ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*

*กรรณิกา เรืองเดช***
*ไพบูลย์ ชาวสวนศรีเจริญ****
*สุชาติ สังแก้ว*****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย แบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ และพฤติกรรมภาวะผู้นำของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 344 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิจำแนกตามจังหวัด สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนาเพื่อจัดหมวดหมู่ และอธิบายลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ และพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยส่วนบุคคล ด้วย Independent t-test และ One-way ANOVA และเมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างอย่างน้อย 1 คู่ ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยการทดสอบ Scheffe ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .24, r = .23 และ r = .11 ตามลำดับ) ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลควรมีนโยบายหรือจัดทำโครงการที่สร้างเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันในองค์การให้กับพยาบาลกลุ่มนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนความพึงพอใจในการปฏิบัติ เมื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ผลที่ตามมาคือ การลาออกหรือโอนย้ายน้อยลง พยาบาลก็จะปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดการทุ่มเท เสียสละทั้งแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับการทำงาน ส่งผลให้งานขององค์การประสบผลสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พยาบาลวิชาชีพ

* สนับสนุนทุนวิจัยโดยสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข

** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา
*** ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง
**** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา

_14-0351(012-029)P4.indd 12 4/26/14 2:26:08 PM

Job Satisfaction of Nurses from the Southern Nursing Shortage Problem Solving Project*

*Kannika Ruangdej***
*Paiboon Chaosuansreecharoen****
*Suchat Sungkeao*****

Abstract

This descriptive research with cross-sectional studies aimed to investigate the relationship between nurses' job satisfaction and the following independent variables: organizational commitment, perceived organizational support, and leadership behaviors. The sample was composed of 344 nurses selected from the Southern Nursing Shortage Problem Solving Project using stratified random sampling technique. Descriptive statistics were used to categorize and explain demographic data. Pearson product-moment correlation coefficient was utilized to determine if the correlation existed between the dependent variable and the independent variables. Independent t-test and one-way ANOVA were used to compare nurses' job satisfaction by demographic variables. Scheffe's test was used for multiple comparisons. The findings revealed that nurses' job satisfaction was significantly associated with organizational commitment, perceived organizational support, and leadership behaviors at a p value < 0.05 ($r = 0.24$, $r = 0.23$ and $r = 0.11$, respectively). Therefore, the chief executive officers or head nurses should have policies or programs to foster leadership behaviors and organizational commitment to enhance nurses' job satisfaction. When nurses are satisfied with their job, it would increase organizational performance and reduce the new nurse turnover rate. In addition, satisfied nurses tend to be more productive, creative, committed and will eventually contribute to higher quality patient care and patient satisfaction. They will tend to care more about work quality and have more drive to achieve and enthusiasm to work. They will generally be more productive.

Keywords: Job satisfaction, leadership behaviors, organizational commitment, perceived organizational support

* Funding by the Nurse Alumni Association of the Ministry of Public Health

** Registered Nurse, Sirindhorn College of Public Health, Yala

*** Director, Sirindhorn College of Public Health, Trang

**** Registered Nurse, Sirindhorn College of Public Health, Yala

_14-0351(012-029)P4.indd 13 4/26/14 2:26:08 PM

ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2550 ที่อนุมัติให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอบต.) ร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข จัดทำโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ บรรเทาความขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล ให้มีจำนวนเพียงพอที่จะให้บริการแก่ประชาชน และเพื่อใช้เป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้เยาวชนในพื้นที่ ที่จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาได้เข้าสู่ระบบการศึกษาขั้นอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีการศึกษาจนถึงระดับวิชาชีพ และสร้างอุดมการณ์ ความรัก ความผูกพันให้มีต่อท้องถิ่น เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ โดยได้มีการคัดเลือกนักศึกษาจาก 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา เข้าร่วมโครงการ จำนวน 3,000 คน เพื่อเข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (4 ปี) ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 25 แห่งทั่วประเทศ ขณะนี้พยาบาลวิชาชีพจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่กลับมาปฏิบัติงานในพื้นที่ เป็นระยะเวลาประมาณ 2 ปีแล้ว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญทั้งต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเองและต่อองค์การ กล่าวคือ บุคคลมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง จะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างปกติสุข และหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจทำงานเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การ และยังมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากรด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลงอันเนื่องมาจากการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วย นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การด้วย[1]

การศึกษาวิจัย[2-4] ชี้ให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ และพฤติกรรมภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึงการที่สมาชิกขององค์การมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ พร้อมทั้งมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้โดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์การ แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า[5-7] ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพการพยาบาล (Nursing professional commitment) นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ปัญหาความขาดแคลนพยาบาล เพราะความยึดมั่นผูกพัน เป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ของวิชาชีพ อันเป็นผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติ และมีความเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกของวิชาชีพตลอดไป[8]

พฤติกรรมภาวะผู้นำของบุคลากรมีอิทธิพลต่อการเป็นบุคลากรที่ดี โดยส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ เกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การร่วมกัน[9-12] ส่วนการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าองค์การให้ความสนใจดูแลทุกข์สุขตนเพียงใด สนใจผลงานของตนหรือไม่ รับรู้รับทราบหรือเปล่าว่าตนได้ทุ่มเทชีวิตจิตใจให้แก่งานมากเพียงใด มองเห็นคุณค่าของผลงานและเคย

แสดงความชื่นชมผลงานของตนบ้างหรือไม่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การและผูกพันกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rhoades and Eisenberger[13] ที่กล่าวว่าการรับรู้สนับสนุนจากองค์การเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่สัมพันธ์กับงาน ทำให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การและมีบทบาททางสังคม ซึ่งจะมีประโยชน์ที่ดีต่อทั้งบุคลากร คือมีความรู้สึกที่ส่งผลต่องานในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และมีอารมณ์ที่ดีในการทำงานมากขึ้น ต่อองค์การ คือ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและลดการลาออกจากงาน

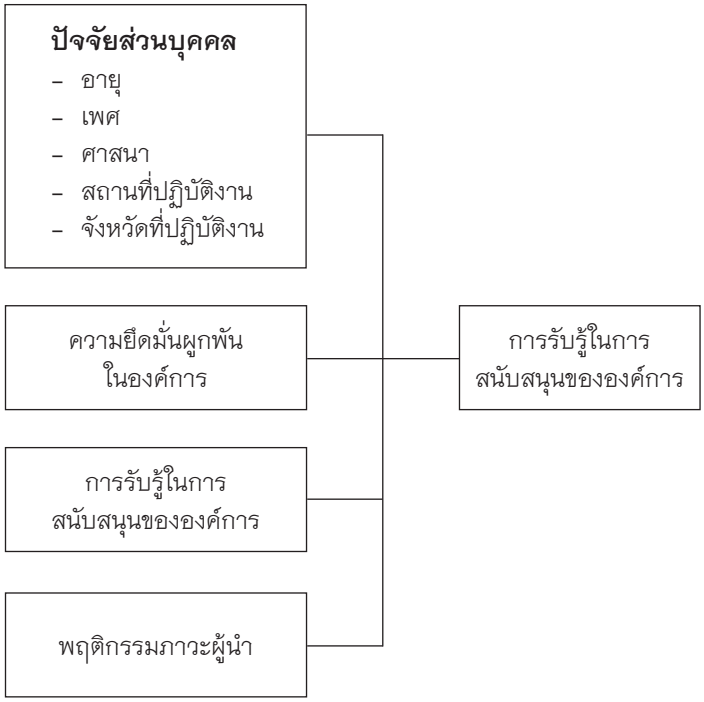
สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ถือว่าเป็นบุคลากรที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงาน จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุง พัฒนา สร้างบรรยากาศในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างถูกทิศทาง อันจะส่งผลให้บุคลากรทางการพยาบาลปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้รับบริการและการคงอยู่กับองค์การ และเป็นการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของโครงการที่ต้องการให้ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับบริการทางด้านสุขภาพที่ดีมีประสิทธิภาพ เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา รวมทั้งความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ตลอดจนถูกต้องตามหลักศาสนา ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ และพฤติกรรมภาวะผู้นำของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา สถานที่ปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ และพฤติกรรมภาวะผู้นำ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) แบบภาคตัดขวาง (Cross sectional studies) การวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ก่อนที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ข้อมูลบัญชีรายชื่อจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทั้ง 5 จังหวัด จำนวน 2,431 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 344 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยสูตร Yamane[14] สุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำแนกตามจังหวัด และคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional to size) ของแต่ละจังหวัด หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) ตามบัญชีรายชื่อของแต่ละจังหวัด

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบเลือกรายการ (Checklist) โดยสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะการจ้างงาน จังหวัดที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ประเมินด้วยแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment Questionnaire [OCQ]) ของ Meyer และ Allen[15] จำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มี 6 ข้อ (ข้อ 1–6) ความผูกพันต่อองค์การด้านการ

คงอยู่ มี 6 ข้อ (ข้อ 7–12) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มี 6 ข้อ (ข้อ 13–18) ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 7 ระดับ แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 14 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18 และข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 4, 6, 13 แต่ละข้อมี 7 ตัวเลือก เครื่องมือจากแปลต้นฉบับโดยวิธีการแปลย้อนกลับ (back-translation) และตรวจสอบความถูกต้องการใช้ภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งผลการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.82

ตอนที่ 3 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ประเมินด้วยแบบสอบถามวัดการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ (The 36-item Survey of Perceived Organizational Support [SPOS]) ของ University of Delaware[16] จำนวน 36 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 36 ข้อคำถามเชิงลบได้แก่ 12, 15, 19, 34 ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 7 ระดับ เครื่องมือจากแปลต้นฉบับโดยวิธีการแปลย้อนกลับ (back-translation) และตรวจสอบความถูกต้องการใช้ภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งผลการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.70

ตอนที่ 4 แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และคุณลักษณะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ประเมินด้วยแบบสอบถาม MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) Form 6S ของ Bass และ Avolio (1995)[10] จำนวน 21 ข้อ แบ่งเป็น 7 องค์ประกอบ (1) อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (Idealized influence) ข้อ 1, 8 และ 15 (2) การจูงใจด้านแรงดลใจ (Inspirational motivation) ข้อ 2, 9 และ 16 (3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) ข้อ 3, 10 และ 17 (4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized consideration) ข้อ 4, 11 และ 18 (5) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent rewards) ข้อ 5, 12 และ 19 (6) การบริหารแบบวางเฉย (Management by exception) ข้อ 6, 13 และ 20 และ (7) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) ข้อ 7, 14 และ 21 ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เครื่องมือจากแปลต้นฉบับโดยวิธีการแปลย้อนกลับ (back-translation) และตรวจสอบความถูกต้องการใช้ภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งผลการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.93

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Minnesota Satisfaction Questionnaire [MSQ]) short form ของ University Minnesota (1977)[17] จำนวน 20 ข้อ แบ่งลักษณะข้อคำถามเป็นความพึงพอใจภายใน (Intrinsic) ข้อ 1, 2, 3, 4, 7, 8, 10, 11, 15, 16, 20 ความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic) ข้อ 5, 6, 9, 12, 13, 14, 17, 19 และความพึงพอใจทั่วไป (General Satisfaction) ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 7 ระดับ เครื่องมือจากแปลต้นฉบับโดยวิธีการแปลย้อนกลับ (back-translation) และตรวจสอบความถูกต้องการใช้ภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งผลการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.94

การแปลผลคะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2–5 เป็นดังนี้[18]

$\overline{x}$ + 1.5 S.D. = สูงมาก

$\overline{x}$ + 0.5 S.D. ถึง $\overline{x}$ + 1.5 S.D. = สูง

$\bar{x}$ – 0.5 S.D. ถึง $\bar{x}$ + 0.5 S.D. = ปานกลาง
$\bar{x}$ – S.D. ถึง $\bar{x}$ – 0.5 S.D. = ต่ำ
น้อยกว่า $\bar{x}$ – S.D. = ต่ำมาก

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในกาวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อจัดหมวดหมู่ และอธิบายลักษณะพื้นฐานทั่วไปของประชากร โดยใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยส่วนบุคคล ด้วย Independent t–test และ One–way ANOVA และเมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างอย่างน้อย 1 คู่ ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยการทดสอบ Scheffe

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ และพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 78.5 กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 26.9 ปี อายุน้อยสุด 23 ปี และอายุมากสุด 38 ปี ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามสูงถึงร้อยละ 77.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 53.2 ปฏิบัติงานใน รพช. รองลงมาร้อยละ 27 ปฏิบัติงานใน รพ.สต. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 35.2 ปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานี รองลงมาร้อยละ 24.1 ปฏิบัติงานในจังหวัดนราธิวาส และระยะเวลาการปฏิบัติเฉลี่ย 23 เดือน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 344)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	74	21.5
หญิง	270	78.5
อายุ (ปี) $\bar{x}$ = 26.89 Md. = 26 S.D. = 3.08 Max = 38 Min = 23		
ศาสนา		
อิสลาม	268	77.9
พุทธ	76	22.1
สถานที่ปฏิบัติงาน		
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)	93	27.0
โรงพยาบาลชุมชน (รพช.)	183	53.2
โรงพยาบาลทั่วไป (รพท.)	19	5.5
โรงพยาบาลศูนย์ (รพศ.)	49	14.2

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 344)	ร้อยละ
จังหวัดที่ปฏิบัติงาน		
นราธิวาส	83	24.1
ปัตตานี	121	35.2
ยะลา	81	23.5
สงขลา	36	10.5
สตูล	23	6.7
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (เดือน) $\bar{x}$ = 23 Md. = 24 S.D. = 2.93 Max = 26 Min = 6		

หมายเหตุ: $\bar{x}$ = ค่าเฉลี่ย, Md. = ค่ามัธยฐาน, S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, Max = ค่าสูงสุด, Min = ค่าต่ำสุด

ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พฤติกรรมภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกรายด้าน และภาพรวม รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พฤติกรรมภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ			
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	5.12	0.98	สูง
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่	3.83	0.97	ต่ำมาก
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	4.87	1.01	ปานกลาง
ภาพรวม	**4.61**	**0.71**	**ปานกลาง**
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ			
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	3.27	0.31	ปานกลาง

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
พฤติกรรมภาวะผู้นำ			
อิทธิพลด้านอุดมการณ์	2.79	0.67	ปานกลาง
การจูงใจด้านแรงดลใจ	2.70	0.66	ปานกลาง
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	2.39	0.87	ปานกลาง
การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน	2.59	0.70	ปานกลาง
การให้รางวัลตามสถานการณ์	2.82	0.66	ปานกลาง
การบริหารแบบวางเฉย	2.76	0.68	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	2.59	0.69	ปานกลาง
ภาพรวม	**2.66**	**0.59**	**ปานกลาง**
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			
ความพึงพอใจภายใน (Intrinsic)	5.60	0.77	ปานกลาง
ความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic)	5.04	1.00	ปานกลาง
ความพึงพอใจทั่วไป (General Satisfaction)	5.38	0.80	ปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างเพศหญิงและเพศชาย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ($t = -1.724$, $p = .09$)

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีความต่างกันทางสถิติระหว่างพยาบาลที่นับถือศาสนาพุทธและอิสลาม ($t = -0.29$, $p = .77$)

จากการวิเคราะห์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 6.13$, $p = .000$) ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันรายคู่ ด้วย Scheffe ดัง ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ระหว่างสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันรายคู่

สถานที่ปฏิบัติงาน $\bar{x}$	**รพ.สต.** (5.65)	**รพช.** (5.35)	**รพท.** (5.21)	**รพศ.** (5.09)
รพ.สต. (5.65)	0.00	0.30*	0.44	0.56*
รพช. (5.35)		0.00	0.14	0.26
รพท. (5.21)			0.00	0.12
รพศ. (5.09)				0.00

**หมายเหตุ *** = $p < 0.05$

จากการวิเคราะห์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามจังหวัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า จังหวัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.56$, $p = .007$) ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ปฏิบัติงานในแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกันอย่างไร ด้วย Scheffe ดัง ตารางที่ 4 แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่ต่างกันรายคู่

จังหวัดที่ปฏิบัติงาน $\bar{x}$	นราธิวาส (5.5)	ปัตตานี (5.46)	ยะลา (5.22)	สงขลา (5.59)	สตูล (4.97)
นราธิวาส (5.47)	0.00	.013	0.26	–0.11	0.50
ปัตตานี (5.46)		0.00	0.24	–0.13	0.49
ยะลา (5.22)			0.00	–0.37	0.24
สงขลา (5.59)				0.00	0.61
สตูล (4.97)					0.00

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ พฤติกรรมภาวะผู้นำ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ และพฤติกรรมภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าทราบค่าความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ และพฤติกรรมภาวะผู้นำ จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ร้อยละ 4.84, 1.21 และ 5.76 ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ พฤติกรรมภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	X1	X2	X3	X4	X5	X6
X1 = อายุ (ปี)	26.89	3.08	–	0.08	0.07	0.003	–0.20**	0.002
X2 = ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	23	2.93		–	0.03	0.06	0.20**	0.07
(เดือน)	5.39	0.81			–	0.32**	–0.04	0.23**
X3 = ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ	3.97	0.57				–	0.04	0.11*
X4 = การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ								
X5 = พฤติกรรมภาวะผู้นำ	3.15	0.35					–	0.24**
X6 = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	2.66	0.59						–

* Correlation is significant at the .05 level (2–tailed)

** Correlation is significant at the .01 level (2–tailed)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไป สอดคล้องกับหลายการวิจัย[19–21]ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล พบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ จะต้องพิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนความพึงพอใจในการปฏิบัติให้พยาบาลกลุ่มนี้ให้เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามปัจจัยหลายประการ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญทั้งต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเองและต่อองค์การ กล่าวคือ บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างปกติสุข และหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจทำงานเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลงอันเนื่องมาจากการขาดงานลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วย นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การด้วยและยังมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากรด้วย[1,22]

ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อ

แก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกรายด้าน และภาพรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในระดับต่ำมาก ซึ่งเป็นข้อสังเกตที่สำคัญอย่างยิ่งว่าพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพยาบาล ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จากรายงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร[13,23-25] ดังนั้นผู้บริหารต้องเร่งสร้างความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เพิ่มขึ้น หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การในที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา สถานที่ปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า เพศที่แตกต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่นักวิชาการและงานวิจัยหลายเล่ม[26-29] ที่ระบุว่าเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างของเพศที่มีต่อความพึงพอใจต่องานเป็นสิ่งที่ขัดแย้งและไม่ถูกต้อง นักจิตวิทยาสันนิษฐานว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน อาจไม่ใช่เพศแต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย สำหรับวิชาชีพพยาบาลผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เพราะลักษณะงานเป็นการให้การดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนจิตวิญญาณต้องใช้ความละเอียดอ่อนและความนุ่มนวลซึ่งเป็นงานที่เหมาะกับเพศหญิง ส่วนตัวแปรศาสนา พบว่า ศาสนาที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไม่พบว่ามีการศึกษาตัวแปรศาสนากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมาทั้งในประเทศและต่างประเทศกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาเดียวกัน สำหรับงานวิจัยเรื่องนี้มีลักษณะพิเศษที่ทำการศึกษาในพื้นที่ที่มีลักษณะของความเป็นพหุวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างมีทั้งผู้ที่นับถือศาสนาพุทธและอิสลาม อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ศาสนาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

สำหรับตัวแปรสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกันทางสถิติ โดยที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติในสถานบริการระดับอื่น ๆ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไม่พบว่ามีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับสถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน งานวิจัยส่วนใหญ่จะทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน เหตุผลที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. มีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานบริการระดับอื่น ๆ สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน รพช. รพท. และ รพศ. ลักษณะการทำงานเป็นเวร เช้า บ่าย ดึก เป็นงานที่ต้องดูแลบุคคลที่เจ็บป่วย ให้พ้นขีดอันตรายจนเข้าสู่ภาวะปกติ โดยมีหน้าที่ให้การดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง การปฏิบัติงานต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ ความรับผิดชอบและความอดทนกับบุคคล ทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้น และทุกสังคม นับเป็นภาระอันหนักหน่วง ซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ส่งผลต่องานประจำและชีวิตครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ สุขภาพกายและใจ ก็เป็นเหตุผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เจาะลึกของผู้วิจัย[30] ดังตัวอย่างต่อไปนี้ “.....หนูเต็มใจและตั้งใจทำงาน พร้อมจะอยู่ที่โรงพยาบาลนี้พอสมควร แต่ถ้ามีโอกาสได้ย้ายไปโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะเป็นการดี เนื่องจากหนูมีอุปสรรคในโรคส่วนตัวที่เผชิญ ขึ้นเวรดึก บ่ายไม่ค่อยไหว” อีกตัวอย่างหนึ่งคือ “มีผลอย่างมาก เวลาครอบครัวลดลงเกือบเหลือศูนย์ ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัวเลย ขึ้นเวรสลับเช้า บ่าย ดึก ลงมาก็นอนอีก”

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ อายุการปฏิบัติงาน พฤติกรรมภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนในองค์การ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า อายุ และอายุการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอายุเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน[26]

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน คือตัวแปรเดียวกันกับอายุการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงขออภิปรายผลการศึกษาตัวแปรอายุ และอายุการปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กัน ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับหลายงานวิจัยที่ระบุว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน[26-29] อย่างไรก็ดีมีแนวคิดที่อธิบายว่าผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย พบว่าคนที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำกว่าคนที่มีอายุมากกว่า คนที่เริ่มงานใหม่ ๆ มักผิดหวังกับงานแรกเพราะพวกเขาไม่ได้รับความท้าทายและความรับผิดชอบต่องานที่พวกเขาต้องการ[26] สำหรับพยาบาลกลุ่มนี้ถือว่าเป็นบุคลากรที่เริ่มทำงานด้านการพยาบาลใหม่ทั้งหมด แต่ที่มีอายุที่แตกต่างกันมาก อยู่ระหว่าง 23-38 ปี เนื่องจากเป็นโครงการการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มให้เพียงพอกับการจัดบริการประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยแบ่งเป็นกลุ่มบุคคลทั่วไปและกลุ่มโควตาพิเศษ คือ ผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหาชายแดนภาคใต้ รวมทั้งบุตรข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งอายุเริ่มเข้าเรียนอยู่ระหว่าง 20-34 ปี ดังนั้นจากผลการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอายุ และอายุการปฏิบัติงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนในองค์การ ($r = .24$, $r = .23$ และ $r = .11$ ตามลำดับ) ผลการศึกษาที่พฤติกรรมภาวะผู้นำของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ[3,31-32] ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพต้องแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำกับผู้รับบริการ เพื่อชี้นำและสนับสนุนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมให้กับผู้รับบริการ ตลอดจนแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในทีมสุขภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน จนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ การที่พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมภาวะผู้นำในระดับสูงจะทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพราะจะมีคุณลักษณะของการยอมรับฟังความคิดที่แตกต่างและคอยให้คำแนะนำและการสนับสนุนให้กับผู้รับบริการ และเพื่อนร่วมทีมสุขภาพ สอดคล้องกับ

แนวคิดของ Piccolo and Colquitt[33] ได้อธิบายว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของบุคคลมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยส่งผ่านลักษณะงานหลักและแรงจูงใจ

สำหรับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ผลการศึกษาครั้งนี้ก็สอดคล้องกับหลาย ๆ การศึกษาในต่างประเทศ ได้แก่ AL-Hussami[31] ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์การ และภาวะผู้นำการจัดการ (Transactional leadership) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) และระดับการศึกษาของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์คนชรา จำนวน 53 แห่ง ของภาคตะวันออกเฉียงใต้ ของประเทศสหรัฐอเมริกา ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ($r = .91$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด การศึกษาของ Freund[2] ได้ทำการศึกษาในนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานในองค์การสวัสดิการของประเทศอิสลาเอล จำนวน 330 คน ผลของการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการลาออกจากงานของนักสังคมสังเคราะห์ การศึกษาของ Yoon & Thye[4] ทำการศึกษาในองค์ใหญ่ 2 องค์การของประเทศเกาหลี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2,443 คน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยแทรกซ้อนผ่านประสบการณ์การทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ และการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์การ สำหรับการศึกษาในประเทศไทย พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณดี ชูกาล[34] ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า ยิ่งพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การอยู่ในระดับสูง ก็ยิ่งส่งผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติมากขึ้น

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rhoades and Eisenberger[13] ที่กล่าวถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความรู้สึกที่สัมพันธ์กับงาน และตอบสนองความรู้สึกที่ส่งผลต่องานในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Dam et al.[35] พบว่าการเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การให้มากขึ้น สามารถทำได้โดยการพัฒนาบรรยากาศในการทำงานของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศในการทำงาน มีความหมายรวมไปถึงเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่แสดงการสนับสนุน และให้โอกาสสำหรับในการพัฒนาบุคคล ๆ ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชา สนับสนุน จะเหมือนเป็นการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และเป็นการแสดงการส่งเสริมต่อผลลัพธ์ในการทำงานอีกด้วย การสนับสนุนเช่นนี้ทำให้บุคลากรในองค์การ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับกับผลการศึกษาของ Poon et al.[36] ที่ทำการศึกษาเชิงประจักษ์พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ การศึกษาของ Lankau and Scandura[37] ซึ่งพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในการทำงานส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันทางจิตใจต่อองค์การ สิ่งที่ตามมาคือบุคลากรมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์การอย่างต่อเนื่องไปตลอด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางทั้งความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไป ดังนั้นผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจะต้องสร้างและสนับสนุนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พยาบาลกลุ่มนี้ให้เพิ่มสูงขึ้น โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนในองค์การ

2. สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำของบุคลากรนั้นก็ไม่ได้มีมาแต่กำเนิดทุกคน แต่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ สามารถเรียนรู้กันได้ ซึ่งองค์การยุคใหม่จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ หรือความสามารถในการเป็นผู้นำเนื่องจากองค์การยุคใหม่เน้นการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารขององค์การ หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลควรสนับสนุนจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำให้แก่พยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ จะเป็นลักษณะการส่งไปอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำกับสถาบันภายนอก เช่น สถาบันพระปกเกล้า วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก หรือการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการภายในหน่วยงานเองก็ตาม ทำให้พยาบาลวิชาชีพเหล่านี้สามารถแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเป็นผู้ผลักดันทีมสุขภาพ และกระบวนการทำงานเพื่อนำพาองค์การสู่ความเป็นองค์การชั้นนำที่แข็งแกร่งต่อไป สำหรับความยึดมั่นผูกพันในองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาให้พยาบาลมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลจะเกิดขึ้นได้เมื่อพยาบาลสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทั้งโดยตรงและโดยอ้อมผ่านการสร้างเสริมพลังอำนาจ (Job empowerment) ซึ่งเป็นการทำให้พยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยการจัดสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้พยาบาลได้รับอำนาจโดยการที่ผู้บริหารให้การช่วยเหลือสนับสนุน ให้ข้อมูลข่าวสาร และจัดให้มีทรัพยากรพยาบาลอย่างเพียงพอ

เอกสารอ้างอิง

1. ดรุณ บุญหนา. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการขอย้ายของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดชัยภูมิ. [วิทยานิพนธ์สาธารณสุขมหาบัณฑิต]. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2548.
2. Freund, A. Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intensions among welfare workers. Adm Soc Work., 2005; 29(2): 5–21.
3. Loke, J. C. Leadership behaviors: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. J Nurs Manag., 2001; 9(4): 191–204.
4. Yoon, J., & Thye, S. A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. Work Occup., 2002; 29(1):97–124.
5. จุรีย์ อุตสาหะ. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอก การบริหารโรงพยาบาล]. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2542.
6. วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.

[วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล] ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2543.

7. Strachota E., Normandin P., O'Brien N., Clary M. & Krukow B. 2003. Reasons registered nurses leave or change employment status. J Nurs Adm., 2003; 33: 111–7.
8. กฤษณา โชติชื่น. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพกับความเต็มใจในการดูแลมารดาที่ติดเชื้อเอชไอวีของพยาบาลวิชาชีพห้องคลอด โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล] กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2542.
9. Elumti, Dean, Minnis, William, and Abebe, Michael. Conceptual have a role in developing leadership skills. Management Decision, 2005; 43(7–8): 1018–1031.
10. Bass, B.M. & Avolio, B.J. (Eds.). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 1995.
11. Judge, T.A. & Piccolo, R.F. Transformational and transactional leadership: A meta–analytic test of their relative validity. J Appl Psychol., 2004; 89(5): 755–768.
12. Vigoda–Gadot, E. Leadership style, organizational politics, and employees' performance: An empirical examination of two competing models. Personnel Review, 2007; 36 (5): 661–683.
13. Rhoades, L, & Eisenberger, R. Perceived organizational support: A review of the literature. J Appl Psychol., 2002; 87: 698–714.
14. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์; 2553.
15. Meyer, J. & Allen, N. Commitment in the Workplace. Sage: Thousand Oaks; 1997.
16. University of Delaware. The 36–item Survey of Perceived Organizational Support [SPOS], 1984
17. University of Minnesota. Minnesota Satisfaction Questionnaire short form; 1977.
18. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. คู่มือการเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์; 2540.
19. กิจภรณ์ เอื้อตรงจิตต์, อรสา พันธ์ภักดี, อภิญญา ศิริพิทยาคุณกิจ. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง. Thai J Nurs., 2012; 27(2): 5–15.
20. Kacel, B., Miller, M. & Norris, D. Measurement of nurse practitioner job satisfaction in a Midwestern state. JAANP, 2005; 17(1): 27–32.
21. ชะไมพร ธรรมวาสี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลกลางตากสินและเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร [อินเทอร์เน็ต]. 2541. [เข้าถึงเมื่อ 30 ม.ค. 2556]. เข้าถึงเมื่อได้จาก http://www.kcn.ac.th/allfaculty/psy/psy_pdf/job.pdf
22. Eric, G.L. & Nancy, L.H. The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a Structure measurement model using a nation sample of workers. The Social Science Journal, 2001; 38: 233–250.

23. Gilbreath, B. & Benson, P.G. The Contribution of Supervisor Behaviour to Employee Psychological Well-Being. Indiana: Indiana University Purdue University Fort Wayne; 2004.
24. Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. J Appl Psychol., 2001 86: 825-836.
25. บุญฑวรรณ วิงวอน และ มนตรี พิริยะกุล. ตัวแบบเส้นทาง PLS ของบุพปัจจัยและผลลัพธ์ของการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดลำปาง [อินเทอร์เน็ต]. มปป. [เข้าถึงเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2555], เข้าถึงได้จาก http://www.ru.ac.th/research/1_11_53_3.pdf.
26. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร; 2544.
27. สมบูรณ์ ปัญจพลานุรักษ์. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในจังหวัดระยอง. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ]. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา; 2541.
28. ณัทฐา กรีหิรัญ. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2550.
29. จันทร์แรม พุทธนุกูล. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. [ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.
30. กรรณิกา เรืองเดช ไพบูลย์ ชาวสวนศรีเจริญ สุชาติสังแก้ว. การศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลจากโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. รายงานวิจัย. ยะลา: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา; 2556.
31. Al-Hussami, M. A 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, 2008; 22(2): 286-295.
32. มณี ภาณุวัฒน์สุข. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
33. Piccolo, R.F. & Coloquitt, J.R. Transformational leadership and job behaviors: the mediating role of core job characteristics. Acad Manage J., 2006; 49(2): 327-340.
34. วรรณดี ชูกาล. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล] กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2540.

35. Dam, K. V., Oreg, S. & Schyns, B. Daily work contexts and resistance to organizational change: The role of leader–member exchange, development climate, and change process characteristics. Int J Psychol., 2008; 57(2): 313–334.
36. Poon, J.M.L., Salleh, A.H.M. & Senik, Z. C. Propensity to trust as a moderator of the relationship between perceived organization support and job satisfaction. International Journal of Organization Theory and Behavior, 2007; 10(3): 35–40.
37. Lankau, M. J., & Scandura, T. A. An investigation of personal learning in mentoring relationships: Content, antecedents, and consequences. Acad Manage J., 2002; 45(4): 779–790.