนุน และลักษณะองค์กร เช่น องค์กรแพทย์และองค์กรพยาบาล การศึกษาวิจัยและการเรียนการสอน การ

กำกับดูแลและการตรวจสอบประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ระบบการชำระเงิน 2) ด้านกระบวนการ (Process) หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและด้านผลลัพธ์ (Outcome) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ที่เป็นผลมาจากการให้การดูแล ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยด้านโครงสร้างที่เป็นคุณลักษณะของหน่วยบริการ ได้แก่ ขนาดของหน่วยบริการ และการถ่ายโอนอำนาจ และคุณลักษณะของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ได้แก่ อายุ การศึกษาเฉพาะทาง NP และการศึกษาเพื่อเป็น APN รายได้ และประสบการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ปัจจัยด้านกระบวนการ คือ ภาระงานที่พยาบาลปฏิบัติทั้งหมด ได้แก่ ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ และ 3) ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน สิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงาน และสวัสดิการ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับมอบหมาย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนาแบบศึกษาความสัมพันธ์ (Descriptive correlational research) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย เรื่อง “บทบาทความรับผิดชอบของพยาบาลในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ” ของสภาการพยาบาล (สุวรรณ จันทรประเสริฐ และคณะ, 2563)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ในพื้นที่เขตบริการสุขภาพที่ 4 จำนวน 970 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ในพื้นที่เขตบริการสุขภาพที่ 4

โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ Multi-stage stratified sampling สุ่มร้อยละ 50 ของพื้นที่เขตบริการสุขภาพที่ 4 ได้จำนวน 4 จังหวัด คือ นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และลพบุรี เลือกศึกษา 3 อำเภอจาก 1 จังหวัด โดยใช้เกณฑ์ที่ว่าอย่างน้อย 1 อำเภอต้องมีหน่วยบริการปฐมภูมิที่มีการถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยคำนวณค่า  $r$  เกลี้ย โดยใช้สูตรของ Faul, Erdfelder, Lang & Buchner (2007; 2009) และนำมาคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\*Power 3.1.9.2 โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) ที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 131 คน เพื่อป้องกันการสูญเสียของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 รวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 158 คน

โดยมีเกณฑ์คัดเข้า คือ เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติในหน่วยบริการปฐมภูมิที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี และยินดีเข้าร่วมการวิจัย สุ่มตัวอย่างตามขนาดของหน่วยบริการใช้เกณฑ์จำนวนประชากรที่หน่วยบริการรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น ขนาด S, M และ L (กระทรวงสาธารณสุข, 2562) ด้วยวิธี Proportional allocation ในอัตราส่วน 1:1.5:2

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามและแบบประเมินพัฒนาโดยสภาการพยาบาลจากโครงการวิจัยหลัก (สุวรรณ จันทรประเสริฐ และคณะ, 2563) ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด การขึ้นทะเบียนพยาบาล NP/APN การศึกษาเฉพาะทาง NP/APN ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ประสบการณ์การทำงาน พยาบาล ประสบการณ์การทำงาน ณ หน่วยบริการปฐมภูมิ และเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยบริการแห่งนี้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของหน่วยบริการ เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 2 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ ขนาดของหน่วยบริการ และสังกัดของหน่วยบริการปฐมภูมิ

ส่วนที่ 3 แบบประเมินภาระงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) สัดส่วนของงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ จำนวน 4 ข้อ ให้ระบุค่าร้อยละ ประมาณตามน้ำหนักของงานที่ปฏิบัติเป็นประจำในหน่วยบริการ โดยร้อยละของการปฏิบัติงานมาก หมายถึง มีการปฏิบัติงานในด้านนั้นมาก ร้อยละของการปฏิบัติงานน้อย หมายถึง มีการปฏิบัติงานในด้านนั้นน้อย (r รายชื่ออยู่ระหว่าง

.57- .85) 2) ภาระงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ จำนวน 36 ข้อ ลักษณะคำตอบแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 0 = ไม่ได้ปฏิบัติงานนั้น จนถึง 4 = ปฏิบัติงานนั้นมากที่สุด แปลผล 0-0.50 = ไม่ได้ปฏิบัติ, 0.51-1.50 = ปฏิบัติน้อย, 1.51-2.50 = ปฏิบัติปานกลาง, 2.51-3.50 = ปฏิบัติมาก, และ 3.51-4.00 = ปฏิบัติมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบประเมินความพึงพอใจของพยาบาล จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน สิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานและสวัสดิการ ความสำเร็จและก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะคำตอบแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 = รู้สึกไม่พึงพอใจเลย จนถึง 5 = รู้สึกพึงพอใจมากที่สุด แปลผล 1.00-1.50 = พึงพอใจน้อยที่สุด, 1.51-2.50 = พึงพอใจน้อย, 2.51-3.50 = พึงพอใจปานกลาง, 3.51-4.50 = พึงพอใจมาก, และ 4.51-5.00 = พึงพอใจมากที่สุด และมีคำถามปลายเปิด 3 ข้อ ที่ถามเกี่ยวกับ 1) ความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร 2) พยาบาลมีความสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ และพึงพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ อย่างไร และ 3) ข้อคิดเห็นอื่นๆ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล ประกอบด้วยที่ปรึกษาโครงการวิจัยหลัก ผู้บริหารองค์การวิชาชีพ นักวิชาการทางการพยาบาลจากสถาบันการศึกษาต่างๆ และพยาบาลผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN) จำนวน 22 ท่าน และ

แบบสอบถามทั้งหมดได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา รายข้อ (I-CVI) 0.80-1.00 ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI) 0.94 โดยนำไปทดลองเก็บข้อมูลกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. 10 แห่ง จำนวน 21 คน และวัดซ้ำอีกครั้งหลังจากครั้งแรก 1 สัปดาห์ นำมาวิเคราะห์ความเที่ยงด้วย Pearson's product moment correlation coefficient ได้ค่า  $r$  อยู่ระหว่าง 0.55-0.92 มีค่าความเชื่อมั่นระดับปานกลางถึงสูง ส่วนแบบประเมินความพึงพอใจของพยาบาล นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้  $\alpha=0.94$  อยู่ในระดับสูงมาก

### วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการของหน่วยบริการปฐมภูมิ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และขออนุญาตเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยติดต่อกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการโทรศัพท์ และเดินทางไปพบด้วยตนเองในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างสะดวกให้เข้าพบ เพื่ออธิบายรายละเอียดการวิจัย เมื่อพยาบาลสมัครใจที่จะเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยจึงดำเนินการส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้กลุ่มตัวอย่างทำด้วยตนเอง โดยมอบแบบสอบถามพร้อมซองจดหมายปิดผนึกส่งกลับผู้วิจัยโดยตรง หากพบข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมทางโทรศัพท์ก่อนนำมาวิเคราะห์ เก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม - พฤศจิกายน 2562 มีอัตราการตอบกลับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ COA. MURA2019/613 และ

ได้รับอนุญาตจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ให้ดำเนินการศึกษาได้ การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถถอนตัวออกจากโครงการเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานและสวัสดิการที่ได้รับ เมื่อตัวอย่างยินดีเข้าร่วมวิจัยแล้วให้ลงนามในใบยินยอมผลการวิจัยนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย พิสัย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Spearman's Rank Correlation และ Point Biserial Correlations วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งนำเสนอเพียงส่วนหนึ่งประกอบข้อมูลที่เป็นผลจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 98.70 และร้อยละ 74.70 มีอายุระหว่าง 41-60 ปี อายุเฉลี่ย 43.77 ปี (S.D.=8.99) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.40 รองลงมาคือปริญญาโท สาขาการพยาบาลชุมชน/การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน ร้อยละ 10.80 ส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาเฉพาะทาง NP ร้อยละ 74.70 และร้อยละ 1.90 ได้รับการศึกษาเพื่อเป็น APN โดยร้อยละ 46.80 มีรายได้ต่อเดือน 35,001-50,000 บาท เฉลี่ยต่อเดือน 39,147.33 บาท (S.D.=12777.55) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานพยาบาลเฉลี่ย 20.80 ปี (S.D.=9.24) และร้อยละ 43.70 มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

รองลงมาคือ 1-2 ปี ร้อยละ 27.80 เฉลี่ย 9.81 ปี (S.D.=8.17) ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลชำนาญการ ร้อยละ 72.80 โดยร้อยละ 60.80 รับผิดชอบปฏิบัติงานทั้งในเวลาราชการ นอกเวลาราชการตอนเย็น วันเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุด นักชดถุข/วันหยุดพิเศษของทางราชการ ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะของพยาบาล (n=158)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                                                   | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| เพศ                                                                               |       |        |
| หญิง                                                                              | 156   | 98.70  |
| ชาย                                                                               | 2     | 1.30   |
| อายุ (ปี) (Min=22.00, Max=60.00, Mean=43.77, S.D.=8.99)                           |       |        |
| 20-40                                                                             | 40    | 25.30  |
| 41-60                                                                             | 118   | 74.70  |
| ระดับการศึกษาสูงสุด                                                               |       |        |
| ปริญญาตรี                                                                         | 135   | 85.40  |
| ปริญญาโท                                                                          | 23    | 14.60  |
| การพยาบาลชุมชน / การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน                                         | 17    | 10.80  |
| การพยาบาลสาขาอื่นๆ                                                                | 3     | 1.90   |
| ไม่ใช่ทางการพยาบาล                                                                | 3     | 1.90   |
| การได้รับการศึกษาเฉพาะทาง                                                         |       |        |
| ไม่ได้รับ                                                                         | 37    | 23.40  |
| ได้รับการศึกษาเฉพาะทางพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (NP)                                 | 118   | 74.70  |
| มีการขึ้นทะเบียนพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (NP)                                       | 116   | 98.31  |
| ไม่มีการขึ้นทะเบียนพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (NP)                                    | 2     | 1.69   |
| ได้รับการศึกษาเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN)                           | 3     | 1.90   |
| มีการขึ้นทะเบียน APN สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน/การพยาบาลชุมชน                  | 2     | 66.70  |
| มีการขึ้นทะเบียน APN สาขาอื่นๆ                                                    | 1     | 33.30  |
| รายได้ต่อเดือน (บาท) (Min=7,300.00, Max=70,000.00, Mean=39,147.33, S.D.=12777.55) |       |        |
| 5,000-20,000                                                                      | 20    | 12.60  |
| 20,001-35,000                                                                     | 39    | 24.70  |
| 35,001-50,000                                                                     | 74    | 46.80  |

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะของพยาบาล (n=158) (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                                                                    | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| รายได้ต่อเดือน (บาท) (ต่อ)                                                                         |       |        |
| 50,001-65,000                                                                                      | 21    | 13.30  |
| มากกว่า 65,000 ขึ้นไป                                                                              | 2     | 1.30   |
| ไม่ตอบข้อมูล                                                                                       | 2     | 1.30   |
| ประสบการณ์การทำงานพยาบาล (ปี) (Min=1.00, Max=42.00, Mean=20.80, S.D.=9.24)                         |       |        |
| 1-2                                                                                                | 7     | 4.40   |
| 3-4                                                                                                | 6     | 3.80   |
| 5-7                                                                                                | 7     | 4.40   |
| 8-10                                                                                               | 7     | 4.40   |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป                                                                                | 131   | 83.00  |
| ประสบการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ (ปี)                                                        |       |        |
| (Min=1.00, Max=42.00, Mean=9.81, S.D.=8.17, Median=10.00)                                          |       |        |
| ช่วงเวลาที่รับผิดชอบปฏิบัติงาน ณ หน่วยบริการแห่งนี้                                                |       |        |
| 1-2                                                                                                | 44    | 27.80  |
| 3-4                                                                                                | 14    | 8.90   |
| 5-7                                                                                                | 12    | 7.60   |
| 8-10                                                                                               | 19    | 12.00  |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป                                                                                | 69    | 43.70  |
| ตำแหน่งงานปัจจุบัน                                                                                 |       |        |
| พยาบาลชำนาญการ                                                                                     | 115   | 72.80  |
| พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ                                                                            | 23    | 14.60  |
| รักษาการผู้อำนวยการ รพ.สต.                                                                         | 7     | 4.40   |
| พยาบาลวิชาชีพ (ลูกจ้าง)                                                                            | 6     | 3.80   |
| ผู้อำนวยการ รพ.สต.                                                                                 | 4     | 2.50   |
| พยาบาลชำนาญการพิเศษ                                                                                | 3     | 1.90   |
| ช่วงเวลาที่รับผิดชอบปฏิบัติงาน ณ หน่วยบริการแห่งนี้                                                |       |        |
| - ในเวลาราชการ นอกเวลาราชการตอนเย็น วันเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์/วันหยุดพิเศษของทางราชการ | 96    | 60.80  |

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะของพยาบาล (n=158) (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                                                       | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| ช่วงเวลาที่รับผิดชอบปฏิบัติงาน ณ หน่วยบริการแห่งนี้ (ต่อ)                             |       |        |
| - ในเวลาราชการ                                                                        | 23    | 14.60  |
| - ในเวลาราชการ นอกเวลาราชการตอนเย็น และวันเสาร์-อาทิตย์                               | 13    | 8.20   |
| - ในเวลาราชการและวันเสาร์-อาทิตย์                                                     | 9     | 5.70   |
| - ในเวลาราชการและนอกเวลาราชการตอนเย็น                                                 | 7     | 4.40   |
| - ในเวลาราชการ วันเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์/<br>วันหยุดพิเศษของทางราชการ     | 6     | 3.80   |
| - ในเวลาราชการ นอกเวลาราชการตอนเย็น และวันหยุด<br>นักขัตฤกษ์/วันหยุดพิเศษของทางราชการ | 3     | 1.90   |
| - ในเวลาราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์/วันหยุดพิเศษของทาง<br>ราชการ                       | 1     | 0.60   |

## ส่วนที่ 2 โครงสร้างของหน่วยบริการ และปัจจัยด้านกระบวนการ (ภาระงาน และสัดส่วนของงานที่ปฏิบัติ)

โครงสร้างของหน่วยบริการ ส่วนใหญ่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ 94.30) และร้อยละ 5.70 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ (L) ร้อยละ 44.30 รองลงมาคือขนาดกลาง (M) ร้อยละ 33.50 และร้อยละ 22.20 เป็นขนาดเล็ก (S) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกสัดส่วนของงานที่พยาบาลปฏิบัติเป็นประจำในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยระบุเป็นค่าร้อยละ รายด้าน พบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านงานบริหารน้อยกว่าร้อยละ 25 คิดเป็นร้อยละ 91.80 เฉลี่ยร้อยละ 11.21 (S.D.=13.84) ปฏิบัติงานด้านงานบริการในหน่วยงานร้อยละ 25-50 คิดเป็นร้อยละ 69.00 เฉลี่ยร้อยละ 43.96 (S.D.=16.46) ปฏิบัติงานด้านงานบริการในชุมชนร้อยละ 25-50 คิดเป็นร้อยละ

63.90 เฉลี่ยร้อยละ 30.35 (S.D.=12.34) และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านงานวิชาการน้อยกว่าร้อยละ 25 คิดเป็นร้อยละ 94.30 เฉลี่ยร้อยละ 14.35 (S.D.=7.60) กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.50 แต่เมื่อจำแนกตามการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานด้านงานบริหาร ในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.30 ส่วนการปฏิบัติงานด้านงานบริการ และด้านงานวิชาการอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ร้อยละ 57.60 และ 38.61 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ

กลุ่มตัวอย่างเกือบร้อยละ 70 พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก (ร้อยละ 66.50) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จและความก้าวหน้าในการ

ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.35, 4.09, 3.88 และ 3.78 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.42

#### ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ

ปัจจัยด้านโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วย 1) คุณลักษณะของหน่วยบริการ (ขนาดของหน่วยบริการ และการถ่ายโอนอำนาจ) ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 2** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ (n=158)

| ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง                    | ความพึงพอใจ       |         |
|----------------------------------------|-------------------|---------|
|                                        | r                 | p-value |
| อายุ                                   | $r_s = -.008$     | .923    |
| การศึกษาเฉพาะทาง NP และ APN            | $r_{pbi} = -.012$ | .884    |
| รายได้                                 | $r_s = -.072$     | .369    |
| ประสบการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ | $r_s = -.011$     | .886    |
| ขนาดของหน่วยบริการ                     | $r_{pbi} = -.029$ | .713    |
| หน่วยงานที่สังกัด (การถ่ายโอนอำนาจ)    | $r_{pbi} = -.028$ | .722    |
| ภาระงานโดยรวม                          | $r_s = .160^*$    | .045    |

$r_s$  = Spearman's Rank Correlation  $r_{pbi}$  = Point Biserial Correlations

จากผลการวิจัยที่พบว่าภาระงานโดยรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจของพยาบาล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม โดยนำภาระงานรายด้านมาหาความสัมพันธ์

( $r_{pbi} = -.029$ ,  $p = .713$ ) ( $r_{pbi} = -.028$ ,  $p = .722$ ) ตามลำดับ และ 2) คุณลักษณะของพยาบาล (อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ และการศึกษาเฉพาะทาง NP/การศึกษาเพื่อเป็น APN) ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r_s = -.008$ ,  $p = .923$ ) ( $r_s = -.072$ ,  $p = .369$ ) ( $r_s = -.011$ ,  $p = .886$ ) ( $r_{pbi} = -.012$ ,  $p = .884$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ปัจจัยด้านกระบวนการ (ภาระงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r_s = .160$ ,  $p = .045$ ) ดังตารางที่ 2

กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ และนำภาระงานรายด้านมาหาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจรายด้าน ผลของการวิเคราะห์เป็นดังนี้

1. ภาระงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านการมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน และด้านงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r_s = .228, p = .004$ ) ( $r_s = .189, p = .018$ ) ( $r_s = .198, p = .013$ ) ตามลำดับ

2. ภาระงานด้านงานบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r_s = .173, p = .029$ ) ( $r_s = .173, p = .030$ ) ตามลำดับ

3. ภาระงานด้านงานบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านการมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน และด้านงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r_s = .171, p = .032$ ) ( $r_s = .168, p = .035$ ) ( $r_s = .168, p = .035$ ) ตามลำดับ

4. ภาระงานด้านงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านการมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน และด้านงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r_s = .263, p = .001$ ) ( $r_s = .233, p = .003$ ) ( $r_s = .249, p = .002$ ) ตามลำดับ

และพบว่าภาระงานโดยรวมและภาระงานรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งสนับสนุนการทำงานและสวัสดิการ

## การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้  
**สมมติฐานข้อที่ 1** คุณลักษณะของหน่วยบริการปฐมภูมิ (ขนาดของหน่วยบริการ และการถ่ายโอนอำนาจ) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานนี้

ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีเพียงร้อยละ 5.70 ที่สังกัด อปท. และจากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลพบว่า หน่วยบริการปฐมภูมิสังกัด อปท. บางแห่งมีความพร้อมในด้านงบประมาณ กำลังคน และมีการมอบหมายงานหรือภาระงานที่เหมาะสม ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างจากหน่วยบริการปฐมภูมิสังกัด อปท. บางแห่งที่ยังขาดความพร้อมในการบริหารจัดการกำลังคน งบประมาณ และสวัสดิการต่างๆ ส่งผลให้พยาบาลไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้การถ่ายโอนอำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และขนาดของหน่วยบริการมีหน่วยบริการขนาดใหญ่ (L) ดูแลประชากรมากกว่า 8,000 คน มีพยาบาลปฏิบัติงาน ประมาณ 2-7 คน แต่หน่วยบริการขนาดเล็ก (S) ดูแลประชากรน้อยกว่า 3,000 คน มีพยาบาลปฏิบัติงาน ประมาณ 1-2 คน ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับบางหน่วยบริการมีจำนวนบุคลากรเท่ากัน แต่ดูแลประชากรไม่เท่ากัน บางหน่วยบริการมีจำนวนบุคลากรเพียงพอในการดูแลประชากร และจากการตอบแบบสอบถามในส่วนของการถามปลายเปิดพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับการช่วยเหลือจากทีมสุขภาพ มีพี่เลี้ยงจาก Contracting unit for primary care (CUP) รวมทั้งคนในชุมชน อสม. จิตอาสา และ

จากภาคส่วนอื่นๆ ถึงแม้จะมีบุคลากรใน รพ.สต. ไม่เพียงพอ อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถดูแลประชากรได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งลักษณะงานที่เหมือนกันในทุกขนาดของหน่วยบริการไม่ว่าจะสังกัดหน่วยงานใด ทำให้ระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำให้ขนาดของหน่วยบริการและการถ่ายโอนอำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ

**สมมติฐานข้อที่ 2** คุณลักษณะของพยาบาล (อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ และการศึกษาเฉพาะทาง NP การศึกษาเพื่อเป็น APN) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานนี้

ทั้งนี้แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะอยู่ในวัยกลางคน (41-60 ปี) อายุเฉลี่ย 43.77 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานพยาบาลมากกว่า 10 ปี แต่อย่างไรก็ตามเกือบร้อยละ 50 มีประสบการณ์การทำงานใน รพ.สต. เพียง 1-2 ปี เนื่องจากการลงพื้นที่เก็บข้อมูล พุดคุย สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่าการโอนย้ายจากโรงพยาบาลมาบรรจุที่ รพ.สต. ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จึงต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัว และเรียนรู้งานที่ต่างไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ อาจทำให้รู้สึกไม่มั่นใจ และไม่มีความสุขกับการทำงานต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยและเริ่มปฏิบัติงานที่ รพ.สต. ตั้งแต่สำเร็จการศึกษา จะมีการปรับตัว เรียนรู้งานได้รวดเร็วกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า ทำให้รู้สึกมั่นใจและมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติ เพราะได้รับการยอมรับจากประชาชนในชุมชนและเพื่อนร่วมงาน และจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในส่วนคำถามปลายเปิด พบว่า พยาบาลอาวุโสที่ปฏิบัติงานใน

หน่วยบริการปฐมภูมิมิโอกาสในความก้าวหน้าทางวิชาชีพน้อยกว่า และมีความแตกต่างในเรื่องความก้าวหน้าเมื่อเทียบระหว่างใน รพ. กับ รพ.สต. ร่วมกับพยาบาลจบใหม่ถึงแม้จะได้รับการยอมรับจากประชาชนและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกมั่นใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ทำให้มีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ และยังพบว่าการศึกษาเฉพาะทาง NP การศึกษาเพื่อเป็น APN ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากเกือบร้อยละ 75 ของกลุ่มตัวอย่างได้รับการศึกษาเฉพาะทาง NP และร้อยละ 1.9 จบการศึกษาเพื่อเป็น APN มีเพียงร้อยละ 23.4 ไม่ได้รับการศึกษาเฉพาะทาง ร่วมกับการที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. มีการช่วยเหลือกันและทำงานเป็นทีม ดังนั้นอาจเป็นผลให้การศึกษาเฉพาะทางไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Haile, Gualu, Zeleke & Dessalegn (2017) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐเขต East Gojjam ทางตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศเอธิโอเปีย พบว่าระดับการศึกษาของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Oktizulvia, Dachriyanus & Vionalisa (2017) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกของพยาบาล ในประเทศอินโดนีเซีย พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเมื่ออายุมากขึ้น ภาระงานจะมากขึ้น แต่รายได้ สวัสดิการที่

ได้รับน้อยกว่าภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และยังขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ส่งผลให้รู้สึกไม่มั่นคงในงาน และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

**สมมติฐานข้อที่ 3** กระบวนการ (ภาระงาน) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยนี้พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับต่ำ หมายความว่า ภาระงานมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิจะมากขึ้นตามภาระงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลปฏิบัติงานด้านงานบริการทั้งในหน่วยงานและในชุมชนมากกว่าการปฏิบัติงานบริหารและวิชาการ และเกือบร้อยละ 70 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงการตอบแบบสอบถามในส่วนของคำถามปลายเปิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานตรงตามกับสายงานที่เรียนมา รักและมีความถนัดในงานที่ปฏิบัติ มีเพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน รวมถึงการได้ช่วยเหลือ ส่งเสริมสุขภาพประชาชนในชุมชนตามมาตรฐานของวิชาชีพพยาบาล ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้ป่วยและประชาชนในชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

เมื่อจำแนกความพึงพอใจรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเกือบร้อยละ 80 จบการศึกษาเฉพาะทาง NP และร้อยละ 10.8 จบการศึกษาระดับ

ปริญญาโท สาขาการพยาบาลชุมชน/การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน โดยเน้นการฝึกปฏิบัติการรักษาโรคเบื้องต้น ซึ่งบทบาทของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในรพ.สต. นอกเหนือจากจะต้องให้บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชนแล้ว ยังต้องให้บริการการรักษาโรคเบื้องต้นอีกด้วย ซึ่งอาจส่งผลให้ปัจจัยด้านกระบวนการ (ภาระงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ สอดคล้องกับการศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติในบริบทการดูแลสุขภาพปฐมภูมิประเทศไทย พบว่าพยาบาลมีบทบาทในการรักษาโรคเบื้องต้นสูงสุด (รัชตวรรณ ศรีตระกูล และชนิษฐา นันทบุตร, 2564) ดังนั้นการที่พยาบาลจบการศึกษาเฉพาะทาง NP/APN ส่งผลให้ประชาชนยอมรับและให้ความเชื่อมั่นในการรักษาภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน การดูแลทางด้านจิตสังคม และการส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจที่สามารถให้การช่วยเหลือประชาชนได้ตรงกับสิ่งที่เรียนมา และมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติ

ส่วนความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานและสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และเมื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า ภาระงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งสนับสนุนการทำงานและสวัสดิการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในส่วนของคำถามปลายเปิดส่วนนี้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ให้เหตุผลเชิงลบ ดังนี้ 1) ภาระงานมาก ต้องทำงานในส่วนของสหวิชาชีพอื่น 2) ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานมากเกินไป ไม่เหมาะสมกับจำนวน

บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 3) ต้องช่วยอำนวยความสะดวกในการดูแลคนไข้ของ รพ. ที่มารับยาและเจาะเลือดในคลินิกโรคเรื้อรัง 4) เป็นห่วงความปลอดภัยของตนเองเมื่อต้องดูแลผู้ป่วยยาเสพติด และจิตเวช และออกจุดบริการตอนกลางคืน ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานและคุณภาพของงาน 5) มีความกังวลในเหตุการณ์บางอย่างที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ต้องการที่จะเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ต้องการคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน และ 6) หากมีทรัพยากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น บุคลากร และงบประมาณ จะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น จึงอาจส่งผลให้ปัจจัยด้านกระบวนการ (ภาระงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ

ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ Oktizulvia, Dachriyanus & Vionalisa (2017) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกของพยาบาล ในโรงพยาบาลประเภท C ในประเทศอินโดนีเซีย ที่พบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมระดับปานกลาง เมื่อแยกรายด้าน พบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในระดับสูงต่อเพื่อนร่วมงาน สังคมการสื่อสาร และลักษณะงาน แต่มีความพึงพอใจระดับต่ำต่อเงื่อนไขในการดำเนินงาน สวัสดิการ การสนับสนุนต่างๆ รวมถึงรายได้ เนื่องจากภาระงานมากขึ้น แต่รายได้ สวัสดิการที่ได้รับน้อยกว่าภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และยังขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ

ที่จะลาออกจากการทำงานของพยาบาลในประเทศอินโดนีเซีย

### ข้อจำกัดของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลแบบ Descriptive analysis และ Correlation analysis ไม่ได้วิเคราะห์ข้อมูลแบบ Multi-level analysis จึงอาจทำให้ไม่สามารถอธิบายให้เห็นภาพรวมอย่างชัดเจน และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสังกัด อปท. มีจำนวนน้อยมาก จึงอาจทำให้ไม่สามารถอธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างด้านการถ่ายโอนอำนาจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

หน่วยงานหรือต้นสังกัดควรมีการส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งสนับสนุนการทำงานและสวัสดิการให้พยาบาลได้รับการอบรมเพิ่มเติมทักษะอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย มีกาสนับสนุนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของพยาบาล เพื่อให้พยาบาลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และกล้าตัดสินใจให้การพยาบาล โดยเฉพาะการรักษาโรคเบื้องต้น รวมทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ มีการให้รางวัลประจำปีในผู้ที่มีผลงาน ผู้ที่เสียสละในการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมให้พยาบาลมีความก้าวหน้าในวิชาชีพเท่าเทียมสหวิชาชีพอื่น เพื่อให้พยาบาลรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มั่นคงในชีวิต และรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เนื่องจากผลการศึกษาจากการตอบแบบสอบถามพบปัญหาของพยาบาลบางส่วนขาดความมั่นใจ ไม่กล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกที่ว่าตนเองขาด



- สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข สำนักตรวจและประเมินผล. (2555). *สรุปผลการตรวจราชการและนิเทศงานระดับกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555*. นนทบุรี: สำนักตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข สำนักตรวจและประเมินผล.
- สุวรรณ จันทรประเสริฐ, อุไร จเรประพาฬ, เสาวมาศ คุณล้าน เกื่อนนาดี, นพวรรณ เปี้ยชื่อ, แสงอรุณ อิศระมาลัย, พิชรินทร์ พูลทวี, และอุษาพร รอดแดง. (2563). *บทบาทความรับผิดชอบของพยาบาลในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ*. นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
- โสภณ เมฆธน. (2559). *คู่มือแนวทางการดำเนินงานคลินิกหมอครอบครัวสำหรับหน่วยบริการ*. กระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นจาก [http://www.ylo.moph.go.th/webssj/file2019/star/process\\_PCC.pdf](http://www.ylo.moph.go.th/webssj/file2019/star/process_PCC.pdf)
- อติญาณ ศรีเกษตริน โสรตริย์ แพน้อย และชุลีพร เอกรัตน์. (2555). การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ในพื้นที่สาธารณสุขเขต 15. *วารสารกองการพยาบาล*, 39(3), 38-50.
- อมร นนทสุต. (2556). *กำเนิดสถานื่อนามัย และพัฒนาการสู่รพ.สต.*. สืบค้นจาก <https://www.hfocus.org/content/2013/08/4328>
- Aron, S. (2015). *Relationship between nurses' job satisfaction and quality of healthcare They deliver*. Mankato, Minnesota: Minnesota State University.
- Chien W.T. & Yick S.Y. (2016). An investigation of nurses' job satisfaction in a private hospital and its correlates. *The Open Nursing Journal*, 10, 99-112.
- Donabedian, A. (1988). The quality of care: how can It be assessed?. *The Journal of the American Medical Association*, 260(12), 1743-1748.
- Donabedian, A. (2003). *An introduction to quality assurance in health care*. New York: Oxford University Press.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.G., & Buchner, A. (2009). Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Haile D., Gualu T., Zeleke H. & Dessalegn B. (2017). Job satisfaction and associated factors among nurses in East Gojjam Zone Public Hospitals Northwest Ethiopia, 2016. *Journal of Nursing and Care*, 6(3), 1-6.
- Oktizulvia, C., Dachriyanus, D. & Vionalisa, V. (2017). Job satisfaction factors and nurses' Intention to quit in Type C Hospitals. *Journal of Nursing and Care*, 6(3), 1-8.