

บทความวิจัย

ปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน

ปภณวิชช์ พานรัตน์* บุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร 325 คน ที่ได้รับการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในงาน ลักษณะมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าตรงตามเนื้อหา CVI 0.89 และทดสอบความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค ได้ค่าความเที่ยง 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.55$, $S.D. = 0.64$ และ $M = 4.50$, $S.D. = 0.61$) ส่วนปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในงานที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้จัดการแผนก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($M = 4.39$, $S.D. = 0.64$; $M = 4.35$, $S.D. = 0.66$; $M = 4.34$, $S.D. = 0.75$; $M = 4.20$, $S.D. = 0.67$ และ $M = 3.98$, $S.D. = 0.70$ ตามลำดับ)

ดังนั้น องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานขององค์การและบุคลากรพยาบาลเพื่อให้การบริหารงานบรรลุประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ; ความพึงพอใจในงาน; พยาบาลวิชาชีพ; โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

* พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล กรุงเทพมหานคร

** อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

ความเป็นมาของปัญหา

การดำเนินพันธกิจขององค์การพยาบาลจะบรรลุประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรพยาบาล เงิน อุปกรณ์ และข้อมูลปัจจัยที่ได้รับการยอมรับว่ามีผลต่อความสำเร็จขององค์การพยาบาลเป็นอย่างมาก คือ พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุด และเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินพันธกิจขององค์การพยาบาล (บุญใจ, 2551) หากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสนใจความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การ เพราะความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ดังแนวคิดการศึกษา ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การ เพราะถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงาน จะทำให้ผลผลิตขององค์การบรรลุเป้าหมายได้ (Herzberg, 1996)

ความพึงพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดต่อคุณภาพบริการพยาบาล (บุญใจ, 2551) จากการศึกษาได้นำเสนอพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ มาทำงานเช้า กลับเย็น คงอยู่ในงาน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ยอมรับข้อเรียกร้องและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน และมีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์การ และมีความผูกพันในงาน (Schermerhorn, 1999) และพบว่าหากบุคลากรพยาบาลไม่พึงพอใจในงานจะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดงาน ขอย้าย มาสาย และลาออกจากงาน (Robbins, 2001) ผลกระทบคือ ทำให้สถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชนเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาล บริการพยาบาลไม่มีคุณภาพและผู้รับบริการไม่พึงพอใจในคุณภาพบริการพยาบาล (Ludwing-Beymer et al., 1993; McGrath, Reid, & Boore, 1989 อ้างตามบุญใจ, 2551) ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลาออกจากการซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เป็นปัญหายั่งยืนสำหรับผู้บริหารในการวินิจฉัย การควบคุม และยังเป็นการสูญเสียงบประมาณของหน่วยงานเป็นอย่างมาก

ปัจจัยเชิงใจ เป็นตัวกำหนดของความพึงพอใจในงาน อะไรที่เป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้พนักงาน ลูกจ้าง ไม่พอใจในงาน ยอร์จ และโจน (George & Jones, 2005 อ้างตามพิชิต, จินดา ลักษณะ และไชยรินทร์, 2554) ได้กล่าวถึง 4 ปัจจัยคือ บุคลิกภาพ ค่านิยม สถานการณ์ของงานและอิทธิพลทางสังคม โรบินส์ (Robbins, 2001) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในความพึงพอใจในงาน คือ งานที่ทำทนายในแง่จิตใจ ค่าตอบแทนสูง การเลื่อนขั้น และเพื่อนร่วมงานที่เป็นเพื่อนและช่วยเหลือกัน

โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ได้แบ่งตามลักษณะการเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์และกองทุนที่ได้รับการอุดหนุน ได้ 2 ประเภท คือ โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นขององค์การศาสนาหรือมูลนิธิ ซึ่งเป็นองค์การที่ตั้งขึ้นและได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานโดยองค์การศาสนาหรือมูลนิธิ มีตัวแทนจากองค์การศาสนาหรือมูลนิธิเป็นผู้บริหารระดับสูงสุดในองค์การ ได้รับเงินสนับสนุนจากองค์การศาสนาหรือมูลนิธิ และยังมีภาระดำเนินงานในรูปแบบไม่มุ่งเน้นผลกำไร เน้นสนับสนุนการบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือสังคมและโรงพยาบาลเอกชนอีกประเภทหนึ่งคือ โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินการในรูปแบบบริษัท เป็นองค์การที่มีการบริหารงาน โดยคณะผู้บริหารโรงพยาบาลเป็นผู้บริหารระดับสูงของบริษัท มีการดำเนินงานด้วยกลยุทธ์ต่างๆ ที่มุ่งเน้นแสวงหาผลกำไรตอบแทน เน้นผลประโยชน์การที่ดีและมีการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจระหว่างโรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินการรูปแบบบริษัทด้วยกัน โรงพยาบาลเอกชนทั้ง 2 ประเภทนี้มีความแตกต่างกันทั้งทางโครงสร้าง นโยบายการบริหารงาน และลักษณะของบุคลากรในโรงพยาบาล จึงอาจทำให้บุคลากรพยาบาลมีการประเมินตนเองแตกต่างกันไป

ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ที่ดำเนินการรูปแบบบริษัท โดยเป็นโรงพยาบาล เอกชนขนาดกลางและโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนเตียงผู้ป่วยมากกว่า 100 เตียงขึ้นไป เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการ บริหารงานขององค์กรและบุคลากรพยาบาล เพื่อให้การบริหารงานบรรลุประสิทธิภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารฝ่ายจัดการจะได้ทราบ ความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ ผลประโยชน์ ต่อสหภาพแรงงาน และการวางแผนและการเฝ้า ติดตามการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยของความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยของความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและ เจตคติของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน วิชาชีพพยาบาล ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพตั้งใจ ทำงานและส่งผลให้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นการตอบแทน และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กร (บุญใจ, 2551; Herzberg, 1996; Maslow, 1970; McCloskey, 1990; Hackman & Oldham, 1980; Stamps, 1997; Stamps & Piedmonte, 1986; Price & Muller, 1981; Hinshaw, 2002) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน คือ

ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีอิสระ

ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้ร่วมงาน ให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน ได้รับการยอมรับ มีความ

สามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง การส่งเสริมให้พยาบาลแสดงความรู้ความสามารถ ให้มีโอกาสดำเนินงาน ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามโอกาสอันควร และเหมาะสมกับ ระดับความรู้ความสามารถ

ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง รายได้และประโยชน์ตอบแทนจากการ ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือนประจำ เงินค่าล่วงเวลา เงินปันผลกำไร การเชิดชูเกียรติ ได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เอื้ออำนวย ให้มีชีวิตที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดี มีความสะดวก สบาย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน อุปกรณ์ ของใช้ที่เพียงพอ และใช้งานได้ดี

ด้านการสนับสนุนจากผู้จัดการแผนก หมายถึง ผู้จัดการแผนกยอมรับในสิ่งที่พยาบาล วิชาชีพปฏิบัติและให้การเห็นชอบ รวมถึงการที่ ผู้จัดการแผนกสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมี พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การชี้แนะ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ชื่นชมเมื่องานประสบความสำเร็จ และมีการพิจารณา ความดีความชอบอย่างยุติธรรม

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความพอดีความเหมาะสมในการใช้เวลา ระหว่างการดำเนินชีวิต การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การเข้าสังคม การพักผ่อน และการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล เอกชนที่ดำเนินการรูปแบบบริษัท ซึ่งเป็นโรงพยาบาล ที่มีขนาดมากกว่า 100 เตียงขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ที่ดำเนินการรูปแบบบริษัท

เป็นโรงพยาบาลที่มีขนาดมากกว่า 100 เตียงขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้ ขนาดตัวอย่างไม่ควรน้อยกว่า 5 - 10 เท่า ของจำนวนตัวแปร (Gorsuch, 1988; Kim, 1991; Hairs et al., 1995 อ้างตามบุญใจ, 2552) ซึ่งแบบสอบถามในงานวิจัยนี้มีจำนวน 45 ข้อ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่าง 8 เท่า ของข้อคำถาม ได้จำนวนตัวอย่าง 360 คน จำนวนตัวอย่างในการวิเคราะห์คือ 360 คน โดยเลือกพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มโรงพยาบาล ตามรูปแบบการดำเนินงาน โดยใช้วิธีคำนวณตามสัดส่วน (proportionate stratified random sampling) ใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของบุญใจ (2552) ได้ขนาดตัวอย่าง แล้วแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงพยาบาลมาแบ่งชั้น และกำหนดสัดส่วนโรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินการรูปแบบบริษัท หลังจากนั้น สุ่มแบบง่าย (sample random sampling) จากรายชื่อโรงพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลเอกชนตามจำนวนหน่วยการสุ่มที่คำนวณได้ จำนวนร้อยละ 20 (บุญใจ, 2552)

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

1. แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจคำตอบ (check list)
2. แบบสอบถามปัจจัยของใจที่จะทำให้อพยาบาลมีความพึงพอใจในงานโรงพยาบาลเอกชนเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ (บุญใจ, 2551; Herzberg, 1996; Maslow, 1970; McCloskey, 1990; Hackman & Oldham, 1980; Stamps, 1997; Stamps & Piedmonte, 1986; Price and Muller, 1981; Hinshaw, 2002) บุคลากรปัจจัยของใจของพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยการสัมภาษณ์ร่วมกับการบันทึกเทป ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลปัจจัยของใจของพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เนื้อหา ได้จำนวนข้อคำถาม 47 ข้อ จำแนกเป็นปัจจัยของใจของพึงพอใจในงาน ได้เป็น 7 ด้าน คือ ปัจจัยของใจของพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีจำนวนข้อคำถาม 9 ข้อ ปัจจัยของใจของพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ ปัจจัยของใจของพึงพอใจในงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ ปัจจัยของใจของพึงพอใจในงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน มีจำนวนข้อคำถาม 7 ข้อ ปัจจัยของใจของพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ ปัจจัยของใจของพึงพอใจในงานด้านการสนับสนุนจากผู้จัดการแผนก มีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ ปัจจัยของใจของพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ แบบประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีคำถาม 45 ข้อ ระดับ 5 หมายถึง เป็นปัจจัยของใจของความพึงพอใจในงานที่พยาบาลมีความเห็นว่าเป็นปัจจัยของใจของพึงพอใจในงาน มากที่สุด ถึงระดับ 1 หมายถึง เป็นปัจจัยของใจของความพึงพอใจในงานที่พยาบาลมีความเห็นว่าเป็นปัจจัยของใจของพึงพอใจในงาน น้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้องของรายการประเมินกับคำจำกัดความของปัจจัยของใจของพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และนำมาคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index) หรือค่า CVI ได้ค่า CVI = 0.89

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขต

กรุงเทพมหานคร ขนาดเต็มตั้งแต่ 100 เต็มขึ้นไป จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขอเก็บข้อมูลอย่างเป็นทางการจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แล้วส่งจดหมายขอเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาล และส่งสำเนาหนังสือขอเก็บข้อมูลและแบบสอบถามถึงหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โดยนำแบบสอบถามใส่ซองพร้อมแนบปากกาเพื่ออำนวยความสะดวกให้กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม แล้วจึงติดต่อกับฝ่ายการพยาบาลด้วยตนเองเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยและรายละเอียดของการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

ผู้วิจัยได้ประสานงานเลขานุการผู้อำนวยการโรงพยาบาล เลขานุการฝ่ายการพยาบาล เพื่อติดตามแบบสอบถามหลังการส่งประมาณ 1 สัปดาห์ เพื่อขอความร่วมมือในการนำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากและหลายโรงพยาบาล ผู้วิจัยจึงต้องใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาให้เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนทั้งหมด 325 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป 360 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 90.28

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนการขอความเห็นชอบในการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม ให้คำชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบ

สอบถาม โดยบอกวัตถุประสงค์ รายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงประโยชน์ที่จะเกิดจากการวิจัยครั้งนี้โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต้องสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย และสามารถออกจากความเป็นกลุ่มตัวอย่างเมื่อใดก็ได้ เมื่อได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยรักษาความลับของข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลที่ได้อัปเดตเป็นความลับในที่ที่ปลอดภัย ป้องกันผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกลุ่มตัวอย่างและหน่วยงานด้วยการไม่เปิดเผยชื่อสกุล สถานที่ปฏิบัติงาน โดยรายงานผลการวิเคราะห์ในภาพรวม และทำลายข้อมูลทิ้งหลังเสร็จสิ้นการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นแบบตรวจคำตอบ (check list) ผู้วิจัยนำมาแจกแจงความถี่ คิดเป็นร้อยละและนำเสนอในรูปความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยของความสุขใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) คำนวณค่าเฉลี่ยของปัจจัยความสุขใจของความสุขใจในงานย่อยแต่ละรายการ ทำให้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับความสุขใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (บุญใจ, 2552)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า เป็นปัจจัยความสุขใจของความสุขใจในงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า เป็นปัจจัยความสุขใจของความสุขใจในงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า เป็นปัจจัยความสุขใจของความสุขใจในงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า เป็นปัจจัยความสุขใจของความสุขใจในงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า เป็นปัจจัยความสุขใจของความสุขใจในงานน้อยที่สุด

2) หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำให้เห็นถึงการกระจายของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำคัญของรายการความพึงพอใจในงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 98.2 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 38.2 มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี ร้อยละ 98.2 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.4 อายุการทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล ปัจจุบันเป็นระยะเวลา 1-5 ปี

2. ข้อมูลปัจจัยจิตใจของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน

พบว่า ปัจจัยจิตใจของความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.55$, $S.D. = 0.64$ และ $M = 4.50$, $S.D. = 0.61$) ส่วนปัจจัยจิตใจของความพึงพอใจในงานที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้จัดการแผนก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าและด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($M = 4.39$, $S.D. = 0.64$, $M = 4.35$, $S.D. = 0.66$, $M = 4.34$, $S.D. = 0.75$, $M = 4.20$, $S.D. = 0.67$ และ $M = 3.98$, $S.D. = 0.70$ ตามลำดับ) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจในงาน ($N = 325$)

อันดับที่	ปัจจัยจิตใจของความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1	ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	4.55	0.64	มากที่สุด
2	ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.61	มากที่สุด
3	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.39	0.64	มาก
4	ด้านการสนับสนุนจากผู้จัดการแผนก	4.35	0.66	มาก
5	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	4.34	0.75	มาก
6	ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	4.20	0.67	มาก
7	ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.98	0.70	มาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยจิตใจของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยจิตใจของความพึงพอใจด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน เป็นปัจจัยจิตใจของความพึงพอใจที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสูงที่สุด ($M = 4.55$, $S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณาปัจจัยจิตใจของความพึงพอใจในงานย่อยที่อธิบายด้านนี้ พบว่า มีปัจจัยจิตใจของความพึงพอใจในงานย่อยทั้งหมด 6 ปัจจัย สอดคล้องกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนประกอบด้วยเกณฑ์สำคัญที่มีประสิทธิภาพ (criteria for effectiveness)

7 ประการ ของ มิลโควิช (Milkovich, 2005) ที่ได้นำเสนอ คือ การจ่ายอย่างเพียงพอ (adequate) การจ่ายอย่างเป็นธรรม (equitable) การจ่ายอย่างสมดุล (balanced) การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (cost effective) ต้องมีความมั่นคง (secure) การจ่ายต้องสามารถให้จูงใจได้ (incentive providing) เป็นที่ยอมรับของพนักงาน (acceptable to the employee) ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก พยาบาลที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า จากงานวิจัยหลายเล่ม

พบว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยจูงใจในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาองค์ประกอบอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ไม่มีเงินเดือนต่ำ (บุญใจ, 2551; ปรียาพร, 2544) จากการศึกษา รัชชฎาพร (2548) พบว่า ความไม่พึงพอใจในเงินเดือนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้บุคลากรพยาบาลตัดสินใจลาออกจากงาน และสอดคล้องกับการงานวิจัยของ สุรีย์ (2549) ซึ่งศึกษาพบว่า ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร คือ รายได้ และจากการศึกษา การได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งชดเชย สามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้ และจากการศึกษายังพบอีกว่า การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลที่มีความยุติธรรม เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2000; Mills & Blaesing, 2000) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การได้รับค่ายกย่องชมเชย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จในงาน ค่าตอบแทนเป็นตัวแปรที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานโรงพยาบาลเอกชน ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน (Strachota, Normandin, O' Brein, Clary, & Krukow, 2003)

ปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าสูงรองลงมา ($M = 4.50$, $S.D. = 0.61$) สอดคล้องกับแนวคิด

เกี่ยวกับมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นใจและความไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตร การทำงานกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน การริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสารระบบเปิด ความเป็นอิสระจากการควบคุม (Beyer & Marshall, 1981) จากการศึกษาของ คูก และ รอสซู (Cooke & Rousseau, 1998) พบว่า บุคลากรในองค์การมีสัมพันธที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในงาน และผลงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในคุณภาพบริการพยาบาล (Cowan, Shapiro, Hays, et al., 2006) จากผลการวิจัยพบว่า กระบวนการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล (วาริ, 2544) และจากการวิจัย พบว่า ทีมการพยาบาลมีความยึดเหนี่ยวภายในกลุ่ม (group cohesion) จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและอัตราการลาออกจากงานลดลง นอกจากนี้ กระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของทีมสหสาขา จะเพิ่มคุณภาพการรักษา ลดจำนวนวันนอน เพิ่มความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ และพยาบาลวิชาชีพ จากการศึกษาของ ค็อกซ์ (Cox, 2003) พบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและมีค่าสูง เป็นอันดับที่ 3 ($M = 4.39$, $S.D. = 0.64$) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมต้องการทำงานในองค์การที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี หากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อม

ทางกายภาพที่ดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมาธิในการทำงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน (Mills & Blaesing, 2000) และมีกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของความผาสุกและความปลอดภัย (well being and safety) เช่น สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในงาน (Rambur, Palumbo, & McIntosh, 2003) ผลการวิจัยในประเทศไทย พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย (ดวงดาว, 2546) สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย เป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานโรงพยาบาลเอกชน (นิชนันท์, 2548)

ปัจจัยจิตใจของความพึงพอใจด้านการสนับสนุนจากผู้จัดการแผนก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และมีค่าสูง เป็นอันดับที่ 4 ($M = 4.35$, $S.D. = 0.66$) สอดคล้องกับ แนวคิดและการศึกษาการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา สอนงาน ให้กำลังใจและเสริมแรงในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรพยาบาลมีแรงจูงใจ และพึงพอใจในการทำงาน และมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Irvine & Evans, 1995) จากผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและพยาบาลมีความสัมพันธ์กับขวัญในการทำงาน หากหัวหน้าหอผู้ป่วยนิเทศการทำงานบนพื้นฐานการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับพยาบาล จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในทางตรงกันข้าม หากหัวหน้าหอผู้ป่วยนิเทศการทำงานในลักษณะติดตามและควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด จะทำให้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลลดลง (Lewis & Mathew,

1998 อ้างตามบุญใจ, 2551) ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าผู้จัดการแผนกที่พยาบาลรับรู้ได้ ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การชี้แนะ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ชื่นชมเมื่องานประสบความสำเร็จ และมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยจิตใจของความพึงพอใจด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และมีค่าสูง เป็นอันดับที่ 5 ($M = 4.34$, $S.D. = 0.75$) อธิบายได้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ซึ่งเป็นแนวคิดที่จะสนับสนุนให้พนักงานมีชีวิตและครอบครัว (life and family) ที่มีความสุขพร้อมๆ กับการทำงานอย่างมีความสุข คำว่า สมดุลชีวิตการทำงาน (work life balance or quality of work life) มีความหมายที่ประกอบด้วยคำ 3 คำ ได้แก่ คำว่า “งาน” “ชีวิต” และ “สมดุล” (Hymen & Summers, 2004) สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า สมดุลชีวิตการทำงาน เป็นความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่างๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน (fit) หรือมีดุลยภาพ (equilibrium) (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) และจากการศึกษา ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ต้องมีความสมดุลใน 3 ด้านคือ สมดุลด้านเวลา ที่ให้ระหว่างงานกับชีวิต (time balance) สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (involvement balance) และสมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและชีวิต (satisfaction balance) สอดคล้องกับการศึกษาที่กล่าวว่า สมดุลชีวิตการทำงานเป็นการประเมินว่า ทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัว และทรัพยากรในการทำงาน (family resources & work resources) มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงาน (family demand & work demand) หรือไม่ จากผลการ

วิจัย พบว่า ตารางการทำงานที่เหมาะสม ยืดหยุ่น ให้โอกาสแลกเปลี่ยนตารางเวรระหว่างผู้ร่วมงาน ในหอผู้ป่วย จะทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน (Voydanoff, 2005) ปัจจัยจุดใจของความพึงพอใจ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และมีค่าสูง เป็นอันดับที่ 6 ($M = 4.20$, $S.D. = 0.67$) ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดและทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยและความต้องการมีชื่อเสียง เมื่อมีการทำงานทำให้ได้รับความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียง และทำให้บุคคลมั่นใจว่าจะสามารถก้าวหน้า และบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิตได้สำเร็จ ซึ่งจะทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน จากการวิจัย พบว่า การขาดโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพเป็น องค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับสองที่ทำให้พยาบาลออกจากงาน (Fochsen, Katarina, Josephson, & Monica, 2005) และผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพในงาน แก่พยาบาลสามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงาน พยาบาล สอดคล้องผลการวิจัยที่พบว่า โอกาสก้าวหน้าในงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของมลรัฐเวอร์มอนท์ ประเทศ สหรัฐอเมริกา (Rambur et al., 2003) และหาก พนักงานได้รับความก้าวหน้าในงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)

ปัจจัยจุดใจของความพึงพอใจด้านลักษณะ งานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมาก และมีค่าสูง เป็นอันดับที่ 7 ($M = 3.98$, $S.D. = 0.70$) สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะงาน ที่รับผิดชอบของ สเป็กเตอร์ (Spector, 1998) ได้ กล่าวถึงประเภทของงาน ความชัดเจนของงาน ความน่าสนใจของงาน และความท้าทายของงาน รวมทั้งปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบมี

ความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ ว่า เป็นงานที่น่าสนใจและมีความท้าทายต่องาน นั้นๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน นั้นๆ การศึกษาที่ได้กล่าวลักษณะงาน ตัวงานหรือ ภาระหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติ งานที่น่าสนใจ งาน ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ไม่ง่ายและไม่ยากเกินไป สอดคล้อง กับการศึกษาซึ่งมีพื้นฐานการพิจารณาที่เชื่อว่า สภาวะทางจิตวิทยา (psychological states) 3 ประการที่สำคัญ ที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้ ความสำคัญจากงานที่ได้ทำ (meaningfulness) ความรู้สึกว่าการได้รับผิดชอบ ในงานที่ทำ (responsibility) การมีโอกาสรู้ถึง ผลงานของตน (knowledge of results) โดย รับรู้ว่าผลงานของตนเป็นที่พอใจหรือไม่ บุคคลจะ ได้รับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าเกิดสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 นี้ จะทำให้เกิด ผลการทำงานสูง การขาดงานและอัตราการลาออก จากงานจะน้อยลง จากแนวคิดของ แฮ็คแมน และโอลแฮม (Hackman & Oldham, 1980) ได้ กล่าวไว้ว่า ลักษณะงานที่ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ เป็นลักษณะงานที่เป็นแกน (core job characteristics) หมายถึง ลักษณะและส่วนประกอบที่ สำคัญของงาน 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลาย ของทักษะ (skill variety) ความมีเอกลักษณ์ ของงาน (task identity) ความสำคัญของงาน (task significance) ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) ผลสะท้อนกลับของงาน (feedback) จากการวิจัยกลุ่มตัวอย่างในประเทศญี่ปุ่นพบว่า งานที่มีอิสระ (autonomy) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงาน (Yamamura, Stedham, & Satoh, 2004 อ้างตามบุญใจ, 2551) และจาก ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานเป็นองค์ประกอบ สำคัญที่สุดที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน งานของพยาบาล (Irvine & Evans, 1995) ลักษณะงานที่ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจใน

งานได้แก่ งานที่มีความสำคัญหรือมีความหมาย (meaningful) งานที่ใช้ความรู้และทักษะที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ งานที่ท้าทายความสามารถ (challenging) งานที่น่าสนใจ (interesting) งานที่มีเกียรติและงานที่มีความก้าวหน้า (reorganization and advancement) งานที่มีความปลอดภัยมีความมั่นคง (security) และงานที่มีอิสระ (Herzberg, 1996) สำหรับประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่มีเอกลักษณ์เฉพาะและลักษณะงานที่มีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล (วารี, 2544)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน มีปัจจัยของความพึงพอใจทั้งหมด 7 ปัจจัย โดยเฉพาะการศึกษานี้พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน มีปัจจัยที่จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน มีความสำคัญที่จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่เป็นปัจจัยของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้จัดการแผนก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของโรงพยาบาลสามารถเชื่อมั่นได้ว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานโดยมีการจ่ายค่าตอบแทนก็คือ มุ่งที่จะพยายามสร้างระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรม และเพื่อสามารถจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยดี ปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และชีวิตครอบครัว สามารถส่งผลไปยังคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรสามารถจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้นั้น ย่อมส่งผลต่อบุคลากรสิ่งนี้จึงนับเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารในการที่จะนำความคิดเรื่องปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในงานดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อนำมาซึ่งความพึงพอใจในงานแก่พนักงานทั้งหมดในองค์กรได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในงานดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อนำมาซึ่งความพึงพอใจในงานแก่พยาบาลทั้งหมดในองค์กร เช่น ด้านที่เป็นปัจจัยที่พยาบาลคิดว่า เป็นปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจระดับมากที่สุดคือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ตลอดจนถึงปัจจัยที่พยาบาลคิดว่า เป็นปัจจัยที่จะจูงใจของความพึงพอใจในงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

องค์กรผู้บริหาร ฝ่ายจัดการจะได้ประโยชน์จากการศึกษาปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจงานที่สำคัญ คือ ความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ ผลประโยชน์ต่อสหภาพแรงงาน และการวางแผนและการเฝ้าติดตามการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเพื่อพัฒนาแบบประเมินความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนระดับอื่น

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของ

พยาบาลที่ลาออกจากงานพยาบาลโดยไม่ได้ ปฏิบัติงานในวิชาชีพ

บรรณานุกรม

ดวงดาว วีระนะ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่าง ระบบและโครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ กับคุณภาพ ของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

นิชนันท์ ฟังลัดดา. (2548). การวิเคราะห์หัตถ์แปร จำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ใน งานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการพยาบาล, คณะ พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

บุญใจ ศรีสถิตยัรนากร. (2552). ระเบียบวิธีการ วิจัยทางการพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ยูเอสดอนเตอร์ มีเดีย.

_____. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การ จัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรง พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนันตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการ บริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.

พิชิต พัทธ์เกษมสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธ์ และไชยพันธ์ ปัญญาศิริ. (2554). ความ

พึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและ งานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.

รัชฎาพร สีดาดาษ. (2548). ตัวประกอบความ พึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

วารี พูลทรัพย์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะของทีมงานกับประสิทธิผลของ ทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเท พมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

สุรีย์ ท้าวคำลือ. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนาย ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพ มหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

Beyer, J. E. & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegi- ality. *Nurs Outlook*, 29(11): 662-5. PubMedPMID: 6913872.

Cox, K. B. (2003). The effects of inter- personal, intragroup, and intergroup

- conflict on team performance effectiveness and work satisfaction. *Nurs Admin*, 27(2), 79-85.
- Cowan, M. J., Shapiro, M., Hays., et al. (2006). The effect of a multidisciplinary hospital/physician and advanced practice nurse collaboration on hospital costs. *JONA*, 36(2), 79-85.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1998). Behavioral norms and expectations. A quantitative approach to the assessment of organizational culture. *Group & Organization Studies*, 13, 245-273.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *JONA*, 32, 454-464.
- Fochsen, G., Katarina, S., Josephson, M., & Monica, L. (2005). Factors contributing to the decision to leave nursing care: A Study among Swedish nursing personnel. *Journal of Nursing Management*, 13(4), 338-344.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510 - 513.
- Hackman, J. A., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. California: Addison-Wesley.
- Herzberg, F. (1996). *Work and the nature of man*. New York: World publishing.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hinshaw, A. S. (2002). *Strategies and outcomes associated with magnet hospitals fact sheet II of II*. Retrieved December 10, 2009, from <http://www.nhsru.com/factsheets/Magnet%20factsheet%20Part%20II%20of%20II%20-%20Strategies.FINAL.pdf>.
- Hymen, J., & Summers, J. (2004). Lacking balance work - life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 23(4), 418 - 429.
- Irvine, D., & Evans, M. (1995). Job satisfaction and turnover among nurses: integrating research findings across studies. *Nursing Research*, 44(4), 246-253.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. 2nd ed., New York: Haper & Row.
- McCloskey, J. C. (1990). Nurses job satisfaction: a proposed measure. *Nurs Res*, 39(2):113-120
- Mills, A., & Blaesing, S. A. (2000). A lesson from the last nursing shortage. *JONA*, 30(6), 309-315.
- Milkovich, G. T. (2005). *Compensation: First Canadian Edition*. Toronto: McGraw-Hill Ryerson .
- Mobley, W. H., et al. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63:408-414.

- Price, J. L., & Muller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurse. *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.
- Rambur, B., Palumbo, M. V., McIntosh, B., & Mongeon, J. (2003). A statewide analysis of RN,s intention leave their position. *Nursing Outlook*, 51, 182-188.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. New York: Prattice – Hall International Inc.
- Schermerhorn, J. R. (1999). *Management*. (6th ed.). New York: Wiley & Son, Inc.
- Spector, P. E. (1998). *Industrial organizational psychology: Research and practice*. New York: Wiley & Son, Inc.
- Stamps, P. L. (1997). *Nurses and work satisfaction: An index for measurement* (2nd ed.). Chicago: Health Administration Press.
- Stamps, P., & Piedmonte, E. (1986). *Nurses and work satisfaction: An Index for Work Satisfaction*. Health Administration Press, Michigan.
- Strachota, E., Normandin, P., O’ Brein, Clary, M., & Krukow, B. (2003). Reasons registered nurse leave or change employment status. *JONA*, 33(2), 111-117.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demand and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822 - 836.

Key contributor for Nurse Job Satisfaction in Private Hospital

Porphanawit Panurat* Boonjai Srisatidnarakul**

Abstract

The objective: Research aimed to study the staff nurse's perception of factors associated to job satisfaction in private hospitals, Bangkok metropolitan.

Research design: The subjects were 325 registered nurses from private hospitals.

Measures: The instrument rating scale with 5 levels, used to assess the staff nurse's perceptive of the possibility to satisfy of nurse's job satisfaction. The instrument were developed from concept and related research. The questionnaire has been validated by content experts with score of CVI 0.89. The Cronbach alpha 0.92 used as reliability test, covered key contributor 7 dimensions of job satisfaction. The data were analyzed by using analysis of mean, percentage, frequency and standard deviation.

Result: The key contributor of job satisfaction that show strongly agrees with the benefit and income, interrelationship with co-worker ($M = 4.55$, $S.D. = 0.64$ and $M = 4.50$, $S.D. = 0.61$) and strong agrees with work environment, leadership supportive, work life balance, professional opportunities, job description. ($M = 4.39$, $S.D. = 0.64$; $M = 4.35$, $S.D. = 0.66$; $M = 4.34$, $S.D. = 0.75$; $M = 4.20$, $S.D. = 0.67$ and $M = 3.98$, $S.D. = 0.70$ respectively)

Keywords: job satisfaction; key contributor of job satisfaction; private hospital; bangkok metropolitan

* Registered Nurse, Bumrungrad International Hospital, Bangkok province.

** Lecturer Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok province.