

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

จิรวรรณ อินคัม¹, ณัฐธินี สาสีวรรณ², นันทน์ภัส พักแก้ว², มัสลิน จันทน์ผา², อมรรัตน์ พรหมมินทร์², อัจฉรา กลัดแก้ว², พา
ฝัน อัดถฤทธิ², มยุรา รวดเร็ว² และ สุรีพร สงประเสริฐ²

¹ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² ขณะดำเนินการศึกษา เป็นนิสิตพยาบาลศาสตรบัณฑิตปี 4 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

* Corresponding author: jirawain@swu.ac.th

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ และ
บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราช
กุมารี **วิธีการศึกษา:** กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
อย่างน้อย 1 ปี จำนวน 124 คน คัดเลือกโดยสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ และบรรยากาศองค์กร วิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน **ผลการศึกษา:** กลุ่มตัวอย่างมีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างมาก พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ แรงจูงใจจากความคาดหวัง ($r = 0.663$) บรรยากาศองค์กร ($r = 0.641$) และอัตมโน
ทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.362$) ส่วนทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.207$) **สรุป:** ผลการวิจัยเสนอแนะว่าเพื่อเสริมสร้างและรักษาไว้ซึ่งความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อันจะก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมั่นคงขององค์กรโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยาม
บรมราชกุมารี ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญโดยจัดโปรแกรมกระตุ้นการรับรู้ เพื่อพัฒนาทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง มีระบบ
ความก้าวหน้าของการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้รับรู้ร่วมกัน ตลอดจนให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการพัฒนา
องค์กรในทุกระดับ

คำสำคัญ: พยาบาลวิชาชีพ, ความพึงพอใจ, ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล, แรงจูงใจจากความคาดหวัง, อัตมโนทัศน์, บรรยากาศองค์กร

Thai Pharm Health Sci J 2009;4(4):517-523[§]

บทนำ

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อระบบและ
คุณภาพของการบริการสุขภาพของประเทศ ทั้งนี้เนื่องจาก
พยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดที่ให้การดูแลประชาชนที่
เจ็บป่วยอย่างครอบคลุมในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน
โรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ ตั้งแต่ระดับบุคคล
ครอบครัว จนถึงชุมชน¹ การขาดพยาบาลจะส่งผลกระทบต่อ
คุณภาพของการให้บริการแก่ผู้ป่วยและผู้รับบริการอื่น ๆ ทั้งยัง
ส่งผลกระทบต่อพยาบาลและต่อวิชาชีพการพยาบาลด้วย แม้ว่าจะ

มีสถาบันผลิตพยาบาลถึง 21 แห่ง แต่พบว่าจำนวนพยาบาลไม่
เพียงพอต่อความต้องการของสังคม จนได้รับอนุมัติให้เป็นวิชาชีพ
ขาดแคลน สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการขาดแคลนจากการศึกษา
พบว่าในปี 2550 ประเทศไทยยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพกว่า
30,000 คน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 มีพยาบาลวิชาชีพในวัย
ทำงานทั้งหมด 97,942 คน เป็นผู้ประกอบวิชาชีพในระบบบริการ
สุขภาพประมาณ 88,440 คน หรือร้อยละ 90.3 ในขณะที่ความ
ต้องการพยาบาลวิชาชีพของประเทศในช่วงเวลาเดียวกันควรมี
119,700 คน ซึ่งเป็นอัตราเต็มกำลังเมื่อคำนวณตามความต้องการ
บริการสุขภาพประชาชน²

[§] 14th year of Srinakharinwirot Journal of Pharmaceutical Science

โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นโรงพยาบาลขนาด 500 เตียง แต่เปิดให้บริการทั้งหมด 367 เตียง มีความต้องการอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ 367 คน ในปี 2550 มีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพอยู่ 242 คน เมื่อพิจารณาจากสถิติที่ผ่านมา พบว่ายังมีพยาบาลไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้รับบริการ และมีสถิติการลาออกในปี 2550 ประมาณ 11%

จากรายงานการวิจัยพบว่าพยาบาลมีแนวโน้มลาออกจากการเพิ่มขึ้น เนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในงานด้านการพยาบาล เพราะงานพยาบาลเป็นงานหนักทั้งกายและใจ พยาบาลต้องมีความอดทน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ หากพยาบาลขาดความพึงพอใจ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย เครียด หลีกเลียง ขาดงาน และลาออกจากการงาน³ ดังที่การศึกษาของวันชัย วิเศษสุวรรณ (2527)⁴ พบว่าบุคลากรจะมีความสุข ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีแนวโน้มการลาออกจากการงานลดลง ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เบญจวรรณ เนตรชม (2541)³ กล่าวว่าระดับความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของงาน การสร้างความพึงพอใจในงานจึงเป็นกุญแจหรือหัวใจของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยความสมัครใจ และในทางตรงข้ามถ้าหากบุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานจะก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างแก่หน่วยงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะต่ำ การปฏิบัติงานจะได้ผลในทางลบ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียขึ้นแก่หน่วยงาน จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อการทำงาน คือการไปทำงานและการขาดงาน ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูง โอกาสที่จะไม่ไปทำงานหรือขาดงานย่อมมีน้อย⁵ การศึกษาพบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล⁶ แรงจูงใจต่อความคาดหวัง⁷ และบรรยากาศองค์กร⁸ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาล

ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล คือ การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับลักษณะของงานวิชาชีพพยาบาลในด้านการให้บริการรับรู้วิชาชีพพยาบาลมีความสำคัญ มีคุณค่าต่อสังคม มีความรับผิดชอบสูงเกี่ยวกับสุขภาพและชีวิตของคน เป็นอาชีพที่มีเกียรติได้ช่วยเหลือผู้อื่น เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งที่ค่อนข้างถาวรแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้จากการเรียนรู้ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานการพยาบาลจะได้รับความรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วย เกิดการรับรู้ว่าการปฏิบัติการพยาบาลที่ดีจะช่วยให้ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัย จึงมีความรู้สึกพอใจและยินดีที่ได้ปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดเป็นทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยดี และกระทำอย่าง

ต่อเนื่องโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลให้มีการปฏิบัติการพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจคิดว่าการปฏิบัติงานทางด้านการพยาบาลยุ่งยากซับซ้อน และมีอันตรายต่อสุขภาพ เกิดความไม่พึงพอใจและไม่ต้องการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานที่ไม่มีคุณภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของยศวรณ นิพนธ์ศิริผล (2541)⁶ ที่ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งพบว่าทัศนคติต่อการทำงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ

แรงจูงใจจากความคาดหวัง คือ แรงกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพได้ใช้ความพยายามในการทำงาน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ตนเองพอใจจากการทำงาน และหวังว่าจะมีโอกาสได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนนั้น หากพยาบาลทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ดังนั้นเมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะผลักดันให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ และเมื่อสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็หมายถึงว่าพยาบาลประสบความสำเร็จในการทำงาน อันเป็นผลให้ได้รับการตอบแทนในการทำงานก็จะยิ่งทำให้พยาบาลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งพบว่าแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ⁷

อัตมโนทัศน์ (self-concept) ของพยาบาลวิชาชีพ คือ การรับรู้ต่อตนเองในฐานะที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ภาวิณี นาวาพานิช (2537)⁵ กล่าวว่า พยาบาลที่มีอัตมโนทัศน์ดีจะมีลักษณะที่พึงประสงค์ มีความวิตกกังวลต่ำ สามารถปรับตัวได้ดี มีความอยากรู้อยากเห็น มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และจะใช้กลไกการป้องกันตัวน้อยมาก ดังนั้นพยาบาลที่มีอัตมโนทัศน์ของพยาบาลสูงจะเป็นผู้ที่มีการรับรู้ว่าตนเองเป็นพยาบาลที่มีความสามารถ แก้ปัญหาได้ดีพอใจในศักยภาพของตน และสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็น คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของพยาบาล คือ สามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อน แก้ปัญหาได้รวดเร็ว และสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ จึงมีความพึงพอใจในงานสูง สอดคล้องกับการศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอัตมโนทัศน์มีความพึงพอใจต่อวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับอัตมโนทัศน์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญ⁸

บรรยากาศองค์กร คือ สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กรและส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในองค์กร บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อ

บุคลากรทุกคนในองค์กร บรรยากาศองค์กรที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบรรลุจุดหมายตามต้องการ บรรยากาศองค์กรและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กร มีส่วนส่งเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจและอบอุ่น รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาปฏิบัติงาน ถ้าหากองค์กรมีบรรยากาศไม่ดี จะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว่าเหวและไม่อยากมาทำงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งได้มีผู้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การดูแลวิชาชีพ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่าบรรยากาศองค์กรสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบรรยากาศองค์กรสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ถึงมากถึงร้อยละ 43.90⁹

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตมโนทัศน์ของวิชาชีพพยาบาล บรรยากาศองค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรทุกระดับควรให้ความสนใจ เพราะนอกจากจะสัมพันธ์กับการย้ายงานและขาดงานแล้ว ยังมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและความต้องการค้นหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อให้เข้าใจปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ อันเนื่องมาจากการลาออก การย้ายที่ทำงาน ซึ่งจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารองค์กรเพื่อให้การดำเนินไปในวิชาชีพพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทั้งนี้ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์จำเพาะ คือเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ และบรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานในแผนกหอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง หอผู้ป่วยศัลยกรรม หอผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุฉุกเฉิน หอผู้ป่วยวิกฤต หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยสูตินารีเวชกรรม หน่วยงานห้องผ่าตัด และหน่วยจ่ายกลาง (central supply) ในช่วงเดือนสิงหาคมถึงกันยายน พ.ศ. 2551 จำนวน 203 คน

คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างมีระบบจากบัญชีรายชื่อที่จัดทำขึ้นในแต่ละหอผู้ป่วย จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามสัดส่วนที่คำนวณได้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดคำนวณจากสูตรของ Green (1991 อ้างใน Tabanick & Fidel, 2001)¹⁰ โดย $N \geq 104 + M$ เมื่อ M = จำนวนตัวแปรต้น และ N = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งขนาดตัวอย่างสำหรับ $M = 4$ คือ $N \geq 104 + 4$ คน และกำหนดความคลาดเคลื่อนของการเข้าร่วมกิจกรรมวิจัยของกลุ่มตัวอย่างที่ 15% ซึ่งคิดเป็น 16 คน ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 124 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมีตัวเลือกตอบจำนวน 4 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (เบญจวรรณ เนตรแซม, 2541)³ มีระดับการวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ คือ 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด และ 6 หมายถึงพึงพอใจมากที่สุด โดยเครื่องมือมีความเที่ยงภายในสูง (ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา 0.87) 2) แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลซึ่งสอบถามทัศนคติต่อการให้บริการของพยาบาลวิชาชีพ (นวลดี โมกชะเวส, 2551)¹¹ มีระดับการวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีความเที่ยงภายในระดับที่ยอมรับได้ (ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา 0.70) 3) แบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวังพัฒนาขึ้นโดยเบญจวรรณ เนตรแซม(2541)³ มีระดับการวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ โดย 1 หมายถึงมีแรงจูงใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด และ 6 มีมากที่สุด แบบสอบถามนี้มีความเที่ยงภายในสูง (ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา 0.95) และ 4) แบบประเมินบรรยากาศองค์กร (เบญจวรรณ เนตรแซม, 2541)³ มีระดับการวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ โดย 1 หมายถึงบรรยากาศการทำงานน้อยที่สุด และ 6 หมายถึงบรรยากาศที่เอื้อมากที่สุด แบบสอบถามมีความเที่ยงภายในระดับที่ยอมรับได้ (ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา 0.71)

คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยตนเอง หลังจากได้รับหนังสืออนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล

ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ผู้วิจัยเข้าพบพยาบาลวิชาชีพที่สนใจเข้าร่วมการวิจัย ณ จุดนัดหมาย ซึ่งเป็นสถานที่ที่ทำให้ผู้สนใจเข้าร่วมการวิจัยรู้สึกเป็นส่วนตัว ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ของผลการวิจัยต่อการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ตลอดจนตอบข้อซักถามของผู้สนใจเข้าร่วมการวิจัย เพื่อเอื้อความร่วมมือในการร่วมการวิจัยมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบสิทธิในการเข้าร่วมการวิจัยและการปฏิเสธ โดยให้กลุ่มตัวอย่างลงลายมือชื่อยินดีเข้าร่วมการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ แบบสอบถามประกอบที่ใช้มีทั้งหมด 5 ส่วน ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง และบรรยากาศขององค์กร เวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างแต่ละคนประมาณ 30 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงบรรยายในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะกลุ่มตัวอย่าง เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ และบรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05$

ผลการศึกษา

จากตัวอย่างทั้งหมด 124 คน พบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95.20) มีอายุระหว่าง 25 - 29 ปี (ร้อยละ 39.50) สถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 79) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 96.0) มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 71.0) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการพยาบาลในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระหว่าง 1 - 5 ปี (ร้อยละ 53.2) ตาราง

ตำแหน่งในฐานะพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (ร้อยละ 98.0) และมีผู้ที่คาดว่าจะอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นเวลาต่ำกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.1

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 4.04) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.15) มีแรงจูงใจจากความคาดหวังในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 4.25) มีอัตมโนทัศน์ต่อวิชาชีพพยาบาลในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 4.53) อย่างไรก็ตามพยาบาลรายงานว่าบรรยากาศขององค์กรตามทัศนะของตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.99) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ และบรรยากาศองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย $\pm$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับตามเกณฑ์
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	4.04 $\pm$ 0.63	ค่อนข้างสูง
ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล	4.15 $\pm$ 0.43	ดี
แรงจูงใจจากการคาดหวัง	4.25 $\pm$ 0.59	ค่อนข้างสูง
อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ	4.53 $\pm$ 0.64	ค่อนข้างสูง
บรรยากาศองค์กร	3.99 $\pm$ 0.62	ค่อนข้างไม่ดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ แรงจูงใจจากความคาดหวัง ($r = 0.663$) บรรยากาศองค์กร ($r = 0.641$) อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.362$) และปัจจัยด้านทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.207$) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล แรงจูงใจจากความคาดหวัง อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ และบรรยากาศองค์กร ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ตัวแปรที่ศึกษา	1	2	3	4	5
1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	1				
2 ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล	0.207*	1			
3 แรงจูงใจจากความคาดหวัง	0.663**	0.614**	1		
4 อัตมโนทัศน์ของพยาบาลวิชาชีพ	0.362**	0.663**	0.676**	1	
5 บรรยากาศองค์กร	0.641**	0.086	0.593**	0.325**	1

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาแสดงว่าปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยศวรณ นินวัฒน์ศิริผล (2541)⁶ ที่ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ และพบว่าทัศนคติต่อการทำงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) ทั้งนี้เนื่องมาจากทัศนคติเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเรียนรู้หรือมีประสบการณ์มากขึ้น การถ่ายทอดทัศนคติทั้งจากสถาบัน หัวหน้างาน หรือผู้อื่นที่ตนพอใจ จะหล่อหลอมให้พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติต่อวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น เมื่อพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้รับความรู้ และการถ่ายทอดประสบการณ์ อาจเกิดการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี จึงมีความรู้สึกพึงพอใจและยินดีได้ปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดเป็นทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายามในการทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่าแรงจูงใจจากการคาดหวังของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานจะผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ และเมื่อกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายซึ่งหมายถึงการประสบความสำเร็จในการทำงาน อันเป็นผลให้ได้รับการตอบแทนในการทำงานร่วมด้วย ก็อาจส่งผลให้พึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพที่มีความต้องการความสำเร็จสูง อาจมีความกระตือรือร้นและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความพอใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น และทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความอดทนสูง และเป็นผู้แสวงหาความพึงพอใจได้แม้ในสภาพที่มีความกดดันหรือตึงเครียด สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของหรรษา สุขกาล (2538)⁷ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้ผลว่าแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างสูงกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.67, P < 0.05$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.362, P < 0.01$) ซึ่งอาจเป็นเพราะอัตมโนทัศน์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอัตมโนทัศน์ต่างกัน จะมีพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้อัตมโนทัศน์ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อพฤติกรรมการปรับตัวของพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของเกษิณี ขาวยังยืน (2546)¹² ที่ศึกษาปัจจัยด้านชีวสังคมและจิต ลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลศูนย์ โดยพบว่าพยาบาลที่มีอัตมโนทัศน์ของวิชาชีพพยาบาลสูงจะมีการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอัตมโนทัศน์วิชาชีพพยาบาลต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.641, P < 0.01$) ซึ่งอาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์กรและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กรมีส่วนส่งเสริมสร้างความคิด และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจและอบอุ่น รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาปฏิบัติงาน ถ้าหากองค์กรมีบรรยากาศไม่ดี จะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว่าเหวและไม่อยากมาทำงาน ดังนั้นบรรยากาศองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาณี ทองธรรม (2537)⁹ ที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) และการศึกษาของจารุพร แสงเป่า (2542)¹⁰ ที่พบว่าความผูกพันต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และบุคลิกภาพความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ¹³

ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางประกอบในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานเพียงพอที่จะทำให้ภาระกิจและพันธกิจขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้ เพราะพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรโรงพยาบาลจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จดังกล่าว ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรตระหนักถึงปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อันประกอบไปด้วยทัศนคติต่อ

วิชาชีพพยาบาล อัดมโนทัศน์ บรรยาการขององค์กร แรงจูงใจจากความคาดหวัง ซึ่งในการวางแผนนโยบายในองค์กร จะต้องหาทางเสริมลักษณะที่ดีหรือลักษณะทางบวกของปัจจัยดังกล่าว อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถและความทุ่มเทของพยาบาลวิชาชีพ และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

ในการศึกษาต่อไปในอนาคตควรศึกษาระดับความพึงพอใจโดยจำแนกตามความแตกต่างทางด้านคุณลักษณะ เช่น อายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการพยาบาลในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ หน่วยงานที่ทำงานอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้มากขึ้น และควรศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยดังกล่าวต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยทดสอบผลของปัจจัยดังกล่าวโดยใช้การวิเคราะห์ที่ซับซ้อน เช่น สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

เอกสารอ้างอิง

1. ชาลิลา พรหมทอง. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามารับดี กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.
2. กฤษดา แสงดี. การพัฒนาการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. กลุ่มมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง, 2542.
3. เบญจวรรณ เนตรแถม. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.
4. วันชัย วิเศษสุวรรณ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ-ประสานมิตร, 2527.
5. ภาวณิ นาวาพานิช. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางจิตสังคมบางประการกับแนวโน้มการลาออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ-ประสานมิตร, 2537.
6. ยศวรรณ นิพัฒน์ศิริผล. ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.
7. ธรรมชาติ สุขกาล. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
8. สุทิพร ไชยบุตร. การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความสามารถทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มาจากระบบการศึกษาแตกต่างกัน. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2539.
9. สุภาณี ทองธรรม. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์กร การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
10. Tabachnick BC, Fidell LC. Using multivariate statistics. 4th ed. Boston. Allyn and Bacon, 2001.
11. นวดี โฆกะเวส. ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการให้บริการของพยาบาลวิชาชีพศูนย์การแพทย์ โรงพยาบาลกรุงเทพ. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2551.
12. เกษณี ขาวยั้งยืน. ปัจจัยด้านจิตสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลศูนย์. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
13. จารุพร แสงเปา. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์สุขภาพบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.

Factors Relating to Job Satisfaction of Nurses Working at the HRH Princess Maha Chakri Sirindhorn Medical Center

Jirawan Inkoom^{1*}, Nuthinee Saleewan², Nunthapat Phakkaew², Mussalin Junpha², Amornrut Prommine², Achala Gludkaew², Paphun Athalit², Mayura Ruadrew² and Sureeporn Songprosert²

¹ Faculty of Nursing, Srinakharinwirot University

² 4th Year Nursing Student, Faculty of Nursing, Srinakharinwirot University

* Corresponding author: jirawain@swu.ac.th

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study was to investigate the relationships between job satisfaction and various factors including attitude towards nursing, expectation-driven motivation, self-concept, and organizational atmosphere among nurses working at the HRH Princess Maha Chakri Sirindhorn Medical Center. **Method:** Systematic random sampling was employed to obtain a sample of 124 nurses working at the HRH Princess Maha Chakri Sirindhorn Medical Center for one year or greater. The questionnaires including the nurses' job satisfaction, the expectation-driven motivation, the self-concept, and the organizational atmosphere were employed to collect data. Descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficients were applied for data analysis. **Results:** The results showed that nurse's job satisfaction level was slightly high. Correlation analyses revealed that job satisfaction had statistically significant positive correlations with motivations involving the expectation ($r = 0.663$), the organizational atmosphere ($r = 0.641$), and self-concept ($r = 0.362$) ($P < 0.01$ for all coefficients). Moreover, attitude also had a significant positive association with the nurses' job satisfaction ($r = 0.207$, $P < 0.05$). **Conclusion:** Study results suggest that to maintain job satisfaction of nurses working at the HRH Princess Maha Chakri Sirindhorn Medical Center, administrators at all levels should establish the motivation system to continuously promote the attitude relating to nursing profession, nursing career path development and the participation of organization development to all nurses.

Keywords: registered nurse, job satisfaction, attitude, motivation, self-concept, organizational atmosphere

Thai Pharm Health Sci J 2009;4(4):517-523[§]
