



Factors Predicting Job Satisfaction Among Nurses
in General Hospitals, Health Region 11*
ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 11*

จิราภรณ์	โสเมแก้ว**	Jiraporn	Somkaew**
กุลวดี	อภิชาติบุตร***	Kulwadee	Abhicharttibutra***
อรอนงค์	วิชัยคำ****	Orn-anong	Wichaikhum****

Abstract

Job satisfaction is important to the performance of nurses. This research aimed to study job satisfaction and the predicting factors of job satisfaction among nurses at general hospitals in health region 11. The participants included 176 nurses selected by using a multi-stage sampling method. Research instruments include the Index of Work Satisfaction, the Job Demand Scale, the Job Control Scale, and the Perceived Organizational Support Questionnaire. The instruments' reliabilities, calculated by Cronbach's alpha coefficients, were .92, .91, .80, and .92 respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis.

Results revealed that nurses' job satisfaction was at a high level ($M = 184.55$, $SD = 21.24$). Job demand ($\beta = -.255$, $p = 0.01$) and perceived organizational support ($\beta = .574$, $p = 0.0$) could predict job satisfaction at 57.90%.

Therefore, nursing administrators should enhance nurses' job satisfaction by providing organizational support and reducing demands on nurses' jobs.

Keywords: Job demand; Job control; Perceived organizational support; Job satisfaction; General hospitals

* Master's thesis, Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

** Graduate student of Nursing Science Program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

*** Corresponding author, Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University; e-mail: kulwadee.a@cmu.ac.th

**** Assistant Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

**บทคัดย่อ**

ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงาน และปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 11 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลจำนวน 176 คน ที่คัดเลือกโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยดัชนีความพึงพอใจในงาน แบบวัดการเรียกร้องจากงาน แบบวัดการควบคุมงาน และแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นจากการคำนวณค่า Cronbach's alpha coefficients ได้เท่ากับ .92, .91, .80, และ .92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติ multiple regression analysis

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ($M = 184.55$, $SD = 21.24$) การเรียกร้องจากงาน ($\beta = -.255$, $p = 0.000$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($\beta = .574$, $p = 0.000$) สามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 57.90

ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลควรเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยให้การสนับสนุน และลดการเรียกร้องจากงานของพยาบาล

คำสำคัญ: การเรียกร้องจากงาน การควบคุมงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน
โรงพยาบาลทั่วไป

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** นักศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

*** ผู้เขียนหลัก รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ e-mail: kulwadee.a@cmu.ac.th

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาล เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อระบบบริการสุขภาพ การขาดแคลนพยาบาลพบในหลายประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพที่ยั่งยืน (World Health Organization [WHO], 2016) สำหรับประเทศไทยในปี พ.ศ. 2559 พบการขาดแคลนกำลังคนด้านการพยาบาลจำนวน 24,100 คน โดยในโรงพยาบาลทั่วไปพบการขาดแคลนพยาบาลจำนวน 3,814 คน และยังพบว่า มีอัตราการลาออกของพยาบาลถึงร้อยละ 40.84 โดยการลาออกของพยาบาลนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Phengpanich et al., 2019) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในประเทศญี่ปุ่นที่พบว่า พยาบาลร้อยละ 59.00 ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับคุณภาพการดูแล เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย นอกจากนี้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้พยาบาลมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น และส่งผลต่อความตึงเครียดและความพึงพอใจในงานของพยาบาล (Dall'Ora et al., 2020)

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เป็นลักษณะของความรู้สึกทางบวกในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการสนับสนุน ความสัมพันธ์ทางสังคม ภาระงาน สถานะทางวิชาชีพ สิ่งจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงาน และความมีอิสระในการทำงาน (Herzberg et al., 1959 as cited in Alshmemri et al., 2017) โดยความพึงพอใจในงานช่วยให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ส่งเสริมความรู้สึกลอยลางอยู่ในองค์กร ช่วยลดการลา การมาสาย การโยกย้าย สิ่งสำคัญคือสามารถช่วยลดกระบวนการ และลดงบประมาณในการสรรหาผู้ปฏิบัติงานใหม่มาทดแทนหากมีการลาออก (Jing & Photchanachan, 2021)

จากการทบทวนวรรณกรรม ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล มีการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล (Rerkluenrit & Kodchakri, 2019) โดยอายุที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพคู่สมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากกว่าสถานภาพโสด เนื่องจากการที่บุคคลที่มีสถานภาพคู่สมมีภาระหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น จึงเห็นคุณค่าของงาน สามารถปรับตัวได้ดี ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Singh et al., 2021) นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการอบรมเฉพาะทาง (Chen et al., 2007) โดยการอบรมเฉพาะทางมีผลต่อความรู้ความสามารถ และความรู้สึกมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นในการทำงาน (Chen et al., 2007) และตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959 as cited in Alshmemri et al., 2017) ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน หรือการได้รับการยอมรับ ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยอนามัยซึ่งเกี่ยวกับนโยบายองค์กรหรือการบริหารงาน ที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจได้

จากแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959 as cited in Alshmemri et al., 2017) ที่กล่าวว่า การเรียกร้องจากงาน (job demand) และการควบคุมงาน (job control) ถือเป็นปัจจัยจูงใจที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานได้ โดยการเรียกร้องจากงาน เป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น ภาระงานที่หนักจนเกินไป หรือที่มากจนเกินไปจะส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกที่กดดัน และก่อให้เกิดความตึงเครียดในงาน ส่วนการควบคุมงาน เป็นลักษณะของความสามารถในการควบคุมการทำการกิจกรรมในแต่ละวัน หรือในการตัดสินใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน (Karasek & Theorell, 1990) หากเกิดความไม่สมดุลระหว่างการเรียกร้องจากงานกับการควบคุมงานจะทำให้เกิดความตึงเครียดจากงาน (job strain) (Bakker & Demerouti, 2007) ทำให้ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดี และความพึงพอใจในงาน (Bakker & Demerouti, 2007; Bourbonnais & Mondar, 2001)

จากการศึกษาพบว่า การเรียกร้องจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความพึงพอใจในงาน ($r = -.24, p < .01$) (Zhang et al., 2021) ส่วนการควบคุมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน ($r = .40, p \leq .001$) (Karanika-Murray et al., 2017) นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organization support) ซึ่งเป็นการให้คุณค่าและการเอาใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงาน ให้ความเป็นธรรมเกี่ยวกับสวัสดิการและการจ่ายค่าตอบแทน (Eisenberger et al., 1986) ถือเป็นปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน จากการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงาน ($r = .93, p < .05$) (Al-Hussami, 2008) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเชิงบวกจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Rhoades & Eisenberger, 2002) และการสนับสนุนจากองค์กรที่สร้างความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเติมเต็มความต้องการทางอารมณ์สังคมที่ดี ได้รับการตอบสนองทางด้านสังคม อารมณ์ และความรู้สึกจึงส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Kurtessis et al., 2015)

โรงพยาบาลทั่วไป เป็นโรงพยาบาลที่ต้องการการรักษาโรคที่ซับซ้อนหลากหลายสาขา ทั้งยังเป็นโรงพยาบาลที่รับส่งต่อผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาต่อ (Makornsan et al., 2014) ตามยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข 20 ปี พยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 11 ต้องรับนโยบายการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคติดต่อไม่เรื้อรังแบบบูรณาการ การดูแลสุขภาพครอบคลุมทุกกลุ่มวัย การรับส่งต่ออย่างครบวงจร รวมทั้งร่วมขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการหลักเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งทั้งเครือข่ายบริการ (Department of Medical Services, Ministry of Public Health, 2020) ส่งผลต่อภาระงานหนักเพิ่มขึ้น

จากข้อมูลพบว่า มีการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปเขตสุขภาพที่ 11 เช่น โรงพยาบาลทุ่งสง ลาออกจำนวน 6 คน โรงพยาบาลพังงาลาออกจำนวน 5 คน และ โรงพยาบาลกระบี่ลาออกจำนวน 6 คน (Krabi Hospital, 2022; Phang Nga Hospital, 2022; Thung Song Hospital, 2022a) ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ร่วมกับการขาดแคลนบุคลากร อาจส่งผลให้เกิดความตึงเครียดต่อพยาบาล และส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ และจากการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป ในปี พ.ศ. 2562 ซึ่งรวมโรงพยาบาลในเขต 11 ด้วยนั้นพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Rerkluenrit & Kodchakri, 2019) ซึ่งแสดงให้เห็นปัญหาความพึงพอใจของพยาบาล และความจำเป็นต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น

อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959 as cited in Alshmemri et al., 2017) พบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล แต่ยังคงขาดองค์ความรู้การร่วมทำนายของปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การเรียกร้องจากงาน การควบคุมงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทาง การศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลในการสนับสนุนเพื่อพัฒนาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ทำให้พยาบาลเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ลดการโยกย้ายและการลาออก ทั้งยังเพิ่มการให้บริการที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 11
2. ศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 11 ได้แก่ การเรียกร้องจากงาน การควบคุมงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อายุ สถานภาพสมรส และการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ นำมาจากแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959 as cited in Alshmemri et al., 2017) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นลักษณะของความรู้สึกทางบวกในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการสนับสนุน ความสัมพันธ์ทางสังคม ภาระงาน สถานะทางวิชาชีพ สิ่งจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงาน และความมีอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย ได้แก่ การเรียกร้องจากงาน ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และการควบคุมงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการควบคุมการทากิจกรรมหรือในการตัดสินใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลให้เกิดความความตึงเครียดในงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Bakker & Demerouti, 2007) ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นการให้คุณค่าและการเอาใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ สวัสดิการและการจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงการส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงาน (Eisenberger et al., 1986) สามารถช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า อายุที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนสถานภาพสมรสส่งผลให้มีความสามารถในการปรับตัว และการฝึกอบรมเฉพาะทางทำให้พยาบาลมีความรู้ความสามารถ และความรู้สึกมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงทำนาย (predictive study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลทั่วไปในเขตสุขภาพที่ 11 จำนวน 1,635 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปในเขตสุขภาพที่ 11 จำนวน 5 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ โรงพยาบาลพังงา โรงพยาบาลทุ่งสง และโรงพยาบาลระนอง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) โดยการศึกษาเชิงทำนายที่มีปัจจัยทำนายตั้งแต่ 6 ตัวขึ้นไป จะต้องมียกตัวอย่าง 10-30 คนต่อ 1 ตัวแปรทำนาย (VanVoorhis & Morgan, 2007) การศึกษานี้ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 162 คน (6 ตัวแปรทำนาย x 27) และได้ทำการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 (Srisatidnarakul, 2010) รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 194 คน

เกณฑ์การคัดเข้า คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการที่ให้บริการโดยตรงแก่ผู้ป่วย มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 1 ปี ส่วนเกณฑ์การคัดออกคือ เป็นผู้บริหารทางการแพทย์ และพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ ลาป่วย และลาคลอดเกินกว่า 2 สัปดาห์

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) ดังนี้

1. สุ่มอย่างง่าย โดยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลทั่วไปในเขตสุขภาพที่ 11 โดยใช้อัตราส่วน 2: 1 (Srisatidnarakul, 2010) ได้จำนวน 3 โรงพยาบาลคือ โรงพยาบาลกระบี่ โรงพยาบาลพังงา และโรงพยาบาลทุ่งสง

2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนให้ได้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล และงานการพยาบาลตามลำดับ

3. สุ่มตัวอย่างพยาบาลแต่ละงานการพยาบาลโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่แทนที่ให้ได้ตามจำนวนพยาบาลที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทาง โดยคำถามเป็นลักษณะปลายปิดและปลายเปิด

ส่วนที่ 2 ดัชนีประเมินความพึงพอใจในงาน (Index of Work Satisfaction: IWS) ของ แสตมป์ (Stamps, 2012) ที่พัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) มีข้อความจำนวน 44 ข้อ ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) รายได้จากการทำงาน 2) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 3) ข้อกำหนดของงาน 4) นโยบายขององค์กร 5) สถานะทางวิชาชีพ 6) การมีปฏิสัมพันธ์ของพยาบาลที่ดีต่อกัน และ 7) การมีปฏิสัมพันธ์ของพยาบาลและแพทย์ โดยข้อความเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ ระดับ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ หรือเห็นด้วยน้อยที่สุด) จนถึง ระดับ 7 (เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง/เห็นด้วยมากที่สุด) ทำการกลับคะแนนข้อที่เป็นข้อความด้านลบ รวมผลคะแนนรายข้อ และแปลผลความพึงพอใจในงาน 4 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อย (44-112 คะแนน) ปานกลาง (113-180 คะแนน) มาก (181-248 คะแนน) และระดับมากที่สุด (249-308 คะแนน) (Stamps, 2012)

เครื่องมือนี้ ได้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยผู้พัฒนาเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ คำนวณน้ำหนักคะแนนแต่ละองค์ประกอบมีค่าระหว่าง 0.63-0.86 (Ahmad & Yekta, 2010) ผู้วิจัยได้ใช้การแปลย้อนกลับโดยใช้กระบวนการแปลย้อนกลับ (Chen & Boore, 2009) และวิเคราะห์หาค่า Cronbach's alpha coefficient ของดัชนีประเมินความพึงพอใจในงานทั้งฉบับ ได้เท่ากับ .92

ส่วนที่ 3 แบบวัดการควบคุมงาน และแบบวัดการเรียกร้องจากงาน นำมาจากแบบวัดความเครียดจากงาน ฉบับภาษาไทย (Thai Job Content Questionnaire: TJCQ) ของ พิษญา พรหมทองสุข (Phakthongsuk, 2009) ที่พัฒนามาจากแนวคิดความตึงเครียดในงานของ โรเบิร์ต และ คาราเซก (Robert & Karasek, 1979) แบบวัดการควบคุมงานมีจำนวน 9 ข้อ และแบบวัดการเรียกร้องจากงานด้านจิตใจมีจำนวน 13 ข้อ ลักษณะข้อความเป็นมาตราวัดประมาณค่า 4 ระดับ จาก ระดับ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึงระดับ 4 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) แปลผลคะแนนโดยค่าคะแนนมากหมายถึงการเรียกร้องจากงาน และความสามารถในการควบคุมงานสูง

แบบวัดนี้ ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยผู้พัฒนาเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (RMSEA = 0.054, NFI = 0.51, AGFI = 0.71, GFI = 0.79 และ CFI = 0.55) ผู้วิจัยนำทั้ง 2 แบบวัดมาใช้โดยไม่มีการดัดแปลง ตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่า Cronbach's alpha coefficient แบบวัดการควบคุมงานได้เท่ากับ .80 และแบบวัดการเรียกร้องจากงานได้เท่ากับ .91

ส่วนที่ 4 คือ แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาล ของ ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger et al., 1986) มีจำนวน 17 ข้อ แปลเป็นไทยโดย กนกวรรณ สังห์ธรณ์ และคณะ (Sanghon et al., 2017) ลักษณะข้อความเป็นมาตราวัดประมาณค่า จากระดับ 0 (ไม่เห็นด้วยมากที่สุด) จนถึง 6 (เห็นด้วยมากที่สุด) คำนวณผลคะแนนโดยกลับคะแนนข้อที่เป็นด้านลบ และหาค่าคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.00-6.00

เครื่องมือนี้ ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยผู้พัฒนาเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักคะแนนในแต่ละข้อ ได้ค่าน้ำหนักคะแนน 0.50-0.83 และพบว่ามีเพียง 1 องค์ประกอบ (single factor) (Eisenberger et al., 1986) ผู้วิจัยนำเครื่องมือมาใช้โดยไม่มีการดัดแปลง และได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการวิเคราะห์หาค่า Cronbach's alpha coefficient ทั้งฉบับได้เท่ากับ .92

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัย ได้รับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เอกสารเลขที่ 095/2565 และคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย โรงพยาบาลพังงา (REC No 16/2565) ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยทำหนังสือชี้แจงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ และสามารถออกจากการวิจัยได้โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงาน และชี้แจงให้ทราบว่าข้อมูลทั้งหมดถูกเก็บเป็นความลับ ผลการวิจัยนำเสนอเป็นแบบภาพรวมในเชิงวิชาการและนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมวิจัยลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาลกระบี่ โรงพยาบาลพังงา และโรงพยาบาลทุ่งสง สำหรับโรงพยาบาลกระบี่ และโรงพยาบาลพังงา ผู้วิจัยขอแต่งตั้งผู้ประสานงานการวิจัย ชี้แจงรายละเอียดและแนวทางการรวบรวมข้อมูล การแจกแบบสอบถามและกำหนดขอรับแบบสอบถามคืนจากผู้เข้าร่วมวิจัยภายใน 2 สัปดาห์ จากนั้นผู้ประสานงานการวิจัยรวบรวมแบบสอบถามส่งให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ส่วนโรงพยาบาลทุ่งสง ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บคืนด้วยตนเองโดยขอรับแบบสอบถามคืนจากผู้เข้าร่วมวิจัยภายใน 2 สัปดาห์ โดยแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 194 ฉบับ ได้รับคืน 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.93 เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 177 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.15

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการวิเคราะห์ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ข้อมูลการเรียกร้องจากงาน การควบคุมงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร วิเคราะห์ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด
3. ข้อมูลความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์คะแนนรวม วิเคราะห์การทำนายโดยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า การกระจายของข้อมูลมีการแจกแจงโค้งปกติ ($skewness = -.01-.37$, $kurtosis = -.10-.23$) ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ($VIF=1.24-1.73$) มีความแปรปรวนคงที่และพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การเรียกร้องจากงาน อายุ และสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ตารางที่ 2) โดยสถานภาพสมรสนำมาสร้างเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) และวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานโดยใช้สถิติ enter multiple regression analysis กำหนดค่าระดับความมีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.73 มีอายุเฉลี่ย 40.87 ปี มีอายุอยู่ระหว่าง 21-40 ปี ร้อยละ 44.37 และระหว่าง 41-60 ปี ร้อยละ 55.63 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 59.09 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 96.41 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 16.90 ปี โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.33 รองลงมา คือ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.32 และเคยเข้ารับการอบรมเฉพาะทาง คิดเป็นร้อยละ 45.45

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 184.55 ($SD = 21.24$) ส่วนการเรียกร้องจากงาน การควบคุมงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ($SD = 0.46$) 3.34 ($SD = 0.34$) และ 3.46 ($SD = 0.92$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุดของความพึงพอใจในงาน การเรียกร้องจากงาน การควบคุมงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง (n = 176)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด	ระดับ
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	184.55	21.24	252	122	มาก
ความพึงพอใจในงานรายด้าน					
รายได้จากการทำงาน	20.81	4.47	36	6	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	31.84	5.95	49	18	
ข้อกำหนดของงาน	21.23	3.92	31	11	
นโยบายขององค์กร	26.34	6.81	46	9	
สถานะทางวิชาชีพ	37.14	5.46	48	24	
การมีปฏิสัมพันธ์ของพยาบาลที่มี	24.17	4.25	34	10	
ต่อกัน					
การมีปฏิสัมพันธ์ของพยาบาล	23.07	3.24	30	14	
และแพทย์					
การเรียกร้องจากงาน	2.88	0.46	4.00	1.46	
การควบคุมงาน	3.34	0.34	4.00	2.44	
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	3.46	0.92	5.76	0.47	

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการเรียกร้องจากงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อายุ และสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของความพึงพอใจในงาน การเรียกร้องจากงาน การควบคุมงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สถานภาพสมรส และการได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทาง

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
1. ความพึงพอใจในงาน	1						
2. การเรียกร้องจากงาน	.51**	1					
3. การควบคุมงาน	.14	.17*	1				
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.72**	-.45**	.20**	1			
5. อายุ	.23**	-.13	.19**	-.25**	1		
6. สถานภาพสมรส	.25**	-.12	-.07	-.23**	-.54**	1	
7. การได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทาง	.14	-.13	.21**	.08	.39**	-.12	1

หมายเหตุ * $p < .05$. ** $p < .01$.

การวิเคราะห์ โดยนำตัวแปรต้นทุกตัวเข้าสู่สมการแสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอำนาจทำนายความพึงพอใจในงานมากที่สุด ($\beta = .574$) รองลงมาคือ การเรียกร้องจากงานมีอำนาจทำนายในทิศทางลบต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = -.255$) โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการเรียกร้องจากงานร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 57.90 ดังตารางที่ 3

สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล เขต 11 ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน = $3.605 + .299$ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร $-.264$ การเรียกร้องจากงาน

ตารางที่ 3 ค่าสมการถดถอยเชิงพหุในรูปคะแนนดิบ (b) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าคงที่ และค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	b	Std. Error	Beta	t	p-value
การเรียกร้องจากงาน	-.264	.062	-.255	.4.248	.000
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.299	.032	.574	9.453	.000
อายุ	-.024	.063	-.025	-.382	.703
สถานภาพสมรส*	-.092	.060	-.093	-1.529	.128
a (Constant)	3.605	.321			

R = .761

Adjusted R Square = .564

F = 38.737

R Square = .579

Std. Error Square = .318

หมายเหตุ * กลุ่มอ้างอิง คือ สถานภาพสมรสโสด

การอภิปรายผล

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป

ผลการศึกษา พบความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 11 อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลทั่วไปโดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 96.41) ซึ่งมีความมั่นคงในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินเพิ่มเติมพิเศษ ค่าตอบแทนเบี่ยงเลี้ยงเหมาจ่าย อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานในระดับชำนาญการ ยังสามารถได้รับเงินประจำตำแหน่ง และยังมีนโยบายเพิ่มเงินพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานในวันหยุด (Krabi Hospital, 2022; Phang Nga Hospital, 2022; Thung Song Hospital, 2022b) จึงทำให้รับรู้ว่าตนเองมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีการศึกษาที่พบว่า นโยบายองค์กรในด้านของรายได้ที่ได้รับในการทำงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่พยาบาลได้รับจะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (Kriwong & Leenum, 2020)

นอกจากนี้ อาจเนื่องจากการที่พยาบาลรับรู้วิชาชีพการพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติการดูแลผู้ป่วย ที่มีคุณค่าได้รับการยอมรับของสังคม ดังการศึกษาที่พบว่า ความสุขที่เกิดจากการทำงานของพยาบาล คือ การทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และต่อชีวิตมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ได้รับความทุกข์ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย ทำให้พยาบาลเกิดความสุขและความพึงพอใจในงานที่ทำ (Wannapin & Wiserith, 2012) อีกทั้งอาจเนื่องจากการการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างแพทย์และพยาบาล เช่น ทีมดูแลและพัฒนากระบวนการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาล (Patient Care Team) หรือทีมพยาบาลในหน่วยงานหรือต่างหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข (Service System Development Phang Nga Hospital, 2022) จนทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน ดังการศึกษาของ สุภัทรา พิจิตรศิริ และ ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ (Phichitsiri & Pongrangsarn, 2020) ที่พบว่า ความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 11

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการเรียกร้องจากงาน ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 57.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) อภิปรายได้ดังนี้



การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล อาจเนื่องจาก โรงพยาบาลทั่วไป ในเขตสุขภาพที่ 11 มีการดำเนินการเกี่ยวกับความเป็นธรรมด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน โดยมีการกำหนดนโยบายและชี้แจงการประเมินผลงานผ่านหัวหน้าหน่วยงาน และชี้แจงเกี่ยวกับการประเมินผลงานอย่างชัดเจน มีคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาความดีความชอบ หรือรางวัลต่าง ๆ มีการประกาศเพื่อให้ทุกฝ่ายรับทราบอย่างเป็นทางการผ่านหนังสือเวียนในแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถอุทธรณ์หรือโต้แย้งคัดค้านได้ ทำให้การประเมินผลงานมีความโปร่งใส (Krabi Hospital, 2022; Thung Song Hospital, 2022b; Phang Nga Hospital, 2022) และยังมีการสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพ โดยกำหนดให้บุคลากรสามารถเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 10 วัน/คน/ปี และสามารถฝึกอบรมเฉพาะทางในสาขาที่สนใจ รวมทั้งมีการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความสามารถ (Thung Song Hospital, 2021)

นอกจากนี้ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีการจัดอัตรากำลังเสริมหมุนเวียนจากหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีการพร้อมของอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อ การจัดทีมในการสอนการใส่ชุด-ถอดชุดป้องกัน ให้การสนับสนุนด้านที่พักและอาหาร ชุดปฏิบัติงานเฉพาะสำหรับการดูแลผู้ป่วยโควิด เป็นต้น (Krabi Hospital, 2021; Thung Song Hospital, 2021) รวมถึงสนับสนุนเงินสวัสดิการและการประเมินเลื่อนขั้น แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 (Krabi Hospital, 2021; Thung Song Hospital, 2021) การได้รับการสนับสนุนดังกล่าวส่งผลให้พยาบาลสามารถทำงานอย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ออล-ฮัสสะมิ (Al-Hussami, 2008) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ($r = .93, p < .05$)

การเรียกร้องจากงาน ผลการศึกษาพบว่า การเรียกร้องจากงานมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน อาจเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนพยาบาล เช่น โรงพยาบาลทุ่งสงขาดแคลนพยาบาลจำนวน 95 คน (Thung Song Hospital, 2022a) หรือการมีพยาบาล 15-20 ตำแหน่งที่ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลโดยตรง (Krabi Hospital, 2022) แม้จะมีการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมให้ได้มากที่สุด (Krabi Hospital, 2021; Thung Song Hospital, 2021) แต่พยาบาลจำเป็นต้องมีวันลาต่าง ๆ เช่น ลาพักร้อน ลาป่วย หรือบางครั้งลากิจ หรือแม้กระทั่งต้องไปอบรมทั้งระยะสั้น หรืออบรมเฉพาะทาง ส่งผลต่ออัตรากำลังที่เหลือ ทำให้ต้องมีภาระงานหนัก หรือจำนวนชั่วโมงต่อการสัปดาห์ที่สูง (Krabi Hospital, 2021; Phang Nga Hospital, 2021; Thung Song Hospital, 2021) ในขณะที่ผู้ป่วยหรือญาติต้องการการเอาใจใส่จากพยาบาล เช่น การให้ข้อมูล การเสริมพลังต่าง ๆ ซึ่งอาจกระตุ้นให้เกิดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน และทำให้ความพึงพอใจลดลง ดังการศึกษาของ จอง และคณะ (de Jonge et al., 2000) ที่พบว่า ลักษณะงานที่มีการเรียกร้องจากงานสูงและอำนาจในการควบคุมงานต่ำ จะทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเรียกร้องจากงาน ($r = -.19, p \leq .001$)

การศึกษานี้พบว่า อายุ การควบคุมงาน และสถานภาพสมรส ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลในเขตสุขภาพที่ 11 มีการมอบหมายงานตามระดับของประสบการณ์ โดยผู้ที่มีประสบการณ์น้อยหรืออายุน้อยกว่า จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความสามารถโดยมีพยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่าคอยให้คำปรึกษาหรือชี้แนะจนทำงานสำเร็จ มีการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงปฏิบัติงานเพื่อสอนงานให้พยาบาลใหม่ใน 2 เดือนแรก (Krabi Hospital, 2021; Phang Nga Hospital, 2021; Thung Song Hospital, 2021)

ส่วนการจัดเวรปฏิบัติงานทั่วไปในแต่ละเวร ต้องมีพยาบาลอาวุโสหรือที่มีประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานและบริหารจัดการในหน่วยงานได้ดี ให้ปฏิบัติงานควบคู่กับพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ทั้งนี้การจัดพยาบาล



ทุกเวอร์ตต้องเป็นไปตามคู่มือการจัดตารางการปฏิบัติงานของพยาบาล (Krabi Hospital, 2021; Phang Nga Hospital, 2021; Thung Song Hospital, 2021) ดังนั้นพยาบาลที่อายุน้อยจึงได้รับการช่วยเหลือให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จและจัดการงานได้เหมือนผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่า อายุ และการควบคุมงานจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ แม้พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสจะมีภารกิจที่ต้องดูแลครอบครัว แต่สามารถวางแผน หรือบริหารจัดการได้โดยอาจได้รับความช่วยเหลือจากคู่สมรส หรือบุคคลในครอบครัวในการดูแลบุตร จึงทำให้ทั้งพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่และพยาบาลที่มีสถานภาพโสดไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ นิตยา ไกรวงศ์ และ รัตนา หลินุ่ม (Kriwong & Leenum, 2020) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานในระดับมากและพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยทำนายที่สำคัญของความพึงพอใจในงานของพยาบาล ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยให้การสนับสนุน เช่น จัดสวัสดิการที่จำเป็น สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ กำหนดแผนพัฒนารายบุคคล มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งให้รางวัลหรือให้การชื่นชม ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา รวมทั้งลดการเรียกร้องจากงาน โดยเฉพาะภาระงาน โดยการจัดจำนวนพยาบาลให้เพียงพอต่อการให้บริการ และลดการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการเรียกร้องจากงานสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ร้อยละ 57.90 จึงควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล รวมทั้งศึกษาการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความพึงพอใจงานของพยาบาลที่เป็นการสนับสนุนจากองค์กร และลดการเรียกร้องจากงาน

References

- Ahmad, Z. A., & Yekta, Z. A. (2010). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study in Iran. *Intangible Capital*, 6(2). <https://doi.org/10.3926/ic.2010.v6n2.p162-184>
- Al-Hussami, M. (2008). Study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 285-295.
- Alshmemri, S., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two - factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bourbonnais, R., & Mondor, M. (2001). Job strain and sickness absence among nurses in the Province of Quebec. *American Journal of Industrial Medicine*, 39(2), 194-202. [https://doi.org/10.1002/1097-0274\(200102\)39:2<194::aid-ajim1006>3.0.co;2-k](https://doi.org/10.1002/1097-0274(200102)39:2<194::aid-ajim1006>3.0.co;2-k)



- Chen, H. Y., & Boore, J. R. (2009). Using a synthesised technique for grounded theory in nursing research. *Journal of Clinical Nursing*, 18(16), 2251-2260.
- Chen, Y. M., Chen, S. H., Tsai, C. Y., & Lo, L. Y. (2007). Role stress and job satisfaction for nurse specialists. *Journal of Advanced Nursing*, 59(5), 497-509. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04339.x>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(1), 41. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50, 1317-1327.
- Department of Medical Services, Ministry of Public Health. (2020). *3-year government action plan (2020-2022)*. <https://shorturl.asia/fgYmR> (in Thai)
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Jing, Z., & Photchanachan, S. (2021). The relationship between job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention of doctoral lecturers: A case study of Universities in Mianyang, China. *Nimitmai Review Journal*, 4(1), 52-60.
- Karanika-Murray, M., Michaelides, G., & Wood, S. J. (2017). Job demands, job control, psychological climate, and job satisfaction: A cognitive dissonance perspective. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(3), 238-255.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work stress, productivity, and the reconstruction of working life*. DigitalPrint S.r.l.
- Krabi Hospital. (2021). *Regulations and procedures for personnel caring for patients with coronavirus disease 2019*. [Unpublished manuscript]. Krabi Hospital.
- Krabi Hospital. (2022). *Policy for the extra pay*. [Unpublished manuscript]. Krabi Hospital.
- Kriwong, N., & Leenum, R. (2020). Job satisfaction of nurses in Songklanagarind Hospital. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 12(2), 51-66.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Makornsan, C., Sangruam, S., & Anburi, S. (2014). Medical service system. In C. Makornsan (Ed.), *Thailand medical services profile 2011-2014*, (pp.2-1-2-3). Department of Medical Services. <https://www.hiso.or.th/hiso/picture/reportHealth/report/report8.pdf>



- Phakthongsuk, P. (2009). Construct validity of the Thai version of the job content questionnaire in a large population of heterogeneous occupations. *Journal of the Medical Association of Thailand*, 92(4), 564-572.
- Phang Nga Hospital. (2021). *Registered nurses of Phang Nga Hospital for the year 2022*. [Unpublished manuscript]. Phang Nga Hospital.
- Phang Nga Hospital. (2022). *List of registered nurses who resigned, relocate, died, fiscal year 2022*. [Unpublished manuscript]. Phang Nga Hospital.
- Phengpanich, W., Lertsakornsiri, M., & Chinoros, S. (2019). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, and retention in organization of new graduate registered nurses in non-profit private hospitals, Bangkok Metopolis. *Thai Journal of Nursing*, 68(3), 30-38.
- Pichitsiri, S., & Pongrangsarn, P. (2020). *The relationship between exemplary leadership of head nurse and nurse job-satisfaction in lower Northern Regional Hospital Under Ministry of Public Health*. [Master Thesis, Faculty of Nursing], Naresuan University.
<https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/123456789/1998>
- Rerkluenrit, J., & Kodchakri, R. (2019). A study of the relationship between selected personal factor, professional practice environment and job satisfaction of registered nurses in Thailand. *Srinagarind Medical Journal*, 34(3), 287-292. <https://li01.tci-thaijo.org/index.php/SRIMEDJ/article/view/187792/131858>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Robert, A., & Karasek, J. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Sanghon, K., Thungjaroenkul, P., & Nantsuupawat, A. (2017). Perceived organizational support and proactive work behavior among registered nurses. *Nursing Journal*, 44(4), 134-144.
- Service System Development Phang Nga Hospital. (2022). *Review form of the committee to drive and develop the health service system (service plan), Phang Nga Hospital*. [Unpublished manuscript]. Phang Nga Province.
- Singh, A., Chakradhar, R., & Joshi, N. (2021). Job satisfaction among nurses working in a tertiary level government hospital. *Medical Journal of Shree Birendra Hospital*, 20(1), 30-35. <https://doi.org/10.3126/mjsbh.v20i1.28777>
- Srisatidnarakul, B. (2010). *Research methods in nursing science*. Chulalongkorn University Press (CU Print).
- Stamps, P. L. (2012). *Scoring workbook for the index of work satisfaction*. Market Street Research, Inc.
- Thung Song Hospital. (2021). Regulations and procedures for personnel caring for patients with coronavirus disease 2019. [Unpublished manuscript]. Thung Song Hospital.



- Thung Song Hospital. (2022a). *Registered nurses of Thung Song Hospital for the year 2022*. [Unpublished manuscript]. Thung Song Hospital.
- Thung Song Hospital. (2022b). *List of registered nurses who resigned, relocate, died, fiscal year 2022*. [Unpublished manuscript]. Thung Song Hospital.
- VanVoorhis, C. R. W., & Morgan, B. L. (2007). Understanding power and rules of thumb for determining sample sizes. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 3(2), 43-50. <https://doi.org/10.20982/tqmp.03.2.p043>
- Wannapin, T., & Wiserith, W. (2012). Happiness at work of professional nursing staffs in an autonomous university hospital. *Ramathibodi Nursing Journal*, 18(1), 9-23.
- World Health Organization. (2016). *Global strategy on human resources for health: Workforce 2030*. <https://iris.who.int/handle/10665/250368>
- Zhang, S., Shi, Y., Liu, B., Wang, H., Zhao, X., Wang, X., & Sun, T. (2021). Job demands and resources and their relationship with satisfaction and thriving at work in a sample of Chinese doctors: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 11(11), e045745. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-045745>