

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการตื่นตัวในด้านการรักษาสุขภาพ และการดูแลสุขภาพเจ็บป่วยของประชาชน มีเพิ่มมากขึ้นทำให้ความต้องการทางด้านการแพทย์เพิ่มขึ้นด้วยโรงพยาบาลหรือสถานบริการ สาธารณสุขต่าง ๆ มีหน้าที่หลักในการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรงเพื่อให้บริการให้ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การวินิจฉัยการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้เจ็บป่วย ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

นอกจากนี้โรงพยาบาลยังเป็นสถานที่ที่รวมของบุคลากรหลายสาขาที่ทำงานร่วมกัน เช่น แพทย์ พยาบาล ซึ่งบุคลากรในทีมสุขภาพนี้จะต้องประสานงานทำงานร่วมกัน ในการให้บริการ เพื่อให้การพยาบาลบรรลุตามเป้าหมาย โดยเฉพาะพยาบาลนับได้ว่าเป็นกลุ่มบุคลากรที่สำคัญมาก เพราะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยตรงทั้งกับแพทย์ ผู้ป่วยญาติผู้ป่วย พยาบาลจึงต้องมีความอดทนในการปฏิบัติงานอย่างสูง จึงเป็นเหตุให้พยาบาลปฏิบัติงานด้วยความเครียด และเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานได้ง่าย เกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพการทำงาน เช่น จำนวนพยาบาลไม่สมดุลกับจำนวนผู้ป่วย ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากทรัพยากรทางการบริหารองค์การประกอบไปด้วยปัจจัยการบริหาร ซึ่ง ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของและเทคนิควิธีการทำงาน (ขงยุทธ เกษสาคร, 2544) และคนเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ เพราะคนเป็นผู้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการที่จะทำให้คนที่อยู่ในองค์การทำงานให้กับองค์การด้วยความกระตือรือร้นทุ่มเทความสามารถให้กับองค์การอย่างเต็มที่มีนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจำเป็นที่จะต้องสร้างให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน (ธงชัย สมบูรณ์, 2549) เพราะความพึงพอใจในงานมีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน อันจะทำให้้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้เงื่อนไขและนโยบายที่เป็นอยู่ความพึงพอใจในงานมีประโยชน์ต่อการทำงาน เพราะหากบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงย่อมมีผลต่องาน การทำงาน การทุ่มเทการทำงาน และความรับผิดชอบงาน และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลผลิตรวมขององค์การ (ธร สุนทรายุทธ, 2553) นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังมีผลดีต่อองค์การหลายประการเช่น ลดอัตราการลาออกของพนักงาน ลดการขาดงานของพนักงาน และลดการประท้วงต่อต้านของพนักงาน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2548) หากบุคลากรในองค์การใดก็ตามไม่มีความ

พึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงาน ลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535) บรรยากาศองค์การเป็นลักษณะทางสิ่งแวดล้อมที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม มีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ (เทพนม เมืองแมน, 2529) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์การ แบบของผู้นำกฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์การและการรับรู้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ นอกจากนี้ยังพบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในงานอีกด้วย หากองค์การสามารถสร้างบรรยากาศที่ทำให้เกิดความพอใจของบุคคลได้ จะทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ คือ มีความรู้สึกพอใจที่จะทำงานและมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การ แต่ในทางกลับกันหากบรรยากาศไม่ดีก็จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานทางด้านลบ ก่อให้เกิดความเสียหายต่าง ๆ อันเป็นผลเสียต่อองค์การทั้งในเรื่องผลผลิตและภาพลักษณ์ขององค์การ (ชงชัย สมบูรณ์, 2549)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คือการเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจและจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนและขององค์การ (อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2549) เป็นกลยุทธ์สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่เน้นการพัฒนามนุษย์โดยรวมและในแต่ละด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริการ (จินตนา ยูนิพันธ์, 2539) และเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นวิธีการหนึ่ง ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดความพยายาม มีความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวได้ดี ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค สามารถเรียนรู้และปฏิบัติงานที่ย่างยากซับซ้อนได้ ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีเกิดความพึงพอใจในงานตามมานอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นกลยุทธ์การบริหารของผู้บริหารที่ต้องตระหนัก เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะช่วยให้องค์การมีผลลัพธ์ที่สำคัญ คือ มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันกับองค์การเพิ่มขึ้น ลดความเครียดในการทำงานและมีพฤติกรรมการวางอำนาจกับหัวหน้าน้อยลง (Laschinger, Almost, & Tuer - Hodes, 2003 อ้างใน นิตยา ธนกาญจน์, 2553)

พยาบาล เป็นวิชาชีพหนึ่งในสังคมที่มีบทบาทสำคัญในทีมของผู้ให้บริการสาธารณสุข (รัตนา ทองสวัสดิ์, 2541) และพยาบาลเป็นบุคลากรทางสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรทางสุขภาพสาขาอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกรหรือนักสาธารณสุขอื่น ๆ ดังนั้นจึงนับได้ว่าบุคลากรพยาบาลมีความสำคัญและมีส่วนสำคัญยิ่งในการผลักดันให้นโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศบรรลุเป้าหมาย เพราะพยาบาลเป็นผู้ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทั้งในด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟู โดยเฉพาะพยาบาลที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่จะต้องให้บริการที่เน้นการแก้ไขปัญหาความเจ็บป่วยและผลกระทบจากความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนและรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤต (ทัศนยา บุญทอง, 2543) อีกทั้งลักษณะของงานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง เป็นงานที่ต้องให้การดูแลผู้ป่วยที่ซับซ้อนและรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤตที่ต้องใช้ความเร่งรีบและความรอบคอบในเวลาเดียวกัน โดยภาระงานที่หนักนี้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในงานลดลง ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ทำให้มีแนวโน้มของการหยุดงานและการลาออกจากงานของพยาบาลเพิ่มมากขึ้น อันจะก่อให้เกิดปัญหาการขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ (กฤษดา แสงวงดี, 2551)

โรงพยาบาลทหารผ่านศึกเป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ตั้งอยู่ริมถนนวิภาวดีรังสิต เลขที่ 123 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการให้การสงเคราะห์ด้านการรักษาพยาบาล ฟื้นฟูสภาพร่างกาย และจิตใจแก่ทหารผ่านศึก และประชาชนทั่วไป ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2491 โดยพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ให้ตั้งสถานพยาบาลขึ้นเป็นหน่วยปฏิบัติการรักษาพยาบาลแก่ทหารผ่านศึกนอกประจำการ ขนาด 300 เตียง เพื่อให้การสงเคราะห์ตามระเบียบขององค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก โดยเน้นทางด้านการฟื้นฟูบำบัดและการฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ทหารผ่านศึกเป็นหลัก ซึ่งโรงพยาบาล ที่รักษาโรคทั่วไปในด้านต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนมีหลายแห่ง แต่โรงพยาบาลที่จัดสร้างขึ้น เพื่อภารกิจหน้าที่นี้มีเพียงแห่งเดียว โรงพยาบาลได้ตระหนักถึงภารกิจด้านนี้จึงพยายามทุกวิถีทางที่จะผลักดันให้โรงพยาบาลมีขีดความสามารถสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพของทหารผ่านศึกพิการ เพราะโดยหลักการแล้วการฟื้นฟูทางร่างกายจะต้องควบคู่กับการฟื้นฟูทางจิตใจ ให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ทอดถอยและให้คิดอยู่เสมอว่าถึงจะพิการก็ยังมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคม

ปัจจุบันผู้ป่วยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะทหารผ่านศึกที่บาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกส่งตัวมารับการดูแลต่อที่โรงพยาบาลทหารผ่านศึก โดยบางรายจะต้องอยู่ในความควบคุมดูแลของแพทย์ไปจนตลอดชีวิต ดังนั้นเพื่อให้สามารถรองรับการขยายตัวของผู้ป่วยรวมทั้งมีอุปกรณ์การแพทย์ที่ทันสมัยได้มาตรฐาน จึงได้เปิดขยายจากโรงพยาบาลขนาด 300 เตียง เป็น

โรงพยาบาลขนาด 500 เตียง ทำให้บุคลากรที่ให้การดูแลรักษาไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มมากขึ้นบวกกับบุคลากรที่ให้การดูแลรักษาได้ออกเป็นจำนวนมาก โรงพยาบาลจึงได้ทำเรื่องขออนุมัติเปิดรับบุคลากรเพื่อบรรจุเป็นพนักงานราชการจากองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก เพื่อเปิดขยายโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรให้เพียงพอต่อและประชาชนทั่วไปที่เข้ามารับการรักษาพยาบาล

วิชาชีพการพยาบาลถือเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญและสัมพันธ์กับชีวิต ความปลอดภัยและความสุขสบายของผู้ป่วย ซึ่งนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความทุกข์ทรมานจากโรคต่าง ๆ แล้ว ยังมีความแตกต่างกันในด้านความคิด ความรู้สึก และความเชื่อในแต่ละบุคคล ดังนั้น ผู้ที่จะทำหน้าที่ในการดูแลรักษานอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในศาสตร์สาขาต่าง ๆ แล้ว ยังจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติด้านคุณธรรมสูง เพราะความรู้ ความสามารถทางศาสตร์สาขาต่าง ๆ นั้นไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดการบริการแบบองค์รวมที่เป็นแนวทางการปฏิบัติการพยาบาลที่ได้ผสมผสานแนวคิดเชิงจริยธรรมเข้าไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการดูแลสุขภาพที่มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตของมนุษย์ (กระทรวงสาธารณสุข,2543) ซึ่งต้องการการดูแลที่แสดงถึงการยอมรับบุคคลเฉพาะบุคคลเนื่องจากโรงพยาบาลทหารผ่านศึกไม่สามารถผลิตพยาบาลได้เอง จึงต้องรับพยาบาลที่ผลิตจากหน่วยงานของราชการเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งผู้ที่อยู่ในวิชาชีพพยาบาลจำต้องปรับตัว ตลอดจนพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อบริหารจัดการบริการสาธารณสุขซึ่งมีทั้งทางด้านการบริหาร การบริการ วิชาการ ให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอกับความความต้องการสามารถตอบสนองความต้องการด้านบริการและความคาดหวังของประชาชนได้ซึ่งพยาบาลแต่ละคน ต่างก็มีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการทำงานแต่ละแผนกแตกต่างกันออกไป ซึ่งที่ผ่านมาพบว่าพยาบาลมีการลาออกจากหน่วยงานในปริมาณค่อนข้างสูงซึ่งต้องมีการรับสมัครใหม่อยู่เสมอทำให้โรงพยาบาลต้องเสียงบประมาณ ในการพัฒนาอบรมบุคลากรที่เข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ขององค์กร นอกจากนี้ยังจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลและส่งผลต่อการให้บริการประชาชนที่มารับบริการ(กฤษดา แสงวดี, 2551) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลทหารผ่านศึก เพราะความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ (จาดุพร แสงเป่า,2542) นอกจากนี้ผู้บริหารในโรงพยาบาลควรทราบว่าบุคลากรของตนมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในด้านใดบ้าง ทั้งนี้ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในวิชาชีพให้แก่พยาบาล เพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข และนำมาปรับปรุงการบริหารงานการจัดการต่าง ๆ ในองค์กรและเป็นการจูงใจให้พยาบาลเลือกเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรเพิ่มขึ้น (Caprara et al., 2009)

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลทหารผ่านศึก
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลทหารผ่านศึก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้ ศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาล เฉพาะพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทหารผ่านศึกเนื่องจากพยาบาลมีการเข้าและออกจากองค์การของพยาบาลในปริมาณที่ค่อนข้างสูงและศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลทหารผ่านศึก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส

ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านค่านิยมในวิชาชีพ

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา โรงพยาบาลทหารผ่านศึก กรุงเทพมหานคร

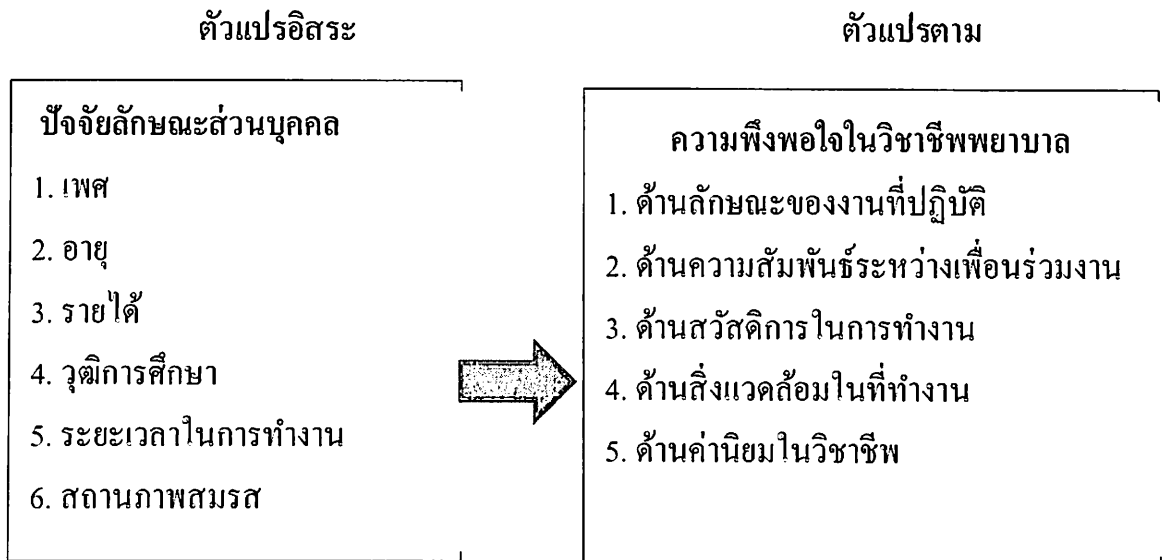
ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างวันที่ 11 ธันวาคม 2562 - 31 มิถุนายน 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลทหารผ่านศึก
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลทหารผ่านศึก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน
3. ผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพยาบาลในการให้บริการ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาล โรงพยาบาลทหารผ่านศึก ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, p.71) มาแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลทหารผ่านศึก ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 รายได้
 - 1.4 วุฒิการศึกษา
 - 1.5 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.6 สถานภาพสมรส

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาล ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 - 2.3 ด้านสวัสดิการในการทำงาน
 - 2.4 ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
 - 2.5 ด้านค่านิยมในวิชาชีพ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ระดับความรู้สึกดีในวิชาชีพและต่อการปฏิบัติงาน ความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน ความรู้สึกภูมิใจและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่แสดงออกถึงความพึงพอใจโดยรวมต่ออาชีพที่ตนได้เลือกทำโดยวัดจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันหรือตลอดชีวิตการทำงาน

วิชาชีพพยาบาล หมายถึง การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ การพยาบาลแบบองค์รวม การพยาบาลในด้านการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาโรค การฟื้นฟูสุขภาพ

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของพยาบาลแต่ละคนที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา

ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบของพยาบาลประจำการหลังจากจบการศึกษาแล้ว

ค่านิยมในวิชาชีพ หมายถึง ระดับความรู้สึกของพยาบาลต่อวิชาชีพ ในด้านความภาคภูมิใจและความศรัทธาในวิชาชีพ

ลักษณะงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่พยาบาลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการมอบหมายงาน การให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานในหน่วยงานและพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานว่าได้ทำงานที่ชอบมีความสุขในการทำงานบรรยากาศการทำงานดีผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้นผลการทำงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้ว่าตนเองมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีผู้ร่วมงานเต็มใจให้ความช่วยเหลือในการทำงานมีเครือข่ายกว้างขวางสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลสำคัญทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพ

สวัสดิการในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานและประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิทธิในการรักษาพยาบาลที่จะพึงได้รับหรือการที่พยาบาลวิชาชีพทราบว่าตนได้รับเงินเดือนเหมาะสมได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ปฏิบัติและเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตหรือปริญญาตรีขึ้นไปมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาลปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและมีประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพพยาบาล

แผนกที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ ศึกทำงานที่พยาบาลปฏิบัติงานอยู่หรือหน่วยปฏิบัติงานที่แสดงถึงประเภทหรือขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะด้านนั้นในโรงพยาบาลทหารผ่านศึก กรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในสภาพของบริเวณโรงพยาบาล อาคารสถานที่ ความสะดวกสบาย วัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับการปฏิบัติงานและปริมาณที่เหมาะสม

องค์กร หมายถึง โรงพยาบาลทหารผ่านศึก กรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาลทหารผ่านศึก หมายถึง โรงพยาบาลรัฐในสังกัดกระทรวงกลาโหม