

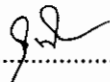
ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

วัชรรา ขาวผ่อง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
มิถุนายน 2556  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

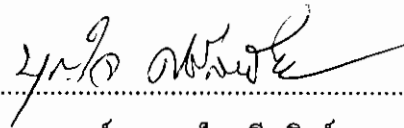
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ วัชรา ขาวผ่อง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

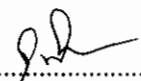
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

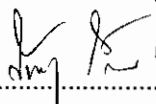
  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี)

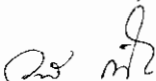
  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.สัททยา รัตนจรณะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

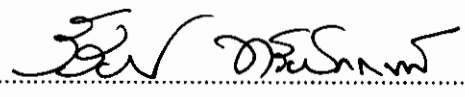
  
..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี)

  
..... กรรมการ  
(ดร.สัททยา รัตนจรณะ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารี กังใจ)

คณะพยาบาลศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนิกร ทรัพย์กรานนท์)

วันที่ 28 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2556

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีจากความกรุณาและการดูแลอย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สุวดี สกฤตกุล และ ดร.สหัทยา รัตนจรณะ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร ประธานในการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารี กังใจ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สุวดี สกฤตกุล และ ดร.สหัทยา รัตนจรณะ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และแบ่งปันประสบการณ์ที่มีค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 แห่ง พยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ นางสาวปราณี จันทร์เจนระวี ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพพญา ที่ให้โอกาสในการศึกษา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานและเพื่อน ๆ พยาบาล เพื่อนนิสิตปริญญาโททุกท่านที่ให้ความสนใจและสนับสนุน ให้การช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอมา สุดท้ายขอขอบพระคุณครอบครัวที่ให้โอกาส กำลังใจ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับจากทุก ๆ ท่านที่กล่าวมา จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

วัชรา ขาวผ่อง

53920648: สาขาวิชา: การบริหารการพยาบาล; พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ: ความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ความพึงพอใจในงาน/ บรรยากาศองค์การ/ คุณลักษณะงาน

วิชาฯ ขาวผ่อง: ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของ  
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก (FACTORS PREDICTING JOB  
SATISFACTION AND INTENT TO STAY OF PROFESSIONAL NURSES IN PRIVATE  
HOSPITALS OF THE EASTERN REGION) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: จุฬาลักษณ์  
บารมี, Ph.D., สหัทธยา รัตนจรณะ, Ph.D. 156 หน้า ปี พ.ศ. 2556.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่ทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก จำนวน 280 คน ที่สุ่มจาก 5 โรงพยาบาล เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $M = 3.35, SD = 0.95$ ) และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.29, SD = 0.70$ ) บรรยากาศองค์การ ( $M = 3.84, SD = 0.57$ ) และคุณลักษณะงานอยู่ในระดับดี ( $M = 4.13, SD = 0.52$ ) ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณลักษณะงาน.01 ( $r = .444, .464$  และ  $.270$  ตามลำดับ,  $p < .01$ ) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงาน ( $r = .467$  และ  $.344$  ตามลำดับ,  $p < .01$ ) ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ( $Beta = .262$ ) และด้านการสนับสนุน ( $Beta = .159$ ) คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $Beta = .361$ ) ด้านความสำคัญของงาน ( $Beta = -.186$ ) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $Beta = .132$ ) ( $R^2 = .383$ ) ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว ( $Beta = .316$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้า ( $Beta = .255$ ) และด้านผลการปฏิบัติงาน ( $Beta = -.176$ ) บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ( $Beta = .297$ ) และด้านโครงสร้างองค์การ ( $Beta = .129$ ) ( $R^2 = .428$ )

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร โดยการออกแบบและจัดตารางการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพื่อลดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ปรับปรุงสวัสดิการของบุคลากรและครอบครัวให้ครอบคลุมมากขึ้น เพิ่มความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานให้สูงขึ้น เพื่อธำรงรักษามูลค่าการไว้ขององค์การให้ได้ยาวนานที่สุด

53920648: MAJOR: NURSING ADMINISTRATION

KEYWORDS: INTENT TO STAY/ JOB SATISFACTION/ ORGANIZATION CLIMATE/ JOB CHARACTERISTICS

WACHARA KHAOWPHONG: FACTORS PREDICTING JOB SATISFACTION AND INTENT TO STAY OF PROFESSIONAL NURSES IN PRIVATE HOSPITALS OF THE EASTERN REGION. ADVISORY COMMITTEE: JULALUK BARAMEE, Ph.D., SAHATTAYA RATTANAJARANA, Ph.D. 156 P. 2013.

The purposes of this research were to study relationships among organization climate, job characteristics, job satisfaction and intent to stay, and factors predicting job satisfaction and intent to stay of professional nurses in private hospitals of the eastern region. The sample consisted of 280 professional nurses randomly selected from 5 private hospitals of the eastern region. The research instruments were questionnaires assessing personal data, organization climate, job characteristics, job satisfaction and intent to stay. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients, and stepwise multiple regression.

The findings revealed that professional nurses in private hospitals of the eastern region had intent to stay ( $M = 3.35$ ,  $SD = 0.95$ ) and job satisfaction ( $M = 3.29$ ,  $SD = 0.70$ ) at moderate level. Organization climate ( $M = 3.84$ ,  $SD = 0.57$ ) and job characteristics ( $M = 4.13$ ,  $SD = 0.52$ ) were at high level. Professional nurses' intent to stay was positively correlated with organization climate and job satisfaction at moderate level and was positively correlated with job characteristics at low level ( $r = .444$ ,  $.464$  and  $.270$ ,  $p < .01$  respectively). Job satisfaction was positively correlated with organization climate and job characteristics at moderate level ( $r = .467$  and  $.344$ ,  $p < .01$  respectively). The factors predicting professional nurses' job satisfaction were organizational climate in structure ( $Beta = .262$ ) and support ( $Beta = .159$ ); job characteristics in work autonomy ( $Beta = .361$ ), task significance ( $Beta = -.186$ ) and task identify ( $Beta = .132$ ) ( $R^2 = .383$ ). The factors that could predict professional nurses' intent to stay were job satisfaction in work-life balance ( $Beta = .316$ ), in progression opportunities ( $Beta = .255$ ) and in job performance ( $Beta = -.176$ ); organizational climate in support ( $Beta = .297$ ) and structure ( $Beta = .129$ ) ( $R^2 = .428$ ).

These findings suggest that nursing administrators should motivate employees by designing and scheduling work in order to minimize the impact on personal and family life; improve welfare of employees and their families; increase job satisfaction and intent to stay. These could foster personnel retention in the organization as long as possible.

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....  | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....   | จ    |
| สารบัญ.....   | ฉ    |
| สารบัญตาราง.....  | ช    |
| สารบัญภาพ.....  | ฅ    |
| บทที่   |      |
| 1 บทนำ.....   | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                                 | 1    |
| วัตถุประสงค์การวิจัย.....   | 7    |
| คำถามการวิจัย.....  | 8    |
| สมมติฐานการวิจัยและเหตุผลสนับสนุน.....                              | 8    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....   | 9    |
| ขอบเขตของการวิจัย.....  | 11   |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....  | 11   |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                               | 14   |
| ความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....  | 15   |
| ความพึงพอใจในงาน.....   | 18   |
| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความพึงพอใจในงาน..... | 30   |
| บรรยากาศองค์การ.....  | 48   |
| คุณลักษณะงาน.....   | 57   |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....   | 64   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....  | 64   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                                     | 65   |
| การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย.....                          | 68   |
| การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง.....                                | 71   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....  | 71   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 72   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่  | หน้า |
|--|------|
| 4 ผลการวิจัย.....  | 73   |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน<br>ภาคตะวันออก.....  | 74   |
| ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความตั้งใจอยู่ในงาน<br>ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงานของพยาบาล<br>วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน..... | 76   |
| ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน<br>ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ<br>โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก.....        | 84   |
| ตอนที่ 4 อำนาจการทำนายความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจอยู่ในงาน<br>ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก.....  | 87   |
| 5 สรุปและอภิปรายผล.....  | 94   |
| สรุปผลการวิจัย.....  | 94   |
| อภิปรายผลการวิจัย.....   | 96   |
| ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....  | 110  |
| ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....  | 111  |
| บรรณานุกรม.....  | 112  |
| ภาคผนวก.....   | 126  |
| ภาคผนวก ก.....   | 127  |
| ภาคผนวก ข.....   | 129  |
| ภาคผนวก ค.....   | 135  |
| ภาคผนวก ง.....   | 138  |
| ภาคผนวก จ.....   | 146  |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย.....   | 156  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่   | หน้า |
|--|------|
| 1 การทบทวนแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....   | 31   |
| 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน<br>ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล<br>เอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....             | 70   |
| 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก<br>ตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการ<br>ปฏิบัติงาน และรายได้..... | 74   |
| 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล<br>วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....  | 76   |
| 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของและระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล<br>วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม รายด้านและรายข้อ.....                                | 77   |
| 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ<br>โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม รายด้านและรายข้อ.....  | 79   |
| 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ<br>โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม รายด้านและรายข้อ.....   | 81   |
| 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงานกับ<br>ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....                                | 84   |
| 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงานและ<br>ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล<br>เอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....      | 86   |
| 10 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ เพื่อหาอำนาจทำนายของบรรยากาศองค์การ<br>และคุณลักษณะงานรายด้านต่อความพึงพอใจในงาน.....  | 89   |
| 11 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ เพื่อหาอำนาจทำนายของบรรยากาศองค์การ<br>คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานรายด้านต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....                                      | 91   |



## สารบัญภาพ

| ภาพที่  | หน้า |
|---|------|
| 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                     | 10   |
| 2-1 องค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวัง.....     | 27   |
| 2-2 แบบจำลองทฤษฎีความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงาน..... | 60   |

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันความต้องการบริการทางด้านสาธารณสุขมีมากขึ้น ทำให้มีการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์เกิดขึ้นทั่วโลก มีรายงานว่าในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมาในสหรัฐอเมริกามีจำนวนพยาบาลลดลงร้อยละ 20 และมีตำแหน่งว่างงานร้อยละ 10 (Sliby, 2003 cited in Chan, McBey, Basset, O'Donnell, & Winter, 2004) ปัจจุบันการลาออกจากงานของพยาบาลเป็นปัญหาระดับโลก ที่กำลังยกระดับขึ้นมาในวงการสาธารณสุข ในสหภาพยุโรปเกิดภาวะขาดแคลนพยาบาลระดับปฏิบัติการและมีการคาดการณ์ว่าสภาวะนี้จะยิ่งเลวร้ายมากขึ้นในอีก 20 ปี ข้างหน้า (Hasselhorn et al., 2003 cited in Sellgren, Ekvall, & Tomson, 2008) มีการคาดการณ์การลาออกของพยาบาลในสหรัฐอเมริกาว่าจะมีถึงร้อยละ 29 ในปี 2020 (Health Resources and Services Administration [HRSA], 2002)

สำหรับประเทศไทย จากการวิเคราะห์สถานการณ์การใช้และการกระจายกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อปี พ.ศ. 2551 ฤกษ์ดา แสงวดี (2552) พบว่ามีพยาบาลวิชาชีพเพียงร้อยละ 79.46 ที่ทำงานบริการพยาบาล พยาบาลลาออกจากราชการระหว่าง พ.ศ. 2544 -2548 จำนวน 2,011 คน โดยพบว่าการลาออกไปทำงานในวิชาชีพอื่นถึงร้อยละ 30.4 และมีการขอโอนไปหน่วยงานอื่นที่ไม่ต้องขึ้นเวร ร้อยละ 17.3 โดยกลุ่มอายุพยาบาลที่ลาออกจากราชการมากที่สุด คือ อายุระหว่าง 30-34 ปี รองลงมาอายุระหว่าง 36-39 ปี ซึ่งเป็นการสูญเสียกำลังคนออกจากระบบบริการสุขภาพก่อนวัยอันควร ทำให้ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่ให้บริการด้านสุขภาพ และมีแนวโน้มจะรุนแรงมากขึ้นในอนาคต นอกจากนี้การที่รัฐบาลไทยมีนโยบายที่พยายามส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ของเอเชีย (Medical hub of Asia) ส่งผลให้โรงพยาบาลขนาดใหญ่ของภาครัฐและภาคเอกชน มีการขยายธุรกิจเพื่อรองรับนโยบายนี้ จึงทำให้เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทำให้ความต้องการพยาบาลจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทั้งโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลเป็นกำลังคนด้านสาธารณสุขที่สำคัญและเป็นทรัพยากรหรือทรัพย์สินที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กรพยาบาล เมื่อผู้บริหารทางการแพทย์ได้สรรหาพยาบาลที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถแล้ว กระบวนการต่อไปคือการธำรงรักษามูลค่าทรัพยากรพยาบาลเหล่านั้นไว้ให้คงอยู่ในงานและคงอยู่ใน

องค์การ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2551) การลาออกก่อให้เกิดการสูญเสียงบประมาณในการนิเทศงาน การอบรม พัฒนา และการสรรหาพยาบาลใหม่ทดแทน ซึ่งมีผลต่อการจัดอัตรากำลัง จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย จากผลการวิจัยของ Jones (2005) พบว่าค่าใช้จ่ายในการสรรหา ว่าจ้างพยาบาล การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ และค่าใช้จ่ายในการเลิกจ้างต่อพยาบาล 1 คน ประมาณ 62,100-67,100 ดอลลาร์สหรัฐ และในประเทศไทยค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพยาบาลใหม่ 1 คน ต้องใช้งบประมาณ ประมาณ 221,600 บาท (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2550) การที่บุคลากรพยาบาลจะคงอยู่ในงานหรือตัดสินใจลาออกจากงานนั้นมีปัจจัยหลาย ๆ อย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่ออัตราการลาออกของพนักงาน และยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการดำรงอาชีพพยาบาล (Shader, Broome, Broome, West, & Nash, 2001; Taunton, Boyle, Woods, Hansen, & Bott, 1997)

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intent to stay) หมายถึง การแสดงเจตนาของพยาบาลวิชาชีพในการวางแผนที่จะอยู่ปฏิบัติงานพยาบาลอย่างต่อเนื่องในองค์กรที่ตนสังกัด (นาคี สอน โปธิ์, 2553; Boyle, Bott, Hansen, Woods, & Taunton, 1999; Fisher, Hinson, & Deets, 1994) ที่ผ่านมามีผู้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน โดยใช้แบบจำลองทฤษฎีความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลเยี่ยมบ้านของ Ellenbecker (2004) พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการคงอยู่ในงาน กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง แนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานสูง หรือถ้าพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากขึ้น การที่บุคลากรพยาบาลมีการคงอยู่ในงานสูง เป็นผลดีต่อองค์กรทำให้ลดอัตราการลาออกโอนย้าย (Graham & Sheppard, 1990 อ้างถึงใน ละออ อริยกุลนิมิต, 2546) ทำให้มีพยาบาลที่มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ช่วยลดการสูญเสียทางเศรษฐกิจ ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น ดังนั้นหากต้องการให้พยาบาลคงอยู่ในงานและในองค์กร ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องเข้าใจถึงปัจจัยที่ทำให้พยาบาลเกิดการคงอยู่ในงานและไม่ต้องการย้ายไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น เพื่อให้สามารถธำรงรักษาพยาบาลให้อยู่ในหน่วยงานให้ได้มากที่สุด

จากการทบทวนงานวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีหลากหลายปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ รายได้ สถานภาพสมรส จำนวนปีที่ทำงาน วาระในการดำรงตำแหน่ง ความรับผิดชอบต่อเครือข่าย เป็นต้น (แสงทอง ประสุวรรณค์, 2541; Boyle et al., 1999; Ellenbecker, 2004; Fisher et al., 1994; Sourdif, 2004) ปัจจัยด้านองค์กร เช่น นโยบายการบริหารงาน/ โครงสร้างขององค์กร ระบบการบริหารบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสได้รับการสนับสนุน/ ก้าวหน้า ระบบพี่เลี้ยง คุณภาพ

ชีวิตในการทำงาน เป็นต้น (นาดี สอนโพธิ์, 2553; นิชนันท์ ฟุ่งถัดดา, 2548; สมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ, 2542; Boyle et al., 1999; Ellenbecker, 2004; Fisher et al., 1994; McCarthy, Tyrrell, & Lehane, 2007; Mrayyan, 2008; Prevosto, 2001) ปัจจัยด้านผู้บริหาร เช่น ลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำ ความไว้วางใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น (Boyle et al., 1999; Zaghlol, Hussaini, & Bassam, 2008) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ คุณลักษณะงาน ภาระงาน และตารางการปฏิบัติงาน เป็นต้น (แสงทอง ประสุวรรณ, 2541; Boyle et al., 1999; Ellenbecker, 2004) ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม และสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน/ แพทย์ (Mrayyan, 2007; Sourdif, 2004) และปัจจัยสำคัญ คือ ความพึงพอใจในงาน (Boyle et al., 1999; McCarthy et al., 2007) ซึ่งมีรายงานวิจัยหลายงานพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ □ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (วิภาดา คุณาวิกติกุล และเรมวอล นันท์สุภวัฒน์, 2541; สมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ, 2542; สุริย์ ท้าวคำลือ, 2550; Garbee, 2006; Hill, 2011; McCarthy et al., 2007; Mrayyan, 2008; Sourdif, 2004) นิชนันท์ ฟุ่งถัดดา (2548) ได้วิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาล ได้แก่ สวัสดิการสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และอายุ ส่วนตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้า โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 76.04

ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่เกิดจากงานมีผลการปฏิบัติที่ดี มีพื้นฐานจากคุณลักษณะของงานที่มีความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Hackman & Oldham, 1980) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล (Boyle et al., 1999; Prevosto, 2001; Sourdif, 2004) ซึ่งแบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนจากองค์กร และการได้รับการอบรม (จิราภรณ์ รัวีพิสุทธิ์, 2552; รัชฎาพร สีดาชาย, 2548; เรวัตร ก่อวงศ์กาญจน์, 2550; วิภาดา คุณาวิกติกุล และเรมวอล นันท์สุภวัฒน์, 2541; สาคร พรพจน์ธนาศ, 2551; Kunavikitkul, Nuntasupawat, Srisuphan, & Booth, 2000) คุณลักษณะงาน (รัชฎาพร สีดาชาย, 2548; เรวัตร ก่อวงศ์กาญจน์, 2550) และปัจจัย คำจูงใจ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน เงินเดือนและผลประโยชน์/ โบนัส การลาพักร้อน (รัชฎาพร สีดาชาย, 2548; วิภาดา คุณาวิกติกุล และเรมวอล นันท์สุภวัฒน์, 2541; Kunavikitkul et al., 2000; Ellenbecker, 2004; Mrayyan, 2007; Zaghlol et al., 2008)

ความรู้สึกมีอิสระในการทำงาน ความรู้สึกมีอิสระในวิชาชีพ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับแพทย์ (เรวัตร์ ก่อวงศ์กาญจน์, 2550; Ellenbecker, 2004; Sourdif, 2004) ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อเครือข่าย (สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ, 2542; McCarthy et al., 2007; Mrayyan, 2007; Zaghlol et al., 2008) ผลการปฏิบัติงาน (ปิยะฉัตร นำชื่น, 2547) ด้านการบริหารจัดการ ระบบพี่เลี้ยง และการนิเทศงาน (วิภาดา คุณาวิทิตกุล และเรมวลด นันท์ศุภวัฒน์, 2541; Kunavikitkul et al., 2000; Prevosto, 2001; Sourdif, 2004) ลักษณะผู้นำ (จิราภรณ์ รวีพิสุทธิ์, 2552; Zaghlol et al., 2008) และบรรยากาศองค์การ สภาพแวดล้อมในองค์การ (ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์, 2545; มัทนา อากาศสุวรรณ, 2545; Ellenbecker, 2004; McCarthy et al., 2007; Mrayyan, 2008) นอกจากนี้ เรวัตร์ ก่อวงศ์กาญจน์ (2550) ยังพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ด้านคุณลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550; วิมล มาดิษฐ์, 2547; Snow, 2002) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = .65$ ) (มัทนา อากาศสุวรรณ, 2545) หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ( $r = .49$ ) (ขนิษฐา กุลกฤษฎา, 2539) และผู้บริหารการพยาบาลระดับกลาง ( $r = .61$ ) (Littell, 1995) บรรยากาศองค์การด้านมิติขวัญ มิติด้านมิตรสัมพันธ์ มิติด้านเป็นแบบอย่าง และมิติด้านกรุณาปราณี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = .60, .39, .47$  และ  $.48$  ตามลำดับ) (ดวงจิตต์ เทพวงษ์, 2542) ณัฐสุดา อังโสภา (2551) พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปทุมธานี และบรรยากาศองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ ร้อยละ 40.2 นอกจากนี้บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดของพยาบาล ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล (Snow, 2002; Tyson, Pongruengphant, & Aggarval, 2002) และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล ( $r = .26$ ) (Mrayyan, 2008)

คุณลักษณะงาน (Job characteristic) เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลต่องาน การทำกิจกรรมที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจและการรู้ผลการกระทำ Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกัน ส่งผลต่อสภาวะจิตใจในด้านประสบการณ์และการรู้ผลการกระทำ คุณลักษณะงาน ประกอบด้วยความหลากหลายของ

ทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับ ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลางกับความพึงพอใจในงาน ( $r = .59$ ) (สาคร พรพจน์ธนาศ, 2551) สามารถทำนายความ ตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $Beta = .145$ ) (สุริย์ ท้าวคำลือ, 2550) และลักษณะของงานด้านการมีส่วนร่วมมี อิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ( $Beta = .169$ ) (คุษฎี เอกพจน์, 2551)

โรงพยาบาลเอกชนเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการด้านสุขภาพ ที่มีความสะดวก รวดเร็ว และคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ ปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนมีการขยายและเติบโตอย่างรวดเร็ว เนื่องจากภาครัฐไม่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างเพียงพอ รวมทั้งนโยบายของ รัฐบาลที่ต้องการเป็นศูนย์กลางการแพทย์ของภาคพื้นเอเชีย โรงพยาบาลเอกชนจึงเป็นทางเลือกใน การใช้บริการสุขภาพของประชาชนมากขึ้น โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีการเจริญเติบโตทาง อุตสาหกรรม คนย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงาน กิจการของภาคเอกชนมีความเจริญก้าวหน้า มีการขยาย งานเพื่อรองรับสิ่งดังกล่าว ทำให้มีความต้องการคนทำงานเพิ่มขึ้น โรงพยาบาลเอกชนแบ่งตาม โครงสร้าง ขอบเขตงานและปริมาณงาน เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก มีจำนวน เตียงไม่เกิน 100 เตียง 2) โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง มีจำนวนเตียงระหว่าง 101-199 เตียง และ 3) โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ มีจำนวนเตียง 200 เตียงขึ้นไป ซึ่งโรงพยาบาลขนาด 200 เตียงขึ้นไป มีการจัดรูปแบบองค์กรและกำหนดบทบาท ขอบเขตงานของฝ่ายการพยาบาลที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึง เลือกศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนที่สามารถรองรับผู้ป่วยไว้รักษาในโรงพยาบาลขนาด 200 เตียงขึ้นไป หรือมีศักยภาพในระดับตติยภูมิ ลักษณะงานคล้ายคลึงกัน มีฝ่ายการพยาบาลที่มีบทบาทหน้าที่ ชัดเจน โดยมีหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลหรือผู้อำนวยการพยาบาล ที่มีอิสระในการบริหาร งาน บุคคลของบุคลากรทางการพยาบาล จากการสำรวจข้อมูลของโรงพยาบาลจากฝ่ายการพยาบาล พบว่าโรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมีทั้งหมด 5 โรงพยาบาล

จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและการลาออกจากงานของ บุคลากรโรงพยาบาลในภาคเอกชน พบว่าบุคลากร โรงพยาบาลลาดพร้าว (จุฑารัตน์ เฟิงมาก, 2548) และบุคลากรด้านการพยาบาล โรงพยาบาลมงกุฎวัฒนะ (รัชนี โกศลศรีวิวัฒน์, 2445) มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม พบว่า ปี พ.ศ. 2550 บุคลากร ฝ่ายการพยาบาลมีอัตราลาออกหรือเปลี่ยนที่ทำงานประมาณร้อยละ 20 (โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม, 2550) อ้างถึงใน หอมไกล ต้นสัก, 2553) และจากผลวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต และความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาล พบว่าพยาบาลกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.6 เคยคิดออกจาก วิชาชีพการพยาบาลในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา โดยพยาบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ คิดลาออกมากที่สุด (ร้อยละ 62.5) รองลงมาคือโรงพยาบาลเอกชน (ร้อยละ 55) (ศิริพร จิรวัดน์กุล และคณะ, 2555)

และจากผลการสำรวจความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในปี พ.ศ. 2553 ของโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก พบว่ามีความพึงพอใจในงานเพียงร้อยละ 49.34 ซึ่งยังต่ำกว่าเป้าหมายที่ องค์กรกำหนด คือ ร้อยละ 60 และใน พ.ศ. 2552 มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของฝ่ายการพยาบาล ทั้งหมด 267 คน มีพยาบาลที่ลาออก-โอนย้าย จำนวน 60 คน และใน พ.ศ. 2553 มีพยาบาลที่ลาออก-โอนย้าย จำนวน 57 คน อัตราลาออก-โอนย้าย คิดเป็นอัตราเฉลี่ยต่อเดือน ร้อยละ 1.82 และ 1.85 ตามลำดับ กลุ่มอายุพยาบาลวิชาชีพที่ลาออก-โอนย้าย มากที่สุด คือ อายุ ระหว่าง 26-30 ปี รองลงมาอายุระหว่าง 20-25 ปี ส่วนอายุงานที่มีการลาออก-โอนย้าย มากที่สุด คือ ช่วง 1-3 ปี รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 3-5 ปี และ มากกว่า 5-9 ปี ตามลำดับ จากข้อมูล ข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความคิดที่จะออกจากวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลในโรงพยาบาลเขตภาค ตะวันออกและโรงพยาบาลเอกชน มีมากกว่าส่วนอื่น ๆ ส่งผลให้มีแนวโน้มที่ลาออกมากขึ้น ทำให้ การขาดอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพในส่วนนี้มากขึ้นด้วยเช่นกัน

จากสถิติดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งพยาบาลกลุ่มนี้เป็น กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานแล้ว ทำให้ต้องรับพยาบาลใหม่เข้ามาทดแทน ก่อให้เกิดการ สูญเสียงบประมาณในการพัฒนาความสามารถของพยาบาลคนใหม่ (ข้อมูลจากฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก, 22 ธันวาคม 2554) ซึ่งจากผลการสัมภาษณ์ก่อน ออกจากงานพบว่า สาเหตุของการลาออก-โอนย้าย คือ ร้อยละ 14 ได้งานใหม่ ร้อยละ 12 มีปัญหา ส่วนตัว ร้อยละ 11 ไม่พึงพอใจในงาน และร้อยละ 11 ศึกษาต่อ การเสริมสร้างพยาบาลวิชาชีพให้ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งเกิดจากการสร้างสมจาก ประสบการณ์ในการทำงาน การได้รับการอบรม ศึกษาดูงาน ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาอันและงบประมาณสูง นอกจากนี้การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) มีโอกาสที่จะทำให้พยาบาลไทยไปทำงานในต่างประเทศ สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยพบว่า มี พยาบาลไทยทำงานอยู่ในหลาย ๆ ประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ เยอรมัน กลุ่มประเทศอาหรับ เป็นต้น รวมทั้งยังมีพยาบาลและนักศึกษาพยาบาลไทยอายุระหว่าง 21-35 ปี ที่กำลังสนใจและอยู่ ระหว่างการติดต่อเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ โดยตั้งเป้าหมายจะไปทำงานให้ได้ภายใน 3 ปี (ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) ฉะนั้นผู้บริหารขององค์กร พยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาล จึงควรให้ความสำคัญในการธำรงรักษาพยาบาลให้คงอยู่ในงาน และในองค์กรให้ได้ยาวนานที่สุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเอกชน ในภาคตะวันออก ซึ่งทำงานใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพ ต้องรับผิดชอบดูแล พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีความสุข พึงพอใจในงานและคงอยู่

ในงานให้ได้มากที่สุด หากองค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถมีประสบการณ์ในการทำงานไว้ได้ จะส่งผลดีต่อองค์กรในการที่จะบรรลุเป้าหมาย จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าที่ผ่านมามีงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ส่วนใหญ่พบในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ ยังพบงานวิจัยในภาคเอกชนน้อย มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน และมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และยังไม่พบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน นอกจากนี้จากการที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และโรงพยาบาลเอกชน มีความคิดที่จะลาออกจากวิชาชีพสูงกว่าในส่วนอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยเลือกศึกษาในโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลของการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในองค์กรพยาบาลและผู้บริหารระดับโรงพยาบาล ในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในองค์กรให้ได้มากที่สุด เพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. เพื่อเพื่อศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



### คำถามการวิจัย

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก เป็นอย่างไร
2. บรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก หรือไม่ อย่างไร
3. บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก หรือไม่ อย่างไร
4. ตัวแปรใดที่สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก
5. ตัวแปรใดที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

### สมมติฐานการวิจัยและเหตุผลสนับสนุน

บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (ดวงจิตต์ เทพวงษ์, 2542) บรรยากาศการสื่อสารขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ( $r = .62$ ) (วชิ เกษสยาม, 2552) บรรยากาศการองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปทุมธานี ได้ร้อยละ 40.2 (ณัฐสุดา อึ้งโสภา, 2551) การรับรู้คุณลักษณะงานส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (Hackman & Oldham, 1980) คุณลักษณะงาน สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2 ได้ร้อยละ 25.99 (รุ่งนภา พูนนารถ, 2542) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

1. บรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงาน สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

การที่บุคลากรพยาบาลจะคงอยู่ในงานหรือตัดสินใจลาออกจากงานนั้นจะต้องมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง (Taunton et al., 1997) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สามารถทำนายและอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ (Boyle et al., 1999; Prevosto, 2001; Sourdif, 2004) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน (เป็นนัย ประดิษฐ์ศิลป์, 2551; Littell, 1995; Mrayyan, 2008) และบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต (Mrayyan, 2008) Boyle et al. (1999) พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .56$ ) และคุณลักษณะผู้บริหาร คุณลักษณะองค์การ คุณลักษณะพยาบาล คุณลักษณะงาน รวมทั้งความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 45 ( $R^2 = .45$ ) สอดคล้องกับ สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ที่พบว่าการมีสัมพันธภาพในหน่วยงาน ค่าตอบแทน ลักษณะงาน และอายุ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 29.3 ( $R^2 = .293$ ) จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานดังนี้

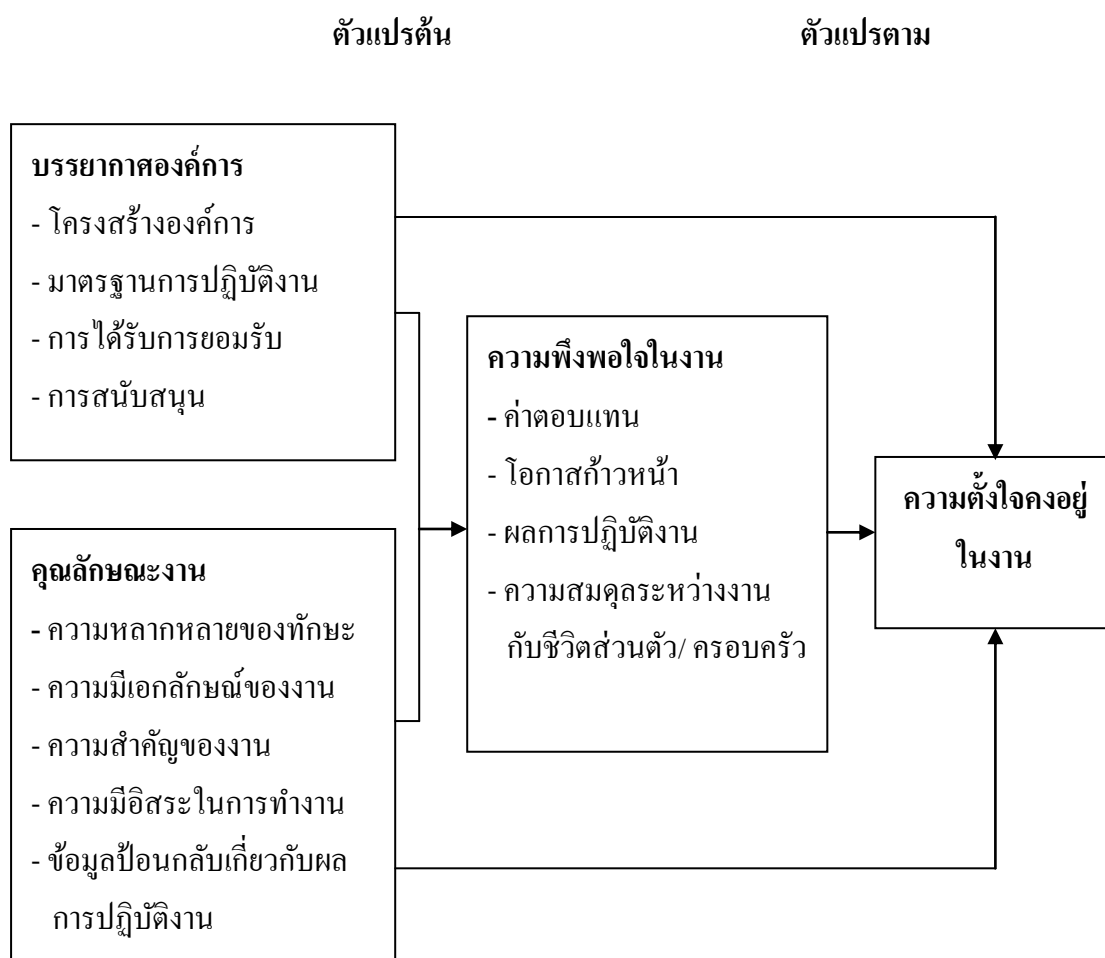
2. บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงาน สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้พัฒนามาจากแนวคิดของ Ellenbecker (2004) ร่วมกับผลการวิจัยโดย Ellenbecker กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและปัจจัยส่วนบุคคล Boyle et al. (1999) พบว่า คุณลักษณะผู้บริหาร คุณลักษณะองค์การ คุณลักษณะพยาบาล รวมทั้งความเครียดจากงานและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (มีทนา อากาศวรรณ, 2545) และความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Mrayyan, 2008)

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ McCain's Intent to stay (McCloskey, 1990) ในการประเมินความตั้งใจคงอยู่ในงาน ส่วนความพึงพอใจในงาน ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดสรรองค์ประกอบด้านต่างๆของความพึงพอใจในงาน เพื่อให้เหมาะกับบริบทของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน และไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกับตัวแปรอื่นตามกรอบแนวคิดในการทำการวิจัย จึงเลือกศึกษาความพึงพอใจในงานโดยการอ้างอิงแนวคิดของหลายท่านคือ Stamps and Piedmonte (1986), Mueller and McCloskey (1990) และ Price and Mueller (1986) ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว เลือกศึกษาบรรยากาศองค์การ ตามกรอบแนวคิดของ Stringer (2002) ซึ่งประกอบด้วย

โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน โดยที่ผู้วิจัยพิจารณาตัดมิติด้านความยืดหยุ่นผูกพันออก เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าเกิดขึ้นภายหลังความพึงพอใจในงาน และตัดมิติด้านความรับผิดชอบออก เนื่องจากพบว่ามี ความซ้ำซ้อนกับตัวแปรคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน และเลือกศึกษาคุณลักษณะงาน ตามกรอบแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน และ 5) ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน จากความสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เอกชน ภาคตะวันออก ระดับตติยภูมิ ที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนตั้งแต่ 200 เตียง ขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 1,025 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในช่วงเก็บรวบรวมข้อมูล (เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2555 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2555) จำนวน 308 คน ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

### 1. เมื่อตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 บรรยากาศองค์การ (Stringer, 2002) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ และการสนับสนุน

1.2 คุณลักษณะงาน (Hackman & Oldham, 1980) ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

### 2. เมื่อตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1 บรรยากาศองค์การ

2.2 คุณลักษณะงาน

2.3 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intent to stay)** หมายถึง การแสดงเจตนาของพยาบาลวิชาชีพที่จะคงอยู่ในงานต่อไปนับตั้งแต่ปัจจุบันและต่อเนื่องไปเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปี ขึ้นไป โดยประเมินระดับจากความรู้สึกหรือการคาดการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ

2. **ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)** หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ ทศนคติที่ดี หรือด้านบวกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.2 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่ง หรือได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพพยาบาล

2.3 ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ในช่วงระยะเวลาที่ได้รับการประเมิน ซึ่งแสดงให้เห็นคุณค่าและความรู้ความสามารถของพยาบาลที่มีต่อองค์กร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

2.4 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว หมายถึง ความรู้สึกรักของพยาบาลวิชาชีพ ในการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน มีสัดส่วนเวลาที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานกับกิจกรรมส่วนตัวและครอบครัว

**3. บรรยากาศองค์กร (Organization climate)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ วัดด้วยเครื่องมือของ วิมล มาดิษฐ์ (2547) ที่สร้างจากแนวคิดของ Stringer (2002) ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

3.1 โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อโครงสร้างของหน่วยงาน ในการบริหารจัดการ โดยการระบุบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจการตัดสินใจของพยาบาลวิชาชีพไว้อย่างชัดเจน

3.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อแรงผลักดันของหน่วยงาน ให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการทำงานที่มีคุณภาพ

3.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อหน่วยงานถึงการให้รางวัล คำชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ดีและได้รับการยอมรับ มีการลงโทษหรือตำหนิตามเกณฑ์ที่มีการกำหนดไว้ เมื่อมีการปฏิบัติงานผิดพลาดหรือทำงานได้ต่ำกว่าเกณฑ์

3.4 การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพถึงความไว้วางใจและกำลังใจที่มีให้กัน การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงานและจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจะสูงเมื่อพยาบาลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีประสิทธิภาพ

**4. คุณลักษณะงาน (Job characteristics)** หมายถึง ลักษณะงานที่พยาบาลได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน คล้ายคลึงกันหรือเหมือนกัน ที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจในด้านประสพการณ์และการรู้ผลการกระทำ โดยการวัดด้วยแบบสอบถามคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ของ สาคร พรพจน์ธนาศ (2551) ที่สร้างจากแนวคิดคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังนี้

4.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่พยาบาลวิชาชีพ ต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

4.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน หรือการได้ทำงานนั้นจนเสร็จสมบูรณ์ เป็นงานที่ปฏิบัติกับผู้รับบริการแบบองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในองค์กร

4.3 ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบ และระมัดระวังในการปฏิบัติงาน เพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ

4.4 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้พยาบาลสามารถแสดงบทบาทอิสระทางวิชาชีพ โดยการใช้วิจารณญาณของตนเองในการดำเนินงานและกำหนดเวลาในการทำงาน เช่น บทบาทผู้ให้คำปรึกษา บทบาทผู้ประสานงาน

4.5 ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่พยาบาลวิชาชีพได้รับทราบการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงาน ได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรง และความชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน และนอกจากนี้ยังมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

5. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ขึ้นไป

6. โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก หมายถึง โรงพยาบาลที่บริหารงานในรูปแบบธุรกิจ โดยดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงหากำไร มีศักยภาพในระดับตติยภูมิ ที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนตั้งแต่ 200 เตียง ขึ้นไป อยู่ในภาคตะวันออก จำนวน 5 แห่ง

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงานกับความพึงพอใจในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และศึกษาปัจจัยที่ทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสาร บทความ หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปสาระสำคัญดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
  - 1.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน
  - 1.2 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล
2. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
  - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
  - 2.2 การประเมินความพึงพอใจในงาน
  - 2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน
  - 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
  - 2.5 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความพึงพอใจในงาน
  - 3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
  - 3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน
  - 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
4. บรรยากาศองค์การ (Organizational climate)
  - 4.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
  - 4.2 ทฤษฎีและองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ
  - 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน
  - 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
5. คุณลักษณะงาน (Job characteristic)
  - 5.1 ความหมายของคุณลักษณะงาน

5.2 ทฤษฎีและองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความพึงพอใจในงาน

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

## ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

### ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ตรงกับคำภาษาอังกฤษหลายคำ เช่น Intent to stay, Intention to stay หรือ Intent to remain ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า Intent to stay จากการทบทวนรายงานวิจัยและการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่ามีผู้ให้ความหมาย ความตั้งใจคงอยู่ในงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ให้ความหมายเป็นระดับของความรู้สึกรู้สึกของบุคคล ที่ไม่ระบุช่วงเวลา และกลุ่มที่ให้ความหมายโดยระบุช่วงระยะเวลา

กลุ่มที่ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่ไม่ระบุช่วงเวลา หมายถึง ระดับของความรู้สึกรู้สึกหรือการรับรู้ของพยาบาล ในการวางแผนหรือมีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานในองค์กรนั้น (จาริณี ศรีประเสริฐ, 2550; นาคี สอน โปธิ์, 2553; ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์, 2551; สุริย์ ท้าวคำลือ, 2549; Boyle et al., 1999; Ellenbecker, 2004; McCarthy et al., 2007; Prevosto, 2001; Sourdif, 2004; Yoder, 1995)

กลุ่มที่ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยระบุช่วงเวลา หมายถึง การวางแผนตั้งใจหรือมีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่ในองค์กรเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ เช่น มากกว่า 1 ปี 3 ปี หรือ 5 ปี (สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ, 2542; Fisher et al., 1994; Kunavikitkul et al., 2000)

ในการศึกษาครั้งนี้ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การแสดงเจตนาของพยาบาลวิชาชีพที่จะคงอยู่ในงานต่อไปนับตั้งแต่ปัจจุบันและต่อเนื่องไปเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปี ขึ้นไป โดยประเมินระดับจากความรู้สึกรู้สึกหรือการคาดการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ

### ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

จากที่กล่าวมาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล เป็นระดับของความรู้สึกรู้สึกหรือการรับรู้ของพยาบาล ในการวางแผนหรือมีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานในองค์กรนั้น การศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล จึงมีการใช้เครื่องมือหรือแบบวัดในการประเมินเพื่อวัดระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

#### 1. เครื่องมือประเมินความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาได้มีการใช้แบบการวัดหรือการประเมินวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานหลายรูปแบบ เช่น ของ Price and Mueller (1981) Fisher et al. (1994) Boyle et al. (1999)



เป็นต้น ซึ่งแบบวัดหรือแบบประเมินมีการปรับปรุง คัดแปลงต่อ ๆ กันมา แบบวัดนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่ถามถึงการคาดการณ์การคงอยู่ทำงานต่อไปในองค์กร และการคาดการณ์การลาออกจากงาน ร่วมกับข้อคำถามที่ถามถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นแบบวัดแบบประมาณค่า Likert 5-7 ระดับ มีข้อคำถามตั้งแต่ 1 ถึง 16 ข้อคำถาม ซึ่งมีผู้ที่ทำวิจัยในระยะต่อมา นำส่วนของแบบวัดหรือแบบประเมินซึ่งเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานมาปรับใช้ในงานวิจัยของตนเอง เช่น

1.1 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ McCain (McCloskey, 1990) ประกอบด้วยแบบวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันในงาน (McCain's Behavioral Commitment Scale: MBCS) ของ McCloskey and McCain (1987 cited in McCloskey, 1990) มีข้อคำถามทั้งหมด 38 ข้อ และแบบวัดเฉพาะความตั้งใจคงอยู่ในงานของ McCain (McCloskey, 1990) มีข้อคำถาม 5 ข้อ เป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับ ถามถึงความรู้สึกหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนหรือการคาดการณ์ที่จะอยู่ปฏิบัติงานในงานปัจจุบันแม้ว่างานจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .90 (McCloskey, 1990)

1.2 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Fisher et al. (1994) เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วย ข้อคำถาม 5 ข้อ ใช้มาตรวัดประมาณค่าแบบ Likert 8 ระดับ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบวัดเท่ากับ .90 โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับการคาดการณ์ความต้องการที่จะคงอยู่ในงาน ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น มีความต้องการที่จะทำงานในตำแหน่งปัจจุบันจนถึงปีหน้า และระบุเงื่อนไขที่ทำให้ต้องการทำงานใน 3 ปีข้างหน้า ในตำแหน่งปัจจุบัน

1.3 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Boyle et al. (1999) เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงจากแบบวัดของ Hinshaw et al. (1987) ถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการที่จะคงอยู่ในองค์กร เป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .87

1.4 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Price and Mueller (1981) เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการคาดคะเนการคงอยู่ทำงานต่อไปในองค์กร และการคาดคะเนการลาออกจากงาน ร่วมกับข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้มาตรวัดประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับ ไม่ปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

1.5 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Prevosto (2001) เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงจากแบบวัด Price's Intention to Stay Scale ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ที่ถามความคิดเห็นที่ครอบคลุมความเป็นไปได้ของความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้มาตรวัดประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .94

1.6 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Sourdif (2004) เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงจากแบบวัดของ Taunton et al. (1997) ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม ถามถึงการประเมินระดับการตัดสินใจของพยาบาลที่จะคงอยู่ในงาน โดยใช้มาตราวัดประมาณค่าแบบ Likert 7 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .77

1.7 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Cowin and Hengstberger (2006) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ สำหรับสอบถามพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานแล้วในออสเตรเลีย เป็นมาตราวัดประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .94 (อ้างถึงใน วรรัตน์ บุญธนะ, 2550)

1.8 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิภาดา คุณาวิกติกุล และเรมวลด นันท์ศุภวัฒน์ (2541) ที่ถามถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีข้อคำถาม 1 ข้อ โดยมีคำตอบแบบเลือกตอบว่าอยู่หรือไม่อยู่ในช่วงเวลาน้อยกว่า 1 ปี หรือ มากกว่า 5 ปี ซึ่งไม่ปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

1.9 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542) เป็นแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีข้อคำถาม 1 ข้อ ที่ถามถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีคำตอบแบบเลือกตอบว่า อยู่หรือไม่อยู่ พร้อมกับการถามถึงความคาดหวังของความตั้งใจที่จะอยู่ในงานเป็นช่วง 1-5 ปี 6-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป และไม่ปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่กล่าวข้างต้น เป็นเพียงตัวอย่างบางส่วน ที่มีการแก้ไขปรับปรุงจากงานวิจัยที่ผ่านมา ยังมีแบบสอบถามของท่านอื่น ๆ อีกหลายท่าน ส่วนใหญ่คำถามเป็นคำถามที่ถามถึงความต้องการหรือการคาดการณ์ที่จะอยู่ทำงานพยาบาลและความต้องการอยู่ทำงานในองค์กรและแผนการที่จะลาออกจกงาน ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของ นาคี สอนโพธิ์ (2553) ซึ่งแปลจาก McCain (McCloskey, 1990) และปรับข้อคำถาม โดยที่ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

## 2. ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

จากการทบทวนงานวิจัย มีผู้ศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานหลายท่าน พบทั้งความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีตั้งแต่ระดับความตั้งใจต่ำไปจนถึงระดับความตั้งใจสูงที่จะคงอยู่ในงาน ทั้งนี้ส่วนใหญ่มักจะพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกฉุกเฉินของโรงพยาบาลที่อยู่ในเขตเมืองทางตะวันตกในประเทศสหรัฐอเมริกา (Fisher et al., 1994) พยาบาลวิชาชีพในหน่วยวิกฤติ (Boyle et al., 1999) พยาบาลในศูนย์สุขภาพของมหาวิทยาลัย (Sourdif, 2004) และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิตะกอกเหนือ (จาริณี ศรีประเสริฐ,

2550) การศึกษาที่พบว่าความตั้งใจอยู่ในระดับต่ำ คือ พยาบาลวิชาชีพสังกัดกองทัพบก ประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งกลุ่มที่มีสัมพันธภาพระบบพี่เลี้ยง ( $M = 11.15, F = 4.382, p < .05$ ) และกลุ่มที่ไม่มีสัมพันธภาพระบบพี่เลี้ยง ( $M = 12.69, F = 4.382, p < .05$ ) (Prevosto, 2001) และความตั้งใจระดับสูง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ( $M = 4.64, SD = 4.17$ ) (สุริย์ ท้าวคำลือ, 2549) นอกจากนี้มีการศึกษาเปรียบเทียบความตั้งใจอยู่ระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐกับโรงพยาบาลเอกชนในประเทศจอร์แดน พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความตั้งใจอยู่ในงานนานกว่าโรงพยาบาลรัฐ ( $M = 3.01, 2.77$  ตามลำดับ;  $p = .005$ ) (Mrayyan, 2005) และพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ไม่มีการเรียนการสอนมีความตั้งใจอยู่ในงานนานกว่าโรงพยาบาลที่มีการเรียนการสอน ( $M = 3.22, SD = 0.81; M = 2.86, SD = 0.80$  ตามลำดับ;  $p = .01$ ) (Mrayyan, 2007) และกลุ่มที่มีระบบพี่เลี้ยงมีความตั้งใจอยู่ในงานมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีระบบพี่เลี้ยง ( $F = 4.382, p < .05$ ) (Prevosto, 2001) การศึกษาความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์มีความตั้งใจอยู่ในงานในระยะเวลา 1 ปี ร้อยละ 97.1 แต่ความตั้งใจอยู่ในงานในระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า ลดลงอย่างมากเหลือเพียงร้อยละ 78.8 (วิภาดา คุณาวิกติกุล และเรมวดี นันท์ศุภวัฒน์, 2541; Kunavikitkul et al., 2000) พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความตั้งใจอยู่ในงานมากถึงร้อยละ 93.7 (ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์, 2551)

### ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

การศึกษาความพึงพอใจในงานมีประวัติศาสตร์อันยาวนาน เริ่มต้นจากการศึกษาของ Mayo et al. ที่เมือง Hawthorne ในปี 1930 และปรากฏเป็นงานวิจัยครั้งแรกจากงานของ Hoppock ในปี 1935 (อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ก) การศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่สำคัญครั้งแรกดำเนินการโดย Nahm ที่มหาวิทยาลัย Minnesota ในปี 1940 ผู้วิจัยสรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ รายได้ ชั่วโมงการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้อื่น ความสนใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและสังคม และโอกาสสำหรับความก้าวหน้า การศึกษาความพึงพอใจในงานก่อนหน้าและในช่วงทศวรรษ 1970 เป็นการศึกษาในสาขาจิตวิทยา และการบริหารจัดการ ต่อมาในช่วงปลายทศวรรษ 1970 ถึงช่วงต้นทศวรรษ 1980 พยาบาลได้เริ่มทำการศึกษาและสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลในช่วงนี้ พบว่า คุณลักษณะขององค์กรสนับสนุนให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน (Ma, Samuels, & Alexander, 2003)

### ความหมายของความพึงพอใจในงาน

นักวิชาการให้ความหมายความพึงพอใจและความพึงพอใจในงานไว้มากมาย โดยมีความหมายคล้ายคลึงกัน ว่าเป็นทัศนคติในทางบวกหรือความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจเกี่ยวกับงาน (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551; บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2551; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ก; สมยศ นาวิการ, 2547; สร้อยตระกูล [ติวยานนท์] อรรถมานะ, 2545; Ma et al., 2003; Robbins, 2003) มีผลทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Stamps and Piedmonte (1986) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาล หมายถึง ทัศนคติในทางบวกหรือความรู้สึกของพยาบาลที่มีต่องานที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ ความมีอิสระ คุณลักษณะงาน นโยบายขององค์กร สถานภาพของวิชาชีพ และสัมพันธภาพในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับ Robbins (2001) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาล เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของพยาบาลต่อการให้บริการพยาบาล และ บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2551) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาล หมายถึง เจตคติหรือความรู้สึกของพยาบาลที่มีต่องานวิชาชีพพยาบาลในทางบวก โดยรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีผลทำให้พยาบาลมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อุทิศตนให้กับงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในงานวิจัยนี้ ความพึงพอใจในงานของพยาบาล คือความรู้สึกทางอารมณ์ ทัศนคติที่ดีหรือด้านบวกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว

### การประเมินความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน และมีการนำเอาปัจจัยเหล่านี้มาพัฒนาเป็นแบบประเมินความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน/ ปัจจัยการประเมินความพึงพอใจในงานที่องค์กรทั่วไปนิยมใช้ มีดังนี้

1. แบบสอบถามของ Minnesota (The Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ) มหาวิทยาลัย Minnesota ในสหรัฐอเมริกา เป็นผู้พัฒนาแบบสอบถามนี้ (สุภาณี สฤษฏ์วานิช, 2549) โดยให้ผู้ตอบระบุระดับของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในแต่ละด้านของงาน 20 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านสถานะทางสังคม ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านเทคนิคการบริหาร ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านความปลอดภัย ด้านบริการทางสังคม ด้านความปลอดภัย ด้านบริการทางสังคม ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านการใช้ความ

สามารถดำเนินนโยบายและการปฏิบัติ ด้านการทดแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสภาพการทำงาน ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน เพื่อใช้วัดความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่องาน เช่น ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือด้านโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

2. ดัชนีพรรณนางาน (The Job Descriptive Index: JDI) ของ Smith, Kendall and Hulin (1969 cited in Luthan, 1995) เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุด ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (Work itself) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotion opportunities) ด้านการนิเทศงาน (Supervision) และด้านเพื่อนร่วมงาน (People)

3. ดัชนีวัดความพึงพอใจในงาน (The Index of Work Satisfaction: IWS) ของ Slavitt, Stamps, Piedmonte and Haase (1978) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความเป็นอิสระ ด้านภาระหน้าที่ ด้านการบริหาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลและแพทย์

4. แบบวัดความพึงพอใจในงานของ Sanger, Richardson and Larson (1985 อ้างถึงใน ปิยะฉัตร นำขึ้น, 2547) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาระงาน ด้านความสำเร็จ ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหรือผู้ป่วย ด้านสัมพันธภาพกับแพทย์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการยอมรับ และด้านการใช้ความรู้และทักษะ

5. แบบสำรวจความพึงพอใจในงาน (The Job Satisfaction Survey: JSS) ของ Spector (1985) ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน ด้านประโยชน์เกื้อกูล และด้านผู้ร่วมงาน

6. มาตรวัดความพึงพอใจขององค์กร (The Organization Job Satisfaction Scale) ของ Senter et al. (1997 อ้างถึงใน วจี เกษสมม, 2552) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านรางวัลและค่าตอบแทน ด้านสัมพันธภาพ/ ความผูกพัน ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านสถานะทางอาชีพ

7. มาตรวัดความพึงพอใจในงานของ McCloskey/ Mueller (McCloskey, 1990) มี 3 ด้านใหญ่ และ 8 ด้านย่อย ได้แก่ ด้านความปลอดภัย มี 3 ด้านย่อย คือ สิ่งตอบแทนภายนอก ตารางเวลา ปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างบ้านและครอบครัว ด้านสังคม มี 2 ด้านย่อย คือ ผู้ร่วมงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนด้านจิตใจ มี 3 ด้านย่อย คือ โอกาสในวิชาชีพ การยกย่องชมเชย/ การยอมรับ และการควบคุม/ ความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องและในเวลาที่แตกต่างกัน ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของ Stamps and Piedmonte (1986) Mueller and McCloskey (1990) และ Price and Mueller (1986) มาปรับปรุง เนื่องจากแบบวัดเหล่านี้มีเนื้อหาครอบคลุมความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยพิจารณาคัดสรรตามความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างและไม่ซ้ำซ้อนกับตัวแปรอื่น

### องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน โดยแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยอย่างแพร่หลายมี 2 แนวคิด ดังนี้

1. Herzberg (1959 อ้างถึงใน วิจิ เกษสม, 2552) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน

1.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในงานและช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1.1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ไขปัญหา รู้จักป้องกันปัญหา เมื่องานสำเร็จบุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจในผลงานของตน

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน ผู้มาติดต่อ อาจจะอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีและการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.1.3 ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ตัวงานหรือภาระหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติ เช่น เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ไม่ง่ายและไม่ยากเกินไป

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง หน้าที่หรือข้อผูกพันที่ต้องแสดงออกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ความพอใจเกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ งานพิเศษหรือได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น มีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่

1.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติม หรือการฝึกอบรม ตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม

1.2 ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงานหรือไม่มีความสุขในการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้น ปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย

1.2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.2.2 ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการและการบริหารงาน

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationships) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อด้วยปฏิกริยาวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

1.2.4 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับ ครอบคลุมถึงเงินเดือน เงินพิเศษอื่น ๆ สวัสดิการที่เหมาะสม เพียงพอ ต่อการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัวให้มีความสุขตามสมควร

1.2.5 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนในวิชาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

1.2.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทั่วไปของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสี่ยงภัยหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน

1.2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว ทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้

1.2.8 สถานภาพในสังคม (Status) หมายถึง อาชีพที่เป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2. สมยศ นาวิการ (2544) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 6 ประเภท ดังต่อไปนี้

2.1 ผลตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้างและเงินเดือน จะมีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในงานมาก เพราะว่าเป็นสิ่งที่จะสามารถใช้ตอบสนองของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย เป็นต้น

2.2 การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะได้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และมีเงินเดือนสูงขึ้น

2.3 การบังคับบัญชา โดยทั่วไปที่สร้างความพึงพอใจในงานจะมีอยู่ 2 ลักษณะคือ การบังคับบัญชาแบบมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และการบังคับบัญชาแบบการมีส่วนร่วม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมภายใต้การตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

2.4 ลักษณะงาน เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงาน มากเหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องการงานที่ทำหาย ไม่ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่าและต้องการงานที่ให้ความเป็นอิสระแก่เขา

2.5 กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรกัน พนักงานต้องการ โอกาสคุยกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงานของพวกเขาและกลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้

2.6 สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจอย่างหนึ่ง เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เครื่องไม้เครื่องมือที่เพียงพอ เป็นต้น

จากการทบทวนองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของนักวิชาการแต่ละท่าน จะเห็นได้ว่ามีความคล้ายคลึงกันในด้านของผลประโยชน์ ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะงาน สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายการบริหารงาน รวมทั้งชีวิตส่วนตัว

#### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน**

ความพึงพอใจในงานและการจูงใจ (Motivation) เป็นความคิดที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งสร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ (2545) กล่าวว่า ทั้งสองแนวคิดเกี่ยวเนื่องกันอย่างแยกไม่ออก แต่ก็ไม่ใช่แนวความคิดเดียวกัน แตกต่างกันตรงที่การจูงใจ หมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งสู่เป้าหมาย สนใจพฤติกรรม แต่ความพึงพอใจในงานหมายถึง สถานะของความพอใจ สนใจถึงความรู้สึกที่มีต่องาน เพราะความพึงพอใจในงานเกิดจากรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่องานนั้น ซึ่งบุคคลมักจะร่วมกันทำงานที่ตนเองชอบและหลีกเลี่ยงงานที่ตนเองไม่ชอบ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน ได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ โดยการทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ด้วยการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

Korman (1977 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need fulfillment theory) กลุ่มนี้ถือว่า ความพึงพอใจในงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจาก



งานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล 2) ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-group theory) ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

ส่วน Mumford (1972 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The psychological need school) ได้แก่ Maslow, Herzberg, Likert โดยมองความพึงพอใจในงานว่าเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น 2) กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership school) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ Blake, Mouton, Fiedler 3) กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-reward bargain school) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงาน จากรายได้เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัย Manchester 4) กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management ideology school) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ Crozier and Gouldner 5) กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work content and job design) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานว่าเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน แนวคิดนี้มาจากสถาบัน Thawistock ของมหาวิทยาลัย London

โดยสรุปทฤษฎีแรงจูงใจที่ส่งผลให้เกิดเป็นความพึงพอใจในงาน แบ่งได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ก; สมยศ นาวิการ, 2547) ดังนี้

**1. ทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content theory)** เป็นทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในงานว่ามาจากสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล ทำให้บุคคลแสวงหาพฤติกรรมบางอย่าง ทฤษฎีที่สำคัญ เช่น

**1.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow hierarchy of needs)** (1954 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ก) Maslow ผู้ตั้งทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองตอบความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ Maslow ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

1.1.1 บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

1.1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

1.1.3. ความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนตามความสำคัญจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

Maslow ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความ ต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้น 5 ประการ ดังนี้ 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม อุณหภูมิ เป็นต้น 2) ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or safety needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น 3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belongingness needs) ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิก ขององค์กรต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น การได้รับมิตรภาพและความรักความเห็นใจจาก พวกพ้อง 4) ความต้องการมีสถานะเด่นในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem or status needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตนเอง 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-realization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของบุคคล เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ การที่ผู้บริหารจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ก็ต้องตอบสนองความต้องการให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้บุคคลได้รับความพึงพอใจและส่งผลการกระทำ รือร้อนในการทำงานให้ดีขึ้น

**1.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory)** (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ก; สร้อยตระกูล [ติวยานนท์] อรรถมานะ, 2545) Herzberg (1950 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544) นักวิชาการชาวสหรัฐอเมริกา ได้ทำการเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน ประมาณ 200 คน จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสหรัฐฯ จำนวน 11 แห่ง ถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความ พึงพอใจในการทำงาน และสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เพื่อทดสอบ ความเชื่อของนักวิชาการในสมัยนั้นว่า ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานจะเป็นพฤติกรรม ที่อยู่ตรงข้ามกันของบุคคล ถ้าบุคคลพึงพอใจในงาน เขาก็จะไม่แสดงความไม่พึงพอใจในงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลไม่พึงพอใจในงาน เขาก็จะไม่มี ความพึงพอใจในงาน โดยที่ Herzberg ทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในงาน เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความ พึงพอใจ Herzberg สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความ เบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน

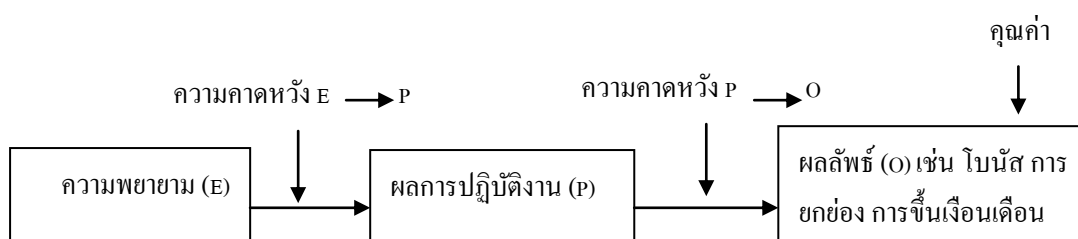
**1.3 ทฤษฎีการจูงใจด้านความสำเร็จของ McClelland** (McClelland's achievement motivation theory) (สมยศ นาวิการ, 2547) มีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดของการเรียนรู้ McClelland เชื่อว่าความต้องการจำนวนมากจะสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม ความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) ซึ่งจะมีคุณลักษณะสำคัญ คือ ต้องการกำหนดเป้าหมาย ไม่ต้องการความเลือนลอย ไร้เป้าหมาย ต้องการควบคุมความสำเร็จในเป้าหมายมาก บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จต้องการความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน จะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายเกินไปต่อความสำเร็จ ผู้มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จสูงต้องการเอาชนะ จะยอมรับความเสี่ยงภัยไม่มากนัก ความต้องการสิ่งป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Affiliation) 3) ความต้องการอำนาจ (Power) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นเชื่อถือและทำตามที่ตนเองต้องการ จากความต้องการทั้งสาม McClelland (1958 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2547) มีความเห็นว่าความต้องการทางด้านความสำเร็จมีความสำคัญมากที่สุด ความต้องการทางด้านความสำเร็จเป็นลักษณะหนึ่งของความต้องการที่จะมีสถานะที่เด่นและได้รับการยอมรับของ Maslow และการได้มาซึ่งความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงานจะเป็น “ตัวจูงใจ” อย่างหนึ่งของ Herzberg โดยข้อเท็จจริงแล้ว Herzberg เชื่อว่าความสำเร็จจะเป็นตัวจูงใจที่สำคัญที่สุด จากการศึกษาของ McClelland (1958 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2547) พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะมีคุณ ลักษณะสำคัญสามอย่าง คือ ประการแรก เขาต้องการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง เขาไม่ต้องการความเลือนลอย ไร้เป้าหมาย เขาต้องการควบคุมความสำเร็จในเป้าหมายมาก บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน ประการที่สอง คือ เขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายเกินไปต่อความสำเร็จ ผู้มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จสูงต้องการเอาชนะ บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะยอมรับความเสี่ยงภัยไม่มากนัก ประการที่สาม คือ ความต้องการสิ่งป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน

**1.4 ทฤษฎีความต้องการของ Murray (Murray's manifest needs theory) (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ก)** เป็นทฤษฎีที่ไม่ได้เรียงความต้องการตามลำดับเหมือนของ Maslow แต่เน้นว่าในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ โดยความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีอยู่สี่ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนี้ถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3) ความต้องการอิสระ ต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง 4) ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

**2. ทฤษฎีเชิงกระบวนการ (The process theory)** เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ ให้ ความสำคัญกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ซึ่งมีส่วนจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมและหา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในกระบวนการจูงใจ เช่น

**2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's expectancy theory)** (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ก และ สมยศ นาวิกาน, 2547) เสนอโดย Victor H. Vroom ทฤษฎีความคาดหวังอธิบายแรงจูงใจในแง่ของความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรางวัลที่เขาคาดว่าจะได้รับ โดยมีองค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวัง ปัจจัยที่แยกจากกันสามอย่างซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล ดังภาพที่ 2- 1



ภาพที่ 2 -1 องค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวัง

บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานได้เมื่อเขาได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ได้เลือกตามความคาดหวังว่าจะได้รับจากการทำงาน เขาสามารถเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง เพื่อที่จะสามารถบรรลุผลประโยชน์มากที่สุด และพยายามทำให้ได้ตามที่คาดหวัง ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

**2.2 ทฤษฎีว่าด้วยการเสริมแรงของ Skinner (Skinner's reinforcement theory)** (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ก) เป็นความคิดเกี่ยวกับการเสริมแรง มีการวางเงื่อนไขในการให้รางวัล อาจเป็นรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่น เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเลือกใช้พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานซึ่งกำหนดเป็นตารางการเสริมแรง เช่น การกำหนดต่อเนื่อง จะให้รางวัลทุกครั้งที่พฤติกรรมอันพึงปรารถนาเกิดขึ้น หรือการกำหนดเป็นครั้งคราว เป็นการให้รางวัลตามกำหนดช่วงเวลา การเสริมแรงมีอยู่สี่แบบ ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (สมยศ นาวิกาน, 2457) คือ 1) การเสริมแรงในทางบวก เป็นการตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ให้ผลทางบวกเพื่อเพิ่มความน่าจะเป็นของพฤติกรรมดังกล่าว ส่งเสริมให้บุคคลนั้นทำซ้ำอีก 2) การลงโทษ นำไปใช้เพื่อลดความน่าจะเป็นของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการของบุคคล 3) การหลีกเลี่ยง เพื่อป้องกันการเกิดขึ้นของสิ่งเร้าที่ไม่ต้องการ 4) การสลายตัว เพื่อลดหรือจำกัดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ

**2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)** (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ก; สมยศ นาวิกาน, 2547) ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าถ้าหากว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้และประมาณว่าสิ่งที่ตนทำไปนั้นได้รับผลตอบแทนแค่ไหน และจะเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้รับนั้นแตกต่างจากคนอื่นที่ทำงานเช่นเดียวกันอย่างไร Adams (1963 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2547) เป็นบุคคลแรกที่ได้ทำการพัฒนาและทดสอบทฤษฎี เขาจะพูดถึงความขัดแย้งหรือความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นทุกครั้งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้อัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (Job outcomes) เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง กับความพยายามที่ให้กับงาน (Job inputs) ของเขา พวกเขาจะทำการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ ถ้าหากว่าอัตราส่วนทั้งสองไม่สมดุลกัน บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้หรือตัดสินใจว่าไม่สมดุลหรือเสมอภาค ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ จะได้รับการกระตุ้นหรือการจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาคลงซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{ก. ความเสมอภาค} = \frac{\text{ผลที่ได้รับตอบแทน}}{\text{ความพยายามที่ใช้ไป}}$$

$$\text{ข. } \frac{\text{ผลตอบแทน (บุคคลที่ 1)}}{\text{ความพยายาม}} = \frac{\text{ผลตอบแทน (บุคคลที่ 2)}}{\text{ความพยายาม}}$$

จากที่นำเสนอข้างต้น เป็นการกล่าวถึง แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในองค์กรทั่ว ๆ ไป ในลำดับต่อไปจะขอกกล่าวถึง แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่มีความเฉพาะในองค์กรพยาบาลวิชาชีพ และแนวคิดที่ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

#### **แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ**

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสำคัญ เนื่องจากความพึงพอใจในงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพการบริการพยาบาล และผลผลิตขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความไม่พึงพอใจในงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดงานและลาออกจากงาน การศึกษาแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงานโดยทั่ว ๆ ไปมีการศึกษาไว้มากมาย ดังที่กล่าวมาข้างต้น แต่แนวคิดความพึงพอใจในงานของพยาบาล และในองค์กรสุขภาพ มีผู้ศึกษาไว้ เช่น

Stamps and Piedmonte (1986) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นการรับรู้ในทางบวกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งความพึงพอใจ

ในงานของพยาบาล วัดตามองค์ประกอบของเครื่องมือ The index of work satisfaction ที่พัฒนามาจาก Slavitt et al. (1978) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากในการทำนายความพึงพอใจในงาน
2. ความมีอิสระ (Autonomy) หมายถึง ความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยที่หน่วยงานหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้และได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำ มีอิสระในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี
3. ลักษณะของงาน (Task requirement) หมายถึง ความพึงพอใจในลักษณะงานและประเภทของงาน ที่พยาบาลต้องปฏิบัติในหน้าที่ รวมทั้งงานการดูแลผู้ป่วยและงานอื่น ๆ เช่น งานธุรการ งานบริการ ลักษณะงานที่ซ้ำซากจำเจก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานต่ำ
4. นโยบายขององค์การ (Organization requirement/ Organization policies) หมายถึง ความพึงพอใจในนโยบายการบริหารของฝ่ายการพยาบาลที่มีความชัดเจน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย สามารถนำลงสู่การปฏิบัติได้ มีความสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของพยาบาลและฝ่ายบริหาร
5. สถานภาพของวิชาชีพ (Professional status) หมายถึง ความพึงพอใจในภาพลักษณ์ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ความมีเอกสิทธิ์ของวิชาชีพ ความเท่าเทียมกับวิชาชีพ
6. การมีสัมพันธภาพ (Interaction) หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลในการมีโอกาสและสัมพันธภาพในทีม สัมพันธภาพระหว่างแพทย์/ พยาบาล ความร่วมมือภายในองค์การ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Hampton and Hampton (2004) ได้พัฒนาแนวคิดความพึงพอใจในงานของ Stamps and Piedmonte (1986) แนวคิดความพึงพอใจในงานประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ด้านคือ 1) ค่าตอบแทน 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) เงื่อนไขของงาน 4) นโยบายขององค์การ 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 6) ด้านสถานภาพของงาน ซึ่งโดยรวมแล้วไม่แตกต่างจากของ Stamps and Piedmonte (1986)

Mueller and McCloskey (1990) ระบุองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานว่าประกอบด้วย 1) ด้านความปลอดภัย เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 2) ด้านสังคม เช่น การนิเทศ การมีสัมพันธภาพ 3) ด้านจิตใจ เช่น ความมีอิสระ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับและยกย่อง

รัชฎาพร สีดาตาศ (2548) ได้ทำการศึกษาตัวประกอบของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่าตัวประกอบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ประกอบด้วย 7 ตัวประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านนโยบายของกลุ่มการพยาบาล 4) ด้านลักษณะงาน 5) ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน 6) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และ 7) ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน มีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจเป็นจำนวนมาก โดยนำกรอบแนวคิดหลากหลายมาใช้ในการศึกษา เช่น กรอบแนวคิดความพึงพอใจในงานของ Stamps and Piedmonte (1986) ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg ทฤษฎีความพึงพอใจของ Hackman and Oldham (1986) และ Hampton and Hampton (2004) เป็นต้น องค์ประกอบของความพึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมีมากมาย หลากหลาย ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความพึงพอใจในงาน ที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในงานพยาบาล เช่น เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาล (Index of Work Satisfaction: IWS) ของ Mueller and McCloskey (1990) แบบวัดความพึงพอใจในงานของ Price and Mueller (1986) เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดสรรองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของความพึงพอใจในงาน เพื่อให้เหมาะกับบริบทของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน และไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกับตัวแปรอื่นตามกรอบแนวคิดในการทำการวิจัย จึงเลือกศึกษาความพึงพอใจในงานโดยการอ้างอิงแนวคิดของหลาย ๆ ท่าน โดยเลือกศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ที่ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือตามแนวคิดของ Stamps and Piedmonte (1986) Mueller and McCloskey (1990) และ Price and Mueller (1986)

### **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความพึงพอใจในงาน**

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมพบว่าหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีทั้งปัจจัยที่มีผลทางตรงและทางอ้อม

#### **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน**

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่ามีการนำกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกันไปมาใช้ในการศึกษาและวิจัย โดยมีผู้ศึกษาไว้หลากหลายรูปแบบ มีการศึกษาทั้งหาความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานและการคงอยู่ในงาน โดยมีการพัฒนาและทดสอบแบบจำลอง (Model) หรือโปรแกรม สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การทบทวนแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

| ตัวแปร  | แนวคิด              |                 |                    |                        |              |                          |
|---|---------------------|-----------------|--------------------|------------------------|--------------|--------------------------|
|   | Boyle et al. (1999) | Prevosto (2001) | Ellenbecker (2004) | McCarthy et al. (2007) | Price (1977) | Price and Mueller (1981) |
| <b>1. ความพึงพอใจในงาน</b><br>(* Mediation)                               | ✓*                  | ✓*              | ✓*                 | ✓                      | ✓*           |                          |
| <b>2. ปัจจัยส่วนบุคคล</b>   |                     |                 |                    |                        |              |                          |
| 2.1 อายุ  | ✓                   | ✓               | ✓                  | ✓                      |              |                          |
| 2.2 เพศ   |                     | ✓               | ✓                  |                        |              |                          |
| 2.3 ระดับการศึกษา   | ✓                   |                 |                    | ✓                      |              |                          |
| 2.4 สถานภาพสมรส   | ✓                   |                 | ✓                  | ✓                      |              |                          |
| 2.5 ประสบการณ์การทำงาน  | ✓                   |                 |                    |                        |              |                          |
| 2.6 วาระในการดำรงตำแหน่ง/ สถานะใน<br>องค์กร/ จำนวนของปีที่ทำงานในปัจจุบัน | ✓                   | ✓               | ✓                  | ✓                      |              |                          |
| 2.7 ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ/ ครอบครัว                                   |                     |                 | ✓                  | ✓                      | ✓            | ✓                        |
| 2.8 โอกาส/ ทางเลือก   | ✓                   |                 | ✓                  |                        | ✓            |                          |
| 2.9 รายได้ของครอบครัว   |                     |                 | ✓                  |                        |              |                          |
| <b>3. ปัจจัยด้านองค์กร</b>  |                     |                 |                    |                        |              |                          |
| 3.1 คุณลักษณะขององค์กร  | ✓                   |                 | ✓                  |                        |              |                          |
| 3.2 คุณลักษณะงาน/ การมีอิสระในการ<br>ทำงาน                                | ✓                   |                 | ✓                  |                        |              | ✓                        |
| 3.3 นโยบายการบริหารงาน/ โครงสร้าง<br>องค์กร                               |                     | ✓               |                    |                        |              |                          |
| 3.4 ระบบการบริหารบุคลากร  |                     |                 | ✓                  |                        |              |                          |
| 3.5 ระบบพี่เลี้ยง   |                     | ✓               |                    |                        |              |                          |



ตารางที่ 1 (ต่อ)

| ตัวแปร                                  | แนวคิด              |                 |                    |                        |              |                          |
|---|---------------------|-----------------|--------------------|------------------------|--------------|--------------------------|
|   | Boyle et al. (1999) | Prevosto (2001) | Ellenbecker (2004) | McCarthy et al. (2007) | Price (1977) | Price and Mueller (1981) |
| 3.6 การสื่อสาร                          |                     |                 |                    | ✓                      | ✓            | ✓                        |
| 3.7 เงินเดือน ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์    | ✓                   |                 | ✓                  | ✓                      | ✓            | ✓                        |
| 3.8 โอกาสก้าวหน้า/ สนับสนุน             | ✓                   |                 |                    | ✓                      |              | ✓                        |
| 3.9 สภาพแวดล้อมในองค์กร                 |                     |                 | ✓                  |                        |              |                          |
| 3.10 การรวมอำนาจ (-)                    |                     |                 |                    |                        | ✓            |                          |
| 3.11 คุณภาพชีวิตในการทำงาน              |                     |                 |                    | ✓                      |              |                          |
| <b>4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร</b>           |                     |                 |                    |                        |              |                          |
| 4.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำ                   | ✓                   |                 |                    |                        |              |                          |
| 4.2 การนิเทศงาน/ การควบคุมการปฏิบัติงาน | ✓                   |                 |                    |                        |              |                          |
| <b>5. ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน</b>          |                     |                 |                    |                        |              |                          |
| 5.1 การทำงานเป็นทีม/ ความสามัคคี        |                     |                 |                    |                        | ✓            |                          |
| 5.2 สัมพันธภาพในทีมงาน                  | ✓                   | ✓               | ✓                  |                        |              | ✓                        |
| 5.3 ความเครียดในการทำงาน                | ✓                   |                 | ✓                  |                        |              |                          |
| 5.4 ความยึดมั่นผูกพัน                   | ✓                   |                 |                    |                        |              |                          |

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและการคงอยู่ในงาน การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและการคงอยู่ในงาน มีหลากหลายปัจจัย โดยสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีความสำคัญที่สุดต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและการคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .56, p < .01$ ) (Boyle et al., 1999) ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากจะเปลี่ยนงานน้อย (Price, 1977 cited in

Hom & Griffeth, 1995) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลอย่างมากกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .62, p = .0001$ ) (Hunt and Michael cited in Prvosto, 2001) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมกับการคงอยู่ และลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับการคงอยู่โดยผ่านความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Ellenbecker, 2004) ความพึงพอใจในงานสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลได้ ( $Beta = -.176$ ) (McCarthy et al., 2007) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศงาน ( $r = .74, p < .05$ , วิชาดา คุณาวิกติกุล และเรมวลด นันท์สุภวัฒน์, 2541) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .21, p < .001$ , สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ, 2542;  $r = .52, p < .05$ , สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2550) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .50, p = .01$ ;  $r = .45, p = .001$  ตามลำดับ, Mrayyan, 2005, 2007) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ดีที่สุด ( $r = .471$ , Sourdif, 2004) และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้บริหารการพยาบาล ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน และปัจจัยส่วนบุคคล (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2551)

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ (นาคี สอนโพธิ์, 2553; นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา, 2548; แสงทอง ประสุวรรณ, 2541; Fisher et al., 1994; Mrayyan, 2005, 2007; Sourdif, 2004; Zaghoul et al., 2008) และอายุ มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครได้ ( $r = .12, Beta = .12$ , สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549) เพศ (จาริณี ศรีประเสริฐ, 2551; Mrayyan, 2008; Sourdif, 2004; Zaghoul et al., 2008) สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา (จาริณี ศรีประเสริฐ, 2551; คุษฎี เอกพจน์, 2552; นาคี สอนโพธิ์, 2553; ปิ่นอุทัย ประเสริฐศิลป์, 2551; สุรีย์ ท้าวคำลือ, 2549; Mrayyan, 2007; Sourdif, 2004; Zaghoul et al., 2008) ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพหรือวาระในการดำรงตำแหน่งในองค์กร (คุษฎี เอกพจน์, 2552; นาคี สอนโพธิ์, 2553; ปิ่นอุทัย ประเสริฐศิลป์, 2551; Fisher et al., 1994; Mrayyan, 2005; Sourdif, 2004) จำนวนปีที่อยู่ในโรงพยาบาล จำนวนปีที่อยู่ในหน่วยงาน จำนวนปีที่อยู่ในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .17, p = .01$ ;  $r = .14, p = .01$ ;  $r = .12, p = .01$  ตามลำดับ, Fisher et al., 1994) ตารางการปฏิบัติงาน (นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา, 2548; แสงทอง ประสุวรรณ, 2541; Mrayyan, 2005, 2007; Sourdif, 2004) ความรับผิดชอบต่อเครือข่าย/ครอบครัว (จาริณี ศรีประเสริฐ, 2551; คุษฎี เอกพจน์, 2552; นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา, 2548; Zaghoul et al., 2008) โอกาสหรือทางเลือกในการได้งานใหม่ (Price, 1977 cited in Hom & Griffeth, 1995; Boyle et al., 1999; Ellenbecker, 2004) รายได้ (จาริณี ศรีประเสริฐ, 2551; คุษฎี เอกพจน์, 2552;

Zaghloul et al., 2008) และลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับการคงอยู่ โดยผ่านความตั้งใจคงอยู่ในงาน วาระการดำรงตำแหน่ง (จำนวนของปีที่ทำงานในปัจจุบัน) มีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับการคงอยู่โดยผ่านความมีอิสระ ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในของความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการคงอยู่ในงาน (Ellenbecker, 2004) ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (Ellenbecker, 2004; Mrayyan, 2007) รวมทั้งความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (Kinship) สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลได้ ( $Beta = .710$ ) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของเครือญาติต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (McCarthy et al., 2007)

3. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะขององค์การ คุณลักษณะงาน การมีอิสระในการทำงาน นโยบายการบริหารงาน โครงสร้างองค์การ ระบบการบริหารบุคลากร ระบบพี่เลี้ยง การสื่อสาร เงินเดือน ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า การสนับสนุน สภาพแวดล้อมในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงาน ส่วนการที่มีโอกาสในทางเลือกใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลาออก และการที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก ดังนั้นความพึงพอใจในงานและโอกาสในการเปลี่ยนงานเป็นตัวแปรแทรกซ้อน หรือ Mediator ที่กำหนดว่าบุคคลจะลาออกจากงานหรือไม่ (Price, 1977 cited in Hom & Griffeth, 1995) การทำงานที่มีความซ้ำซากจำเจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องงาน การรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ การได้รับผลตอบแทนที่ความเหมาะสม และการได้รับโอกาส ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อการเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงาน (Price & Mueller, 1981) การให้ความสำคัญกับครอบครัว ความเป็นวิชาชีพและโอกาสทางด้านการเงิน พบว่าสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการลาออกได้ร้อยละ 18 (Price and Mueller, 1986) ส่วนการรวมอำนาจเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน (Price, 1977 cited in Hom & Griffeth, 1995) ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ ความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่นำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน คือ คุณลักษณะภายใน (Intrinsic characteristics) ได้แก่ ความรู้สึกมีอิสระในการทำงานหรือการดูแลผู้ป่วย ความรู้สึกมีอิสระในวิชาชีพ คุณลักษณะภายนอก (Extrinsic characteristics) ของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ และการรับรู้และการมีโอกาที่เป็นจริงในการได้งานแหล่งอื่น (Ellenbecker, 2004) การศึกษาวิจัยความตั้งใจลาออกหรือความตั้งใจคงอยู่ในการพยาบาลของพยาบาลในประเทศไอร์แลนด์ ปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งประกอบ ด้วย การสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความยุติธรรมและผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ การรับรู้สถานะภายในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และตลาดแรงงาน (McCarthy et al., 2007) กลุ่มที่มีระบบพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่

ในงาน มากกว่ากลุ่มที่ไม่มีระบบพี่เลี้ยง (Prvosto, 2001) คุณลักษณะองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 21 (Boyle et al., 1999) นโยบายการบริหารงาน ระบบการบริหารบุคลากร (Fisher et al., 1994) วัฒนธรรมองค์การ (สมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ, 2542) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r = .56$ , นาคี สอนโพธิ์, 2553) เงินเดือน ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ( $r = .12$ , คุษฎี เอกพจน์, 2552;  $r = .41$ ,  $Beta = .21$ , สุริย์ ท้าวคำลือ, 2549; Mrayyan, 2007) นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับ คุณลักษณะขององค์การ (คุษฎี เอกพจน์, 2552; Ellenbecker, 2004) โดยเฉพาะระบบและโครงสร้างขององค์การ ( $r = .55$ ,  $Beta = .31$ , นาคี สอนโพธิ์, 2553;  $r = .40$ , สุริย์ ท้าวคำลือ, 2549) คุณลักษณะงาน/ ภาระงาน ( $r = .30$ ,  $Beta = .17$ , คุษฎี เอกพจน์, 2552;  $r = .40$ ,  $Beta = .16$ , สุริย์ ท้าวคำลือ, 2549) ลักษณะการทำงานที่เอื้อต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ลักษณะการให้ข้อมูลและข่าวสารในการทำงาน (Boyle et al., 1999) การมีอิสระในการทำงาน ( $r = .55$ ,  $Beta = .30$ , นาคี สอนโพธิ์, 2553;  $r = .41$ , สุริย์ ท้าวคำลือ, 2549) โครงสร้างสัมพันธภาพ (Ellenbecker, 2004) ลักษณะการทำงาน (Sourdif, 2004) คุณลักษณะของการบริหารจัดการ คุณลักษณะของบุคคล และความ ก้าวหน้า/ เจริญเติบโตในการทำงาน ( $r = .26$ ,  $Beta = .18$ , คุษฎี เอกพจน์, 2552;  $r = .55$ , นาคี สอนโพธิ์, 2553)

4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำ การนิเทศงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน คุณลักษณะผู้บริหารเฉพาะด้านอำนาจในตำแหน่ง การมีอิทธิพลต่อการประสานงานในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญ และคุณลักษณะผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 12 (Boyle et al., 1999) ความมีอิสระและการควบคุมกิจกรรมการปฏิบัติงาน การควบคุมชั่วโมงการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Ellenbecker, 2004) พฤติกรรมภาวะผู้นำ (จิราภรณ์ รวีพิสุทธิ์, 2552;  $r = .20$ , คุษฎี เอกพจน์, 2552;  $r = .51$ , นาคี สอนโพธิ์, 2553; ละออ อริยกุลนิมิต, 2546; Boyle et al., 1999;  $Beta = .29$ , Zaghoul et al., 2008) ความไว้วางใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Nedd, 2006) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $r = .19$ , คุษฎี เอกพจน์, 2552; ปิยะฉัตร น้าชื่น, 2547) ด้านการนิเทศงาน ( $r = .16$ , คุษฎี เอกพจน์, 2552;  $r = .45$ , นาคี สอนโพธิ์, 2553; วิภาดา คุณาวิคติกุล และ เรมวลด นันท์สุภวัฒน์, 2541) ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ คุณลักษณะงาน (Boyle et al., 1999) ความเครียดในงาน (Shader et al., 2001) ความรับผิดชอบต่องาน (วิภาดา คุณาวิคติกุล และ เรมวลด นันท์สุภวัฒน์, 2541)

5. ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความสามัคคี สัมพันธภาพในทีมงาน ( $r = .20$ , คุษฎี เอกพจน์, 2552;  $r = .50$ , นาคี สอนโพธิ์, 2553;  $r = .46$ ,  $Beta = .28$ , สุริย์ ท้าวคำลือ, 2549; Mrayyan, 2007;  $Beta = .26$ , Sourdif, 2004) ความเครียดในการทำงาน ความสุขจากความ

พึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพัน Boyle et al. (1999) พบว่า คุณลักษณะผู้บริหาร คุณลักษณะองค์การ คุณลักษณะพยาบาล คุณลักษณะงาน รวมทั้งความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจอยู่ในงานได้ร้อยละ 45 สัมพันธภาพของพยาบาลกับผู้บริหาร ความยึดมั่นในคุณค่าวิชาชีพขององค์การ รวมทั้งบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในองค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน (Ellenbecker, 2004)

ปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขหรือส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงานได้ แต่ปัจจัยบางอย่างอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อภาพรวมขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ โครงสร้างการบริหาร อาจไม่สามารถทำหรือแก้ไขได้ทันทีอาจต้องอาศัยเวลา และแรงผลักดันจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญว่าปัจจัยเหล่านั้นส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร ต้องพยายามปรับเปลี่ยนให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เช่น การปรับอัตราเงินเดือน สวัสดิการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำปัจจัยบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงาน เพื่อศึกษาความตั้งใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

### **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน**

จากการทบทวนวรรณกรรมและจากที่กล่าวมาข้างต้น มีผู้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลไว้หลายท่าน เช่น จิราภรณ์ รวีพิสุทธิ์ (2552) Hampton and Hampton (2004) Ma et al. (2003) Robbins (2003) Shader et al. (2001) Spector (1997) Stamps and Piedmonte (1986) และ ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น (2547) พบว่า ปัจจัยเชิงเหตุของความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการจัดการ ด้านงาน และด้านบุคคล ผลของความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประกอบด้วย ปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ได้แก่ ด้านความผูกพัน/ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านการคงอยู่ในงาน และด้านพฤติกรรม/ ผลการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ได้แก่ ด้านการลาออก/ โอนย้าย/ เปลี่ยนงาน ด้านความเหนื่อยหน่าย และด้านความตั้งใจศึกษาต่อ นักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีทั้งเหมือนและคล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้วิจัยพอสรุปได้โดยสามารถแบ่งปัจจัยได้เป็น 5 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

#### **1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)**

1.1 อายุ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร, 2551) ถ้าพนักงานมีอายุสูง มักจะมีความรู้ ประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงทำให้มีความพึงพอใจในงานสูง (สุพานี สฤณภูวนิช,

2549) อายุเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข) จากผลการวิจัยของ Bjork, Samdal, Hansen, Torsad and Hamilton (2007) พบว่า อายุมีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลชาวอร์เวย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พยาบาลอาวุโสกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย

1.2 ประสบการณ์หรืออายุงาน จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ถ้าพนักงานมีอายุสูงจะมีความรู้ประสบการณ์ จึงทำให้มีความพึงพอใจในงานสูง (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549)

1.3 ระดับการศึกษา (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2551; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข) การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ ระดับการศึกษามีผลต่อความสามารถในการทำงาน จากผลการวิจัยของ Ramber et al. (2003 cited in Coomber & Barriball, 2007) พบว่า ความไม่พึงพอใจในงานจะลดลง เมื่อระดับการศึกษาสูงขึ้น ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ Yin and Yang (2002) ที่พบว่าในประเทศไต้หวันพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจะมีความพึงพอใจในงานน้อย และจากการศึกษาของ Bjork et al. (2007) ในประเทศนอร์เวย์ พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมสมัย สุธีรสานต์ (2544) ซึ่งพบว่าระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

1.4 บุคลิกภาพ โดยทั่วไปพบว่าบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับงานและบุคลิกภาพบางอย่าง เช่น แบบมุ่งมั่น พนักงานที่มีแรงควบคุมภายใน (Internal locus of control) มีความพึงพอใจในงานสูง (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549) ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่น่าพึงพอใจในงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข)

1.5 ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2551) พยาบาลที่มีภาระต้องรับผิดชอบดูแลบุคคลในครอบครัว ต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งมาดูแลครอบครัว ในกรณีที่ตารางการปฏิบัติการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติการกิจนั้น ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลลาออกจากงาน (Ellenbecker, 2004) สอดคล้องกับ Mrayyan (2005) ที่พบว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน และ McCarthy et al. (2007) พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลสูง แสดงถึงความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง และความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ

ต่อเครือข่ายที่สามารถทำนายการตั้งใจลาออกได้ นอกจากนี้จากการศึกษาของ สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542) พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .11, p < .001$ ) และเอียดศิริ เรืองภักดี (2543) พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.6 ความสะดวกในการเดินทาง การเดินทางทำให้เหน็ดเหนื่อยและสูญเสียดเวลา การจราจรที่ไม่สะดวก ติดขัด ทำให้รู้สึกเครียด เบื่อหน่าย (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2551) จากผลการวิจัยของ นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา (2548) พบว่าความสะดวกในการเดินทาง เป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนคงอยู่ในงาน และ การศึกษาในประเทศได้หวั่นพบว่าปัญหาการเดินทางระหว่างแหล่งที่พักและโรงพยาบาล ทำให้พยาบาลลาออกจากงาน (Yin & Yang, 2002)

1.7 ความเข้มแข็งในการมองโลก เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถเข้าใจสิ่งเร้าที่มากกระทบต่อวิถีชีวิต คิดค้นวิธีการจัดการกับสิ่งเร้าและมีแรงจูงใจในการจัดการสิ่งเร้า ทำให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์และเผชิญปัญหาและสามารถจัดการความเครียดได้ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2551)

1.8 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข)

1.9 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในงานมากกว่าบุคคลที่ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข)

1.10 เชาวน์ปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเชาวน์ปัญญาในระดับสูงแต่งานที่ทำเป็นงานประจำ พบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข)

1.11 ระยะเวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการใช้เวลาในการพักผ่อน และการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข)

## 2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข) ลักษณะงาน (Work Itself) หรือ คุณลักษณะงาน (Job characteristics) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในงาน คุณลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล (Irvine & Evans, 1995 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2551) สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) กล่าวว่า ขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และความมีอิสระในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง เอียดศิริ เรื่องภักดี (2543) พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านลักษณะงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข)

2.3 ภาระงาน (Workload) พยาบาลมีความเครียดจากปริมาณภาระงานที่เพิ่มขึ้น ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความเครียดในงานสูงทำให้ความพึงพอใจในงานลดลงและลาออกจากงานเพิ่มขึ้น (Shader et al., 2001)

2.4 ตารางการปฏิบัติงาน (Work scheduling) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ตารางการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นของชั่วโมงการปฏิบัติงาน ชั่วโมงการปฏิบัติงาน (Mrayyan, 2005)

2.5 ฐานะทางวิชาชีพ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 ข) กล่าวว่า จากการศึกษาวิจัยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความมีอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงาน ประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่าน



ไป ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข)  
 สถานภาพของวิชาชีพเป็นหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
 โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (ยุพา ทรัพย์มี, 2542)

2.6 ขนาดของหน่วยงาน ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กมีความพึงพอใจในงาน  
 มากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน  
 ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วย  
 เหลือกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (ปริยาพร  
 วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข)

2.7 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทาง  
 ไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจใน  
 งาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่ง แต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่  
 ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความ  
 คุ้นเคยต้องใช้เวลาานาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข)

2.8 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความ  
 พึงพอใจในงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้  
 เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิด  
 ความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข)

2.9 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจง  
 เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงาน  
 ชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอก  
 จากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์  
 ควบคุมจะง่ายขึ้น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข) การมีโครงสร้างที่ชัดเจนเหมาะสม จะทำให้  
 ทราบขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร การประสานงานและอื่น ๆ  
 จึงทำให้มีความพึงพอใจในงาน (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549)

### 3. ปัจจัยด้านองค์การ (Organization factors)

3.1 นโยบายการบริหารและโครงสร้างองค์การ (Administration policy and  
 organizational structure) นโยบายการบริหารและการจัดการ โครงสร้างองค์การที่ดี การกำหนด  
 นโยบายการบริหารของหน่วยงานต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายหลักขององค์การ นโยบายการ  
 บริหารของฝ่ายการพยาบาลที่ดีต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการดำเนินพันธกิจเพื่อให้  
 บรรลุผลตามเป้าหมาย พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพยาบาล

ด้วย นโยบายต้องมีการระบุเป็นลายลักษณ์อักษร มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โครงสร้างองค์การควรเป็นแบบไม่ซับซ้อนหรือโครงสร้างแบบราบ (Flat organization) มีการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงานต่าง ๆ Ellenbecker (2004) กล่าวว่าปัจจัยที่นำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะขององค์การ ได้แก่ รูปแบบการปกครอง และความยึดมั่นในคุณค่าวิชาชีพขององค์การ และรัชชฎาพร สีดาตยา (2548) พบว่า ตัวประกอบด้านนโยบายของกลุ่มการพยาบาลสามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ได้ร้อยละ 11.02 นโยบายขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (ยุพา ทรัพย์มี, 2542)

3.2 นโยบายการบริหารบุคลากรพยาบาล นโยบายการบริหารองค์การพยาบาลที่ดีต้องให้ความสำคัญต่อการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ส่งเสริมความก้าวหน้าและสร้างแรงจูงใจ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะส่งผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน จากผลการวิจัยของ Sourdif (2004) พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความพึงพอใจในการบริหารจัดการ และสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ดีที่สุด

3.3 วัฒนธรรมและวัฒนธรรมองค์การ สะท้อนถึงค่านิยม และวิถีการดำเนินชีวิต วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในและประสิทธิผลขององค์การ ความพึงพอใจในงานและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (สมเกียรติ ศรีธรราริคุณ, 2542)

3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) บุคคลมีความต้องการความปลอดภัย สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ลักษณะการทำงานที่ไม่มีความเสี่ยงต่ออันตราย ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้เกิดสมาธิในการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข) สภาพการทำงาน มีความสำคัญเพราะมีผลกระทบต่อความต้องการทางร่างกาย และส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (เสนาะ ดิยาว, 2544) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย เป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน (นิชนันท์ ฟุ้งถัดดา, 2548) บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในองค์การเป็นปัจจัยที่นำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน (Ellenbecker, 2004) จากการวิจัยของ รัชชฎาพร สีดาตยา (2548) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ได้ร้อยละ 13.39

#### 4. ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการ

4.1 ความมั่นคงในงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 ข) กล่าวว่าจากการทบทวนวรรณกรรมส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life long employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

4.2 รายรับ เงินเดือน ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ (Compensation) ค่าตอบแทนสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันของผู้บริหาร (เสนาะ ดิยาวี, 2544) ถ้าระบบการจ่ายค่าจ้างขาดความยุติธรรม จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและผลประโยชน์ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในงาน การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลที่ยุติธรรม เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน (Demerouti et al., 2000; Mills & Blaesing, 2000 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2551) และจากผลการวิจัยของ นิชนันท์ พุ่งลัดดา (2548) พบว่า สวัสดิการเป็นตัวแปรที่ทำให้พยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาลคงอยู่ในงาน ส่วนค่าตอบแทนเป็นตัวแปรที่ทำให้พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนคงอยู่ในงาน ในทางตรงกันข้าม ความไม่พึงพอใจในเงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลลาออกจากงานและย้ายงาน (Fochsen et al., 2005 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2551) การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม เมื่อเทียบกับบุคลากรอื่นที่อยู่ในระดับเดียวกันทั้งในและนอกโรงพยาบาล สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงานได้ (Hampton & Hampton, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับ Mrayyan (2005) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การลาพักร้อน ผลประโยชน์/ โบนัส ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานในวันหยุด ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาความไม่พึงพอใจในงานได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข) Hu and Liu (2004) พบว่า พยาบาลในจีนไม่พึงพอใจในงาน ด้านค่าจ้าง

โดยค่าจ้างน้อยเมื่อเทียบกับงานที่ทำ Stamps and Piedmonte (1986) พบว่าค่าตอบแทน เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ อย่างชัดเจนในการทำนายความพึงพอใจในงาน

4.3 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับ อาชีพหลายอาชีพ เช่น ค้าขาย เสมียน พนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน และมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็น เพราะคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข) ถ้า พนักงานตระหนักในโอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโตในสายงานและในองค์กรนั้น ๆ เขาจะรู้สึก พึงพอใจในการทำงาน (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549) ความก้าวหน้าในงานทั้งในตำแหน่งงาน และการพัฒนาทางด้านความรู้ความชำนาญในการทำงาน ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน (เสนาะ ดิยาว, 2544) หน้าที่การงานที่มั่นคงและมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้า งานที่มั่นคงจะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551) สาคร พรพจน์ธนมาศ (2551) พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียง อยู่ในระดับมาก พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้า

4.4 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อ ควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมี อำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึด อัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จึงมีผลต่อความพึงพอใจในงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข) การกระจายอำนาจการควบคุมในองค์กร เป็นการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการ ตัดสินใจในการทำงานลงสู่พนักงานระดับล่าง ให้เป็นไปตามที่พนักงานในองค์กรต้องการ จะส่ง ผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ จะช่วยสร้างความรู้สึก ผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ได้มากขึ้น (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551)

4.5 การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสนใจของพนักงาน เนื่องจากความ สนใจของคนแตกต่างกัน การมอบหมายงานให้พนักงานได้ทำงานตรงกับความสนใจได้มาก เพียงไร ก็ยิ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นเพียงนั้น (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551)

4.6 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship) เพื่อนร่วมงานเป็น ส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้ คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ทำให้

เกิดความพึงพอใจในงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร, 2551) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมการพยาบาล ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สะท้อนถึงความสำเร็จในการทำงาน และความพอใจทางสังคม (เสนาะ ดิยาวี, 2544) Sourdif (2004) พบว่าความพึงพอใจในงาน และสัมพันธภาพในทีมงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .392$ ) และสัมพันธภาพของทีมงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน สัมพันธภาพในทีมการพยาบาลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐมากกว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน (Mrayyan, 2005)

4.7 กระบวนการทำงานเป็นทีม (Team process) วารี พูลทรัพย์ (2544) พบว่า การพึ่งพา สนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันของทีมพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ( $r = .58$ ) จากผลการวิจัยของ DiMeglio et al. (2006 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร, 2551) พบว่าทีมการพยาบาลที่มีความยึดเหนี่ยวหรือความสามัคคีภายในกลุ่ม (Group cohesion) จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและอัตราการลาออกจากงานลดลง และจากผลการวิจัยของ Shader et al. (2001) พบว่า ความสามัคคีภายในกลุ่มค่าความพึงพอใจในงานจะต่ำลงด้วย

4.8 การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานคือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศมักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษาวิจัยของ Howthorne (อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข) พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงาน และพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4.9 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแหล่งพบว่า พนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ดังนั้นข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาและการสะท้อนกลับ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข)

4.10 ความไว้วางใจและความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในงานในหน่วยงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข) ถ้าทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานมีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน และผู้บริหารรับฟังพนักงาน พนักงานก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและองค์การ กลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อต่อความสามารถของผู้บังคับบัญชา มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานสูงมาก โดยเฉพาะเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตน

อย่างไร้เกียรติและคอยปกป้องดูแลผลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานจะเพิ่มสูงขึ้น ถ้าพนักงานเชื่อว่าตนสามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551)

### 5. ปัจจัยด้านผู้บริหารการพยาบาล (Nursing administration factors)

5.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leadership behaviors) เป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน รวมทั้งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาล จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล (Boyle et al., 1999; Zaghoul et al., 2008) สอดคล้องกับ จิราภรณ์ รวีพิสุทธิ์ (2552) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ( $r = .40$ ) และสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 16.9 ( $Beta = .169, p < .05$ ) การนิเทศของหัวหน้าพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 6 ( $r = .42, p < .01$ ) (สำลี บรรณเทศ, 2543) ซึ่งสอดคล้องกับที่ วิภาดา คุณาวิกติกุล และเรมวดี นันทศุภวัฒน์ (2541) พบว่าลักษณะการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล และความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .738, p < .05$ )

5.2 ความไว้วางใจ (Trust) หากผู้ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากองค์การ จะทำให้มีความพึงพอใจในงาน ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัย พบว่า หากหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับความไว้วางใจจากพยาบาล จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน (จารุพรรณ ลีละยุทธ โยธิน และ บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2545)

5.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นวิธีที่ผู้บริหารนิยมนำมาใช้เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจ อิสระในการทำงาน การสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น รู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมีความพึงพอใจในงาน อารีย์วรรณ อ่วมธานี (2547) พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จันทร์เพ็ญ สิทธิวงษ์ (2545) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ( $r = .67, p < .01$ ) ซึ่งสอดคล้องกับ มยุรี วรรณอง (2549) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ( $r = .81, p = .01$ ) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และ ลักษณะของโรงพยาบาล

ดึงดูดใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (นิตยา ธนกาญจน์, 2551) และ นิตยา สง่าวงษ์ (2545) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

5.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance evaluation) ระบบการประเมินผลที่มีความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาประเมินผลอย่างยุติธรรม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผล ยอมรับและพึงพอใจในกระบวนการ การประเมินผล มีแรงจูงใจในการทำงาน ใฝ่หาใจผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป ในทางกลับกันถ้าบุคคลเผชิญกับความไม่เสมอภาคแล้ว โดยทั่วไปบุคคลจะเกิดความคับข้องใจ ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ มาสาย ขาดงาน ลากิจ ลาป่วย ความผูกพันต่อองค์กรมีต่ำ และลาออกจากงานในที่สุด (สมยศ นาวิกาน, 2544) การที่พนักงานรับรู้ความยุติธรรมในทุกกระบวนการการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความรู้สึกที่ดี พนักงานเกิดความพึงพอใจ (สรัญญา จันทรวงทอง, 2545) ผลกระทบที่ได้จากการประเมินผล ในด้านบวก ได้แก่ การทำให้มีขวัญและกำลังใจ และในด้านลบ ทำให้รู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ รู้สึกเสียใจ และไม่พึงพอใจ (อัคริ บุญช่วยเหลือ, 2550)

ความพึงพอใจในงาน มีความสำคัญต่อคุณภาพบริการพยาบาล เพราะนอกจากจะเป็นแรงกระตุ้นให้พยาบาลปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ เพื่อการบริการที่มีคุณภาพแล้ว ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการตั้งใจคงอยู่ในงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 ข) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน จากรายงานการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญที่สุดในการสนับสนุนให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Boyle et al., 1999; Prevosto, 2001) และเช่นเดียวกันกับ Sourdif (2004) ที่พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ดีที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน ( $Beta = .471, p < .001$ )

#### ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่มีการกล่าวถึงมากที่สุด Prevosto (2001) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลอย่างมากกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยเชื่อว่าผลของสัมพันธภาพในระบบที่เล็งจะก่อให้เกิดกระบวนการทางสังคม ที่สามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ดีที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน (สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ, 2542; McCarthy et al., 2007); Sourdif, 2004) และ Boyle et al. (1999) พบว่า ความพึงพอใจในงาน

สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 นอกจากนี้ Shader et al. (2001) พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการโอนย้ายของพยาบาล องค์กรที่พยาบาลมีความพึงพอใจในงานสูง จะมีสถิติการ โอนย้ายน้อยกว่าองค์กรที่พยาบาลมีความพึงพอใจในงานต่ำ และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับที่ สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .52, p < .05$ ) Kunavikitkul et al. (2000) และวิภาดา คุณาวิกติกุล และเรมวลด นันทศุภวัฒน์ (2541) พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 97.1 มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปในระยะ 1 ปี ข้างหน้า แต่ความตั้งใจจะลดลงมากในระยะ 5 ปี ข้างหน้า ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศงาน เงินเดือน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า/เจริญเติบโตในการทำงาน ( $r = .74, .61, .58$  และ  $.36$  ตามลำดับ)

Mrayyan (2005) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ในประเทศจอร์แดน เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การลาพักร้อน ผลประโยชน์/ โบนัส ตารางการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นของชั่วโมงการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานในวันหยุด และชั่วโมงการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ส่วนปัจจัยที่ทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ เงินเดือน สัมพันธภาพในทีมการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน ( $r = .503$ ) ต่อมา Mrayyan (2007) พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลในประเทศจอร์แดนที่ไม่มีการเรียนการสอนมีความตั้งใจคงอยู่ในงานนานกว่าโรงพยาบาลที่มีการเรียนการสอน โดยพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลที่ไม่มีการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานมากกว่า ในด้านแรงจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือน การลาพักร้อนและผลประโยชน์/ โบนัส ตารางการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานในวันหยุด และ ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว เช่น การลาคลอด โอกาสในการทำงานนอกเวลา สิ่งอำนวยความสะดวกในการดูแลเด็ก สัมพันธภาพในทีม โดยเฉพาะกับแพทย์ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .45, p < .001$ ) และ Zaghoul et al. (2008) พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย King Faisal ในประเทศซาอุดีอาระเบีย มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดในมิติสภาพแวดล้อมในการทำงานทางอ้อม ซึ่งแบ่งเป็นด้านผลประโยชน์และด้านนโยบายโรงพยาบาลและในมิติเงินเดือนและการส่งเสริม โดยแบ่งเป็นความพึงพอใจด้าน โบนัส ด้านความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนใน



วันหยุด ส่วนตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ มีเพียงความพึงพอใจในมิตินานที่มีความท้าทาย ( $Beta = 1.40, p = .03$ ) และมีลักษณะของผู้นำ ( $Beta = 2.91, p = .02$ )

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว มาทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

### **บรรยากาศองค์การ (Organizational climate)**

บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งสำคัญ มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศที่แตกต่างกันหรือสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพแตกต่างกัน บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจต่อบุคลากรต่างกัน มีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งเชื่อมโยงถึงประสิทธิผลขององค์การ (Gibson, Ivencevich, & Donelley, 2000)

#### **ความหมายของบรรยากาศองค์การ**

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้หลาย ๆ ท่าน โดยมีผู้ที่ให้ความหมายคล้ายคลึงกัน คือ บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลในองค์การต่อคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานอยู่ รวมถึงค่านิยมบรรทัดฐาน ความคาดหวัง การสนับสนุน ความเป็นอิสระ ความกดดันจากงาน นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550; Gibson et al., 2000; Grigsby, 1991; Snow, 2002) และมีผู้ที่ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ เป็นคุณลักษณะคงที่หรือบุคลิกภาพขององค์การแบ่งแยกองค์การหนึ่งออกจากองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Cherrington, 1994) เช่นเดียวกับ Stringer (2002) ซึ่งกล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน และ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังหมายถึงกลุ่มของคุณลักษณะหรือองค์ประกอบขององค์การ ซึ่งบุคลากรในองค์การนั้นรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 ข; สมยศ นาวิการ, 2547)

จากความหมายต่าง ๆ ดังที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นรูปแบบหรือคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ โดยรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

และส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์การ (มีทนา อากาศวรรณ, 2545) Schulte, Ostroff, and Kinicki (2006) กล่าวว่า ผู้ที่รับรู้ต่อบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีความพึงพอใจและมีความสำเร็จต่อวิชาชีพในองค์กรสูง สอดคล้องกับ Settles, Cortina, Malley, and Stewart (2006) ซึ่งกล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้เกิดความสุข มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีความมุ่งมั่น มีพลังสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ และ Stone et al. (2007) ได้กล่าวว่า การสนับสนุน ส่งเสริมให้โรงพยาบาลมีบรรยากาศองค์การที่ดี จะส่งผลดีต่อการธำรงรักษาพยาบาลให้อยู่กับองค์กรหรือโรงพยาบาลต่อไป ซึ่งเป็นการช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและลดความสูญเสียที่เกิดจากการลาออกจากงานของพยาบาล คล้ายกับ Grigsby (1991) ซึ่งกล่าวว่า บรรยากาศองค์การเชิงบวกจะช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจและช่วยให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปในทางที่ดี ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือในทางตรงข้ามอาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การได้ และ พสุ เดชะรินทร์ (2551) ได้ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และมีเพียงสามปัจจัยที่องค์การสามารถบริหารและควบคุมได้ คือ พฤติกรรมของผู้นำ การจัดการภายในองค์กรและกลยุทธ์ขององค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกคือ บรรยากาศองค์การ (พรพรรณ อนุมาศ, 2550)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพราะบรรยากาศองค์การที่ดีและเหมาะสมจะเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีผลต่อพฤติกรรม การรับรู้ ทัศนคติและความพึงพอใจในการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและทำความเข้าใจ ให้การสนับสนุนทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างและพัฒนางานให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อตนเองและองค์กร

#### **ทฤษฎีและองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ**

นักวิชาการและนักการบริหารได้เริ่มสนใจและศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 แนวคิดบรรยากาศองค์การเป็นที่ยอมรับว่ามีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากเป็นผลจากการรับรู้หรือความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของสภาพแวดล้อมในด้าน

ต่าง ๆ ขององค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ Lewin (1951 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2547) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การเป็นท่านแรก โดยได้เริ่มศึกษาตั้งแต่ปี 1930 โดยมีการเชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคคลเข้ากับสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ขององค์การ (พจนารถ บรรเทาวงษ์, 2551) และจากแนวคิดของ McGregor (1960 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544) ซึ่งเน้นว่าบรรยากาศองค์การและสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดโดยผู้บริหาร ต่อมา McClelland and Atkinson (1961 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544) ได้อธิบายด้วย McClelland-Atkinson Model ว่าแรงจูงใจจะขึ้นกับความเข้มแข็ง ความคาดหวังและการรับรู้ค่านิยมต่อเป้าหมาย จากนั้น Litwin and Stringer (1968) ได้นำแนวคิดนี้มาพัฒนาเป็นทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจ และ Stringer (2002) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

### 1. ทฤษฎีบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎีบรรยากาศองค์การมีหลายทฤษฎี โดยแต่ละทฤษฎีมีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละทฤษฎีสามารถนำไปใช้ได้โดยเลือกให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์การหรือหน่วยงาน ตามแนวคิดของบรรยากาศองค์การมีความสำคัญเนื่องจากบรรยากาศองค์การเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ โดยที่แต่ละองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การจะสร้างรูปแบบและลักษณะต่างๆ ขององค์การ ในที่นี้ผู้วิจัยขอนำเสนอทฤษฎีบรรยากาศองค์การที่ได้มีการพัฒนาโดยนักวิชาการและนักการบริหาร ที่มีการนำมาใช้กันในหลาย ๆ องค์การ 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft (1966) ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Snow (2002) และทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Stringer (2002)

#### 1.1 ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft

Halpin and Croft (1966) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยศึกษาการรับรู้พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ใช้เครื่องมือสำหรับวัดบรรยากาศองค์การที่มีชื่อว่า Organization Climate Description Questionnaire (OCDQ) แล้วแปลมิติบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติให้เป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ พฤติกรรมของผู้บริหาร (Administrator's behavior) แบ่งเป็น 4 มิติ คือ 1) มิติมุ่งผลงาน 2) มิติเป็นแบบอย่าง 3) มิติกรุณาปราณี 4) มิติห่างเหิน พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (Subordinate's behavior) แบ่งเป็น 4 มิติ คือ 1) มิติขาดความสามัคคี 2) มิติอุปสรรค 3) มิติขวัญ และ 4) มิติมิตรสัมพันธ์

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้นำเสนอแบบบรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft (1966) ซึ่งประกอบไปด้วย 6 แบบ จากการแปลผลขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติ โดยแปลงคะแนนขององค์ประกอบแต่ละมิติเป็นคะแนนมาตรฐานที่จัดแบ่งแต่ละมิติออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง กลาง และต่ำ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาจัดเป็นบรรยากาศองค์การแต่ละแบบ ดังนี้

1.1.1 บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด (Open climate) เป็นบรรยากาศที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจสูง มีความสามัคคีร่วมมือในการทำงาน มีงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้งานประสบความสำเร็จ มีกฎระเบียบในการบริหารงานแต่มีความยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน บรรยากาศแบบนี้เป็นแบบที่บุคลากรในองค์การพึงประสงค์มากที่สุด

1.1.2 บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานกันอย่างอิสระ ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์แบบฉันมิตรและมีความพึงพอใจในสัมพันธภาพมากกว่าความสำเร็จของงาน

1.1.3 บรรยากาศแบบควบคุม (Control climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน ผู้บริหารมีการควบคุม ตรวจสอบ สั่งการและนิเทศงานของบุคลากร มีกฎระเบียบควบคุมตลอดและหวังผลสัมฤทธิ์ดี้นงานมากกว่า แต่การมีผลงานทำให้บุคลากรภาคภูมิใจและพึงพอใจ

1.1.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) เป็นบรรยากาศแบบที่ผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์แบบฉันมิตร ผู้บริหารไม่ค่อยสนใจผลงานมากนัก ผู้บริหารให้ความเมตตา บุคลากรไม่ใส่ใจทำงานเนื่องจากละเลยคำสั่งกฎระเบียบของผู้บริหาร แต่จะมีสัมพันธภาพส่วนตัวดี

1.1.5 บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal climate) เป็นบรรยากาศแบบที่ผู้บริหารออกคำสั่ง ควบคุม ตรวจสอบ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามสร้างสัมพันธภาพแบบฉันมิตร แต่พนักงานไม่ยอมรับความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งไม่สามารถบริหารงานให้บุคลากรอยู่ในระเบียบวินัยได้ ทำให้ขวัญกำลังใจต่ำ บุคลากรไม่ภาคภูมิใจในผลงาน

1.1.6 บรรยากาศแบบเข้มเขหรือแบบปิด (Close climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารขาดความรู้และไม่มีความสามารถในการบริหารบุคคล บุคลากรไม่พึงพอใจและการยอมรับผลงานมีน้อย บุคลากรจะเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขาดความสัมพันธ์แบบเป็นมิตร บุคลากรเบื่อหน่ายพฤติกรรมผู้บริหาร เป็นบรรยากาศแบบไม่พึงประสงค์ ต้องรีบทำการแก้ไข

## 1.2 ทฤษฎีบรรยากาศองค์การ ของ Litwin and Stringer

Litwin and Stringer (1968) ได้เสนอทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยพัฒนาจากรูปแบบการจูงใจของ McClelland (1961 อ้างถึงใน ประภากรัตน์ แบบขุนทด, 2544) ที่เรียกว่าทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จ ซึ่งเชื่อว่าความต้องการของมนุษย์ขั้นต้นมี 2 ประการคือ ความต้องการความสบาย และความต้องการปราศจากความเจ็บปวด และต่อมามีเมื่อได้ใช้ชีวิตเรียนรู้มากขึ้นจะมีความต้องการด้านอื่นอีก 3 ประการ คือ

1.2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุความสำเร็จในงาน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะกลัวความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน กำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากและท้าทายสำหรับตนเอง ชอบเสี่ยง มีความรับผิดชอบต่องานเพื่อให้งานสำเร็จรวดเร็ว ต้องการข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน สนใจความสำเร็จมากกว่ารางวัลหรือผลประโยชน์

1.2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงมักจะพึงพอใจในการเป็นที่รักของบุคคลอื่น หวังจะได้รับการตอบแทนน้ำใจจากบุคคลอื่น จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการถูกต่อต้านจากบุคลากรในกลุ่มหรือองค์การ พยายามและเต็มใจให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น

1.2.3 ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูง จะต้องการการควบคุมและมีอิทธิพลเหนือทรัพย์สิน สิ่งของ พยายามสร้างอิทธิพลให้เกิดการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในสังคม ต้องการเป็นผู้นำ มักมีความกังวลเกี่ยวกับอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เชื่อในคุณค่างานและความเป็นธรรม

Litwin and Stringer (1968) ได้นำแนวคิดนี้มาพัฒนาเป็นทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยอธิบายว่าระบบขององค์การนั้นจะเน้นถึงปัจจัยที่ผู้บริหารเกี่ยวข้องอยู่ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำ การบริหารงาน กระบวนการตัดสินใจ และความต้องการของบุคคลในองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลในองค์การ โดยมีแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นซึ่งจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การในด้านต่างๆ เช่น ผลผลิต การคงอยู่ในงาน เป็นต้น แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 8 มิติ ดังนี้

- 1) โครงสร้างขององค์การ
- 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ
- 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน
- 4) การให้รางวัลและการลงโทษหรือการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย
- 5) ความขัดแย้ง
- 6) มาตรฐานการ

ปฏิบัติงานและความคาดหวัง 7) ด้านเอกลักษณ์ขององค์กร และความจงรักภักดีของกลุ่ม  
8) ความเสี่ยงและความรับผิดชอบความเสี่ยง

### 1.3 ทฤษฎีบรรยากาศขององค์กรของ Stringer

Stringer (2002) ได้พัฒนาองค์ความรู้เรื่องบรรยากาศขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยได้ปรับปรุงแนวคิดทฤษฎีจากที่ได้ร่วมกันทำไว้ใน Litwin and Stringer (1968 cited in Stringer, 2002) และ Tagiuri (1968 cited in Stringer, 2002) โดยให้ความหมาย บรรยากาศขององค์กรว่าหมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งบุคลากรในองค์กรสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และได้แบ่งมิติของบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 6 มิติ ดังนี้

1.3.1 โครงสร้าง (Structure) เป็นการสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรว่า มีการจัดการและมีการระบุน้ำที่บทบาทและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระดับโครงสร้างที่ดีเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าทุกคนมีการระบุน้ำที่เป็นอย่างดี และระดับโครงสร้างจะไม่ดีเมื่อพนักงานมีความสับสนในภาระหน้าที่และผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.3.2 มิติมาตรฐาน (Standard) เป็นการวัดการรับรู้หรือความรู้สึกว่าองค์กรมีแรงผลักดัน ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของบุคลากรต่อการทำงาน การมีระดับมาตรฐานสูง หมายถึง การที่บุคลากรมองเห็นแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติอยู่เสมอ และระดับมาตรฐานต่ำจะสะท้อนถึงความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

1.3.3 มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการสนองตอบความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคลากรต่อการได้รับความไว้วางใจและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ถึงความรับผิดชอบในระดับสูงและการมุ่งแก้ปัญหาด้วยตนเอง การเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำโดยผู้อื่น ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในระดับต่ำแสดงว่าไม่มีการสนับสนุนให้บุคลากร ซึ่งจะบ่งชี้ถึงความเสี่ยงและการทดสอบแนวทางที่เป็นตัวชี้ขาดของวิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ

1.3.4 มิติการได้รับการยอมรับหรือการเห็นคุณค่า (Recognition) เป็นการบ่งชี้ว่าบุคลากรรู้สึกได้ถึง การได้รับรางวัลเมื่อทำงานได้ดี การได้รับการยอมรับ การวัดในมิตินี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัล หรือการกำหนดเงินเดือนและการถูกกลทโทษ การมองเห็นคุณค่าในระดับสูง บ่งบอกถึงคุณลักษณะของความสมดุล และความเหมาะสมระหว่างรางวัลและการกำหนดเงินเดือน การเห็นคุณค่าในระดับต่ำ หมายถึง การที่ทำงานได้ดี แต่รางวัลไม่มีความแน่นอนหรือสม่ำเสมอ

1.3.5 มิติการสนับสนุน (Support) เป็นการสนองตอบตามการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรถึงความไว้วางใจและกำลังใจที่มีให้กัน การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไป

ในกลุ่มการทำงาน การสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพและการได้รับความช่วยเหลือจากทีมงาน การสนับสนุนในระดับต่ำ จะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกโดดเดี่ยวและแยกจากผู้อื่น ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากทีมงาน

1.3.6 มิตติความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) เป็นการสนองตอบความรู้สึกของ บุคลากรถึงความภาคภูมิใจในที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมาย ขององค์กร การมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวข้องเนื่องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูง ของบุคลากร การมีความยึดมั่นผูกพันในระดับต่ำหมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกไม่มีความหวังหรือ สนใจต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร

#### 1.4 ทฤษฎีบรรยากาศขององค์กร ของ Snow

Snow (2002) ร่วมกับ Hay Group ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศขององค์กรของ Litwin and Stringer (1968) โดยให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรว่า หมายถึง การรับรู้หรือรู้สึกถึง สิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงาน หรือหมายถึงบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วย การผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรม ของบุคคลและกลุ่ม และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ ประกอบด้วย 6 มิติ ดังนี้

1.4.1 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากรว่า องค์กรมีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ แนวทาง นโยบาย และข้อปฏิบัติที่ไม่จำเป็นซึ่งไม่ ส่งผลรบกวนต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใหม่และลดสายการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด

1.4.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าได้ได้รับความ ไว้วางใจ และได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบ ของตนได้อย่างเต็มที่

1.4.3 มาตรฐาน (Standards) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนา หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด รู้สึกว่าเป็นความท้าทาย แต่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4.4 ระบบรางวัล (Rewards) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับการ ยอมรับและได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี และเหมาะสมกับระดับของผลงานที่ปฏิบัติ

1.4.5 ความโปร่งใส (Clarity) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

1.4.6 ความยึดมั่นในทีม (Team commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรถึงความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าขององค์การ มีความไว้วางใจกันในการทำงาน และมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์การ

โดยสรุป บรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน องค์ประกอบต่าง ๆ ของบรรยากาศขององค์การ ที่กล่าวมาแล้วนี้เป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุก ๆ องค์การ แต่อาจแตกต่างกันที่ความมากน้อยขององค์ประกอบต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะ เฉพาะของแต่ละองค์การ องค์ประกอบของบุคคลในองค์การ รวมทั้งสถานการณ์ภายนอกในแต่ละช่วงเวลากการศึกษาบรรยากาศขององค์การส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือ วัดการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ โดยสร้างแบบ สอบถามตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศขององค์การตามแนวคิดของ Stringer (2002) เนื่องจากแนวคิดนี้ให้ความชัดเจนในรายละเอียดของบรรยากาศขององค์การที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้หมายถึงพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยที่ผู้วิจัยพิจารณาตัดมิติด้านความรับผิดชอบออก เนื่องจากพบว่ามีความซ้ำซ้อนกับตัวแปรคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน และตัดมิติด้านความยึดมั่นผูกพันออก เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าน่าจะเกิดขึ้นภายหลังความพึงพอใจในงาน

#### ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความพึงพอใจในงาน

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การแบบเผด็จการซึ่งรวมอำนาจในการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารและพฤติกรรมของบุคลากรถูกควบคุมโดยกฎระเบียบและวิธีการที่วางไว้ อย่างเป็นแบบแผน ส่งผลให้ผลผลิตของงานตกต่ำ มีผลทางลบต่อความคิดริเริ่มและความพึงพอใจในงาน และทำให้ทัศนคติต่อกลุ่มเป็นไปในทางลบ แต่ในทางกลับกันบรรยากาศที่เป็นมิตร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ทำให้ทัศนคติต่อกลุ่มทำงานเป็นไปในทางบวกและนำไปสู่ความพึงพอใจในงานสูง บรรยากาศที่ทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขคือการมีสัมพันธภาพอันดี ในระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร การคลายเครียดและลดความขัดแย้งจากงานการพยาบาล ความรู้สึกพึงพอใจกับภารกิจในความรับผิดชอบ การนิเทศงานของผู้บริหารและการมีสัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย ความพึงพอใจในภาพลักษณ์ขององค์การ สภาพแวดล้อมในงานและปัจจัยอื่นที่สร้างเสริมความพึงพอใจในงาน ขนิษฐา กุลกฤษญา (2539) พบว่าบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข ( $r = .49, p < .01$ ) สอดคล้องกับ ดวงจิตต์ เทพวงษ์ (2542) ที่พบว่าบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพล



มิตติมตรสัมพันธ มีมติเป็นแบบอย่างและมิตติกรณาปราชญี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ( $r = .60, .39, .47$ , และ  $.48$  ตามลำดับ;  $p < .01$ ) และโรงพยาบาลระยอง ( $r = .65, p < .01$ ) (มัทนา อาภาสุวรรณ, 2545)

นอกจากมีการศึกษาบรรยากาศองค์การในภาพรวมแล้วยังมีงานวิจัยที่ศึกษามิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านมิตติมตรสัมพันธภาพ มิตติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิตติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ( $r = .73, .62, .64$  และ  $.60$  ตามลำดับ;  $p < .01$ ) และตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง คือ มิตติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิตติมตรสัมพันธภาพ และมิตติการคงไว้และมิตติการเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 56 ( $R^2 = .56, p < .01$ ) และจากผลการวิจัยของ วจิ เกษสม (2552) พบว่า บรรยากาศการสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ( $r = .62, p < .01$ ) บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่สนับสนุนความพึงพอใจในงาน (Brown, 1990 cited in Mrayyan, 2008) และยังมีงานวิจัยที่อธิบายอิทธิพลทางลบของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในงาน โดยผ่านการนำไปเกิดความเครียด บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดของพยาบาล ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล (Snow, 2002; Tyson et al., 2002)

#### ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรภายในองค์การทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งทำให้องค์การหนึ่งมีลักษณะแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง (Litwin & Stringer, 1968) บรรยากาศองค์การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น และส่งผลให้มีการคงอยู่ในองค์การนานมากขึ้น (Snow, 2002) เช่นเดียวกับ เรมวาล นันท์ศุภวัฒน์ (2542) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงสุด และคงอยู่ในองค์การนานขึ้น จากการศึกษาของ Stone et al. (2007) พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะบ่งถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยวิกฤติ ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยบรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการโยกย้ายงาน และจากการศึกษาของ ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2551) พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (Contingency coefficient =  $.17, p < .05$ ) สอดคล้องกับ Mrayyan (2008) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การ

มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในประเทศจอร์แดน ( $r = .26$ ) ซึ่งเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป ผลดีที่ตามมาคือ ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนลดการสูญเสียงบประมาณในการผลิตพยาบาล การสรรหา การคัดเลือก ตลอดจนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (สุริย์ ท้าวคำลือ, 2549)

บรรยากาศองค์การที่ไม่ดี จะมีผลให้องค์การสูญเสียบุคลากรพยาบาลออกจากองค์การ ทำให้มีอัตรากำลังพยาบาลที่ไม่เพียงพอ ถ้าองค์การมีบรรยากาศที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรพยาบาลมีความพึงพอใจงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และจะส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานตามมา ซึ่งจะส่งผลดีโดยทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์การ นาคี สอนโพธิ์ (2553) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11 มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งระดับทีม การพยาบาลและระดับองค์การพยาบาลโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .45$  ถึง  $.55, p < .01$ ) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านโครงสร้างและการบริหารการพยาบาล และด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับ ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2551) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐส่วนใหญ่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป มากถึงร้อยละ 93.7 บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (Contingency coefficient =  $.17, p < .05$ ) และ Mrayyan (2008) พบว่า คุณภาพการดูแลและความเป็นมืออาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาล และแม้ว่างานจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังพยาบาลก็จะไม่ออกจากงาน ใกล้เคียงกันกับการวางแผนที่จะอยู่ในงานนานเท่าที่จะเป็นไปได้ และบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวม ( $r = .255$ ) ในหอผู้ป่วยหนัก ( $r = .202$ ) ในขณะที่ไม่มีความสัมพันธ์ในหอผู้ป่วยใน

### คุณลักษณะงาน (Job characteristic)

#### ความหมายของคุณลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงานว่า หมายถึง ลักษณะงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน คล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจในด้านประสบการณ์และการรู้ผลการกระทำ และ กระฉับกระเฉง (2550) ได้ให้

ความหมายของคุณลักษณะงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นบทบาทและภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการให้การพยาบาลผู้ป่วยและบริการญาติผู้ป่วย โดยแบ่งคุณลักษณะงานเป็น 1) ลักษณะงานที่มีความจุกเงินเร่งด่วน เช่น ลักษณะงานในหอผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน หอผู้ป่วย ศัลยกรรม เป็นต้น และ 2) ลักษณะงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เช่น งานในหอผู้ป่วยหนัก งานในหอผู้ป่วยอายุรกรรม เป็นต้น

### ทฤษฎีและองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน

ทฤษฎีคุณลักษณะงาน มีรากฐานมาจากการวิจัยของ Turner and Lawrence (1965 cited in Hackman & Oldham, 1980) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่พึงประสงค์กับ ปฏิกริยาของพนักงานต่องานของพวกเขา โดยมีการศึกษาคุณลักษณะงานที่หลากหลาย ระดับการมีอิสระในการทำงานของพนักงาน โอกาสในการมีส่วนร่วม ระดับความรู้และทักษะที่จำเป็น และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย Turner and Lawrence คาดการณ์ว่าหากมีการรับรู้คุณลักษณะงานสูง จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานสูง

ต่อมา Hackman and Lawler (1971, cited in Hackman & Oldham, 1980) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับทัศนคติของพนักงานและพฤติกรรมในงาน โดยเน้น 4 คุณลักษณะงาน คือ ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะ ความมีอิสระ และ การได้รับข้อมูลป้อนกลับของงาน เจ้าของงานจะมีความรู้สึกเชิงบวกรู้สึกดี เมื่อพวกเขาทำได้ดีและเป็นการเสริมแรงภายในซึ่งจะเป็นแรงจูงใจสำหรับผลงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ในปี 1975, 1976 Hackman and Oldham ได้ปรับปรุงทฤษฎีคุณลักษณะงาน โดยเน้นแนวทางของทฤษฎีให้ทำประโยชน์ให้ได้มากที่สุด ในการออกแบบกิจกรรมการทำงาน

Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล คือ ความสามารถของบุคคล และผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะหรือมิติหลักของงาน (Core job dimensions) ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ที่กำหนดศักยภาพการจูงใจของงานไว้ ดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล ความหลากหลายของทักษะจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกท้าทายและสนุกสนานในการทำงาน ยิ่งงานนำไปสู่ทักษะต่าง ๆ ได้มากเท่าใดงานนั้นก็จะมี ความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานได้มากเท่านั้น ตัวอย่าง เช่น การเล่นเกม แล้วประสบความสำเร็จ เพราะว่าได้ทดสอบสติปัญญาและทักษะมอเตอร์ (Motor skill) หรืองานที่ต้องการพนักงานที่มีทักษะหลากหลาย พนักงานจะพบว่างานนั้นมีความหมาย แม้ว่าโดยความรู้สึกแล้วงานนั้นจะไม่มี ความสำคัญเลยก็ตาม

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน หรือการได้ทำงานนั้นจนเสร็จสมบูรณ์ จะทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำและพนักงานจะเป็นห่วงผลลัพธ์ของงานมาก เมื่อได้ทำงานนั้นทั้งชิ้น ถ้าพนักงานได้ควบคุมผลิตผลทั้งหมดหรือจัดเตรียมการบริการทั้งหมด พนักงานจะรู้สึกว่าการนั้นมีความหมายมากกว่าให้เขารับผิดชอบเพียงส่วนเล็ก ๆ ของงานนั้น แม้ว่าระดับของทักษะที่ต้องใช้ในงานทั้งสองจะเหมือนกัน

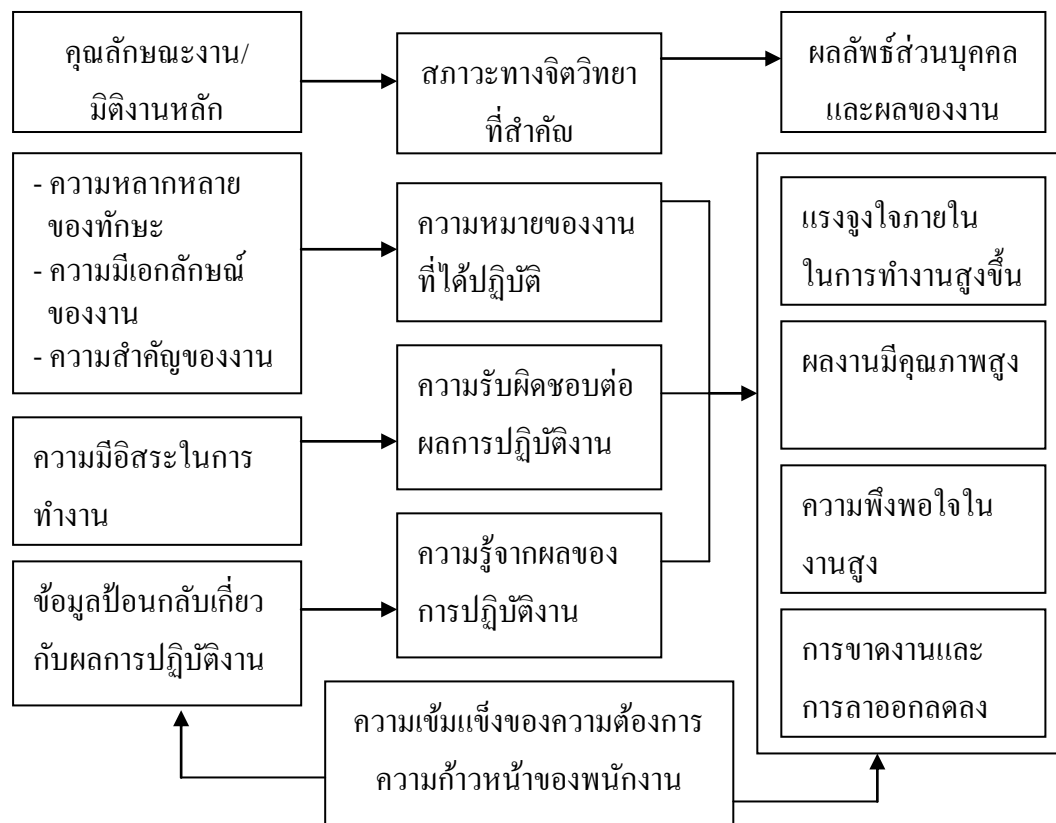
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ความสำคัญของภาระงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้สึกรับรู้ความสำเร็จแก่พนักงาน และผลของงานที่ตนทำอยู่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้อื่น ก็จะเกิดความรู้สึกว่าการที่ตนทำนั้นมี ความหมายทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานความหมายของงานจะเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจว่า ความสำเร็จของงานที่ตนทำจะกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และสภาพจิตของผู้อื่น หรือ เมื่อเรารู้ว่าสิ่งที่เราทำจะมีผลต่อความสุข สุขภาพหรือความปลอดภัยของผู้อื่น

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และกำหนดเวลาในการทำงาน เมื่องานมีความเป็นอิสระ ผลของงานจะถูกมองจากผู้ทำงานว่าขึ้นอยู่กับความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจของเขา มากกว่าขึ้นอยู่กับความเพียงพอของเครื่องมือ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์นี้บุคคล จะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผลงานที่เกิดขึ้นอย่างมาก เป็นเรื่องที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความรับผิดชอบที่มีต่องาน ถ้าหากผู้ทำงานสามารถมีโอกาสควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเองมากขึ้นเท่าใด เขาผู้นั้นก็จะยิ่งรู้สึกมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำมากยิ่งขึ้น

5. ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น ถ้าหากสามารถทำให้ผู้ทำงานได้รู้ถึงผลจากการทำงานที่เขาได้ทำไปแล้วอย่างชัดเจน คุณค่างานนั้นก็สูง ในสายตาและความรู้สึกของเขา

Hackman and Oldham (1975) ได้เสนอแบบจำลองคุณลักษณะงานว่าเป็นวิธีการเพิ่มคุณค่างานที่มีพื้นฐานจากการพิจารณาสภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ดังแสดงในภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 แบบจำลองทฤษฎีความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงาน (Hackman & Oldham, 1975)

วรลักษณ์ มุกต์มณี (2544) พบว่า ลักษณะงานที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน จำแนกได้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความมีทักษะที่หลากหลาย 2) ด้านความสำคัญของงาน 3) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน 4) ด้านความมีเอกสิทธิ์ในการทำงาน 5) ด้านผลสะท้อนกลับของงานจากตัวงาน/ ผู้รับผลงาน/ ผู้ร่วมงาน และ 6) ด้านผลสะท้อนกลับของงานที่เกิดกับผู้ปฏิบัติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) กล่าวว่า องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารต้องมีการออกแบบคุณลักษณะของงาน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปรับปรุงส่วนประกอบของงานและวิธีการเพิ่มคุณค่างานที่นิยมใช้กันมากคือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะงาน (Job characteristic model) ของ Hackman and Oldham (1980) โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg เป็นพื้นฐาน ซึ่งได้เสนอแนวคิด

ของสภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญ และจำเป็นในการที่จะให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานมี 3 สภาวะ คือ

1. ความหมายความสำคัญจากงานที่ได้ทำ (Meaningfulness) คือ ขนาดของความสำคัญ ความมีคุณค่า และความคุ้มค่าที่จะได้จากการทำงานดังกล่าวนี้ว่ามีมากหรือน้อย

2. การได้รับผิดชอบงานที่ได้ทำ (Responsibility) คือ ขนาดของความรู้สึกของคนที่ ได้มีโอกาสรับผิดชอบและเป็นเจ้าของเรื่องนั้นที่เขาจะเป็นผู้ทำตนเอง จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ ว่ามีมากหรือน้อยแค่ไหน หากเขารับผิดชอบต่อผลสำเร็จด้วยตนเองคนเดียวได้มากแล้ว ความ พึงพอใจก็จะมีมาก

3. การมีโอกาสรู้ถึงผลงานของตนที่ได้ทำไป (Knowledge of results) คือ ขนาดของ ความมากน้อยของโอกาสที่บุคคลนั้น ๆ จะสามารถเข้าใจหรือรู้ได้ ตามกระบวนการที่มีอยู่ ตามปกติว่างานที่ทำไปแต่ละครั้งนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใดหรือได้ผลเป็นที่น่าพอใจแค่ไหนและ หากผู้ทำงานได้มีโอกาสรู้ได้สัมผัสกับทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการทำงานแล้ว พนักงานผู้นั้นจะเกิด ความรู้สึกตื่นตัว มีแรงจูงใจอยากจะทำงานมากขึ้นและสิ่งที่ตามมาคือ ผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพสูง เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological status) ทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจาก การทำงานแล้วจะเกิดผลดังนี้ แรงจูงใจภายในในการทำงาน (Internal work motivation) ผลงานมี คุณภาพ (Quality work performance) และความพึงพอใจในงาน (Satisfaction with the work) สูงขึ้น แต่การขาดงานและการออกจากงาน (Absenteeism and turnover) ลดลง จากอิทธิพลของคุณ ลักษณะงานและสภาวะทางจิตวิทยาทั้งสาม จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังนำแนวความคิดเรื่องคุณลักษณะของงานไปสร้างแบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยงาน (Job diagnostic survey) แบบสำรวจนี้จะใช้วัดระดับความมากน้อย (Degree) ของคุณลักษณะงาน ในแต่ละมิติและค่าที่วัดได้จะนำไปคำนวณเป็นค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ (Motivating potential score: MPS) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{MPS} = \left( \frac{\text{ความหลากหลายของทักษะ} + \text{ความมีเอกลักษณ์ของงาน} + \text{ความสำคัญของงาน}}{3} \right) \times \left( \text{ความมีอิสระในการทำงาน} \right) \times \left( \text{การป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน} \right)$$

จากสูตรคะแนนศักยภาพการจูงใจ มีค่าเท่ากับ ค่าเฉลี่ยความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน คุณกับควมมีอิสระในการทำงานและการป้อนกลับผล จากการปฏิบัติงาน ดังนั้น ถ้าคะแนนความมีอิสระในการทำงานหรือผลสะท้อนจากงานต่ำจะทำให้คะแนนศักยภาพการจูงใจต่ำมาก แต่คะแนนของคุณลักษณะงานทั้งสามที่ส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ในคุณค่าของงานจะมีผลทั้งเสริมและหักล้างซึ่งกันและกัน เนื่องจากถ้าคุณลักษณะใด คุณลักษณะหนึ่งหรือสองคุณลักษณะในสามคุณลักษณะนี้ต่ำ คุณลักษณะอื่นที่เหลือสามารถก่อให้เกิดการรับรู้ในคุณค่าของงานแทนได้ ดังนั้นศักยภาพการจูงใจในงานจะไม่ต่ำมาก

ศักยภาพที่จูงใจของงาน ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานดี หรือรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่งานที่มีศักยภาพการจูงใจสูงจะเป็นตัวช่วยบ่งชี้ว่า ถ้าพนักงานปฏิบัติงานดี เขาจะรู้สึกว่าได้รับการเสริมแรงในการทำงาน คุณลักษณะงานในที่นี้ จึงเป็นเพียงสิ่งที่จะสร้างขึ้นตอน เพื่อนำไปสู่แรงจูงใจภายในงาน

#### ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความพึงพอใจในงาน

คุณลักษณะงาน ส่งผลต่อสภาวะจิตใจในด้านประสบการณ์และการรู้ผลการกระทำ ประกอบไปด้วยความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน (Hackman & Oldham, 1980) สาคร พรพจน์ธนาศ (2551) พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน ( $r = .59, p < .01$ ) ซึ่งสอดคล้องกับ Judge, Bono, and Locke (2000) ที่พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับสูง และ วรดา ขำแก้ว (2542) กล่าวว่า การที่หัวหน้าหรือผู้ปวยรับรู้คุณลักษณะงานของตนย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในงาน ส่งผลถึงการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน รุ่งนภา พูนนารถ (2542) พบว่า คุณลักษณะของงานในทุกมิติ รวมถึงความพึงพอใจในงานรายองค์ประกอบ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานในทุกมิติ และตัวแปรคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ผลสะท้อนกลับจากงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2 ได้ร้อยละ 25.99

#### ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

คุณลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ (Fisher et al., 1994) จากการศึกษาของคุษฎี เอกพจน์ (2552) พบว่าคุณลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และรัชฎพร กฤษณา (2550) พบว่า

ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก ( $r = -.24, p < .05$ )

โดยสรุปการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความพึงพอใจในงาน ยังไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การคุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในส่วนที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีทั้งปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านผู้บริหารทางการพยาบาล การที่พยาบาลมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การ ไม่เกิดการลาออก หรือโอนย้าย ทำให้อัตราการสูญเสียบุคลากรพยาบาลลดลง ไม่เกิดการขาดแคลนของบุคลากรพยาบาล ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหา ว่าจ้าง อบรมบุคลากรคนใหม่เพื่อทดแทนคนที่ลาออก ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม เห็นชัดว่าตัวแปรต้นบางด้านสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานและความพึงพอใจในงานได้ บางด้านไม่สามารถทำนายได้ และในการนำไปใช้ ถ้าทำการวิเคราะห์รายด้านจะนำไปใช้ประโยชน์ได้มากกว่า



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบหาความสัมพันธ์และทำนาย (Correlational and predictive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่ทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ระดับตติยภูมิ ที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนตั้งแต่ 200 เตียง ขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งมีทั้งหมด 5 โรงพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจข้อมูลประชากรจากฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล (ณ วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2555) มีจำนวนประชากรทั้งหมด 1,025 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยมีวิธีการดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2553) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ .05 เมื่อขนาดของประชากรเท่ากับ 1,025 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 280 คน ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 เพื่อทดแทนกรณีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาไม่สมบูรณ์ หรืออาจไม่ได้รับการตอบกลับ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 308 คน

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 1

3. เลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic random sampling) จากรายชื่อที่ฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลให้มา โดยการสุ่มหมายเลขตั้งต้น (R) และนำหมายเลข R มาบวกกับค่าช่วงที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่าง (I) โดยใช้สูตร  $R, R+I, R+2I,$

$R+3I.....+R+(n-1)I$  จนครบตามสัดส่วนที่กำหนดได้ในแต่ละโรงพยาบาล

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 5 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานและรายได้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำทั้งหมด 7 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (Organization climate) ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ วิมล มาดิษฐ์ (2547) ที่สร้างจากแนวคิดของ Stringer (2002) ซึ่งเดิมประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก 20 ข้อ ได้ผ่านการตรวจความตรงเชิงเนื้อหา และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .92 แบ่งเป็น 5 มิติ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาครายด้านอยู่ในช่วง .76 - .84 แต่ผู้วิจัยพิจารณาตัดมิติด้านความรับผิดชอบออก เนื่องจากพบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน จึงแบ่งเป็น 4 มิติ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด 16 ข้อ ดังนี้

- |                                     |             |
|-------------------------------------|-------------|
| 1. โครงสร้างองค์กร (Structure)      | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard)  | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. การได้รับการยอมรับ (Recognition) | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. การสนับสนุน (Support)            | จำนวน 4 ข้อ |

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| คะแนน | ระดับ              | ความหมาย                                       |
|-------|--------------------|--|
| 5     | เป็นจริงมากที่สุด  | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด      |
| 4     | เป็นจริงมาก        | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่ |
| 3     | เป็นจริงปานกลาง    | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง      |
| 2     | เป็นจริงน้อย       | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย             |
| 1     | เป็นจริงน้อยที่สุด | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น          |

การแปลผลใช้คะแนนเฉลี่ยรายด้านและ โดยรวมของแบบสอบถามบรรยากาศองค์กร โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย (ประคอง วรรณสุต, 2542) ดังนี้

|             |                             |
|-------------|-----------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | ระดับบรรยากาศองค์กร         |
| 4.50 - 5.00 | หมายถึง บรรยากาศองค์กรดีมาก |

|             |         |                          |
|-------------|---------|--------------------------|
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง | บรรยากาศองค์การดี        |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง | บรรยากาศองค์การพอใช้     |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง | บรรยากาศองค์การไม่ดี     |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง | บรรยากาศองค์การไม่ใช่มาก |

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ศาคร พรพจน์ธนาศ (2551) ที่สร้างจากแนวคิดคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วยข้อคำถาม 19 ข้อ ซึ่งได้ผ่านการหาความตรงเชิงเนื้อหา และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .87 แบ่งเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

|  |       |       |
|--|-------|-------|
| 1. ความหลากหลายของทักษะ                            | จำนวน | 5 ข้อ |
| 2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน                           | จำนวน | 3 ข้อ |
| 3. ความสำคัญของงาน                                 | จำนวน | 3 ข้อ |
| 4. ความมีอิสระในการทำงาน                           | จำนวน | 4 ข้อ |
| 5. การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน | จำนวน | 4 ข้อ |

แบบสอบถามเป็นทางบวกทั้งหมดและมีคำตอบเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| คะแนน | ระดับ             | ความหมาย                                       |
|-------|-------------------|--|
| 5     | เห็นด้วยมากที่สุด | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด      |
| 4     | เห็นด้วยมาก       | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่ |
| 3     | เห็นด้วยปานกลาง   | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง      |
| 2     | เห็นด้วยน้อย      | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย             |
| 1     | ไม่เห็นด้วย       | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น          |

การแปลผลใช้คะแนนเฉลี่ยรายด้านและ โดยรวมของแบบสอบถามคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูต, 2542) ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ                       |
|-------------|--|
| 4.50 - 5.00 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณลักษณะงานว่ามีคุณค่ามากที่สุด |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณลักษณะงานว่ามีคุณค่ามาก       |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณลักษณะงานว่ามีคุณค่าปานกลาง   |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณลักษณะงานว่ามีค่าน้อย         |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณลักษณะงานว่ามีค่าน้อยที่สุด   |

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดความพึงพอใจในงานของ McCarthy et al. (2007) Stamps and Piedmonte (1986) และ Mueller and McCloskey (1990) ประกอบด้วย ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว ซึ่งมีข้อคำถาม 18 ข้อ

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. ค่าตอบแทน                                    | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. โอกาสก้าวหน้า                                | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ผลการปฏิบัติงาน                              | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว | จำนวน 5 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทางบวกทั้งหมด และใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| คะแนน | ระดับ            | ความหมาย                                       |
|-------|------------------|--|
| 5     | พึงพอใจมากที่สุด | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด      |
| 4     | พึงพอใจมาก       | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่ |
| 3     | พึงพอใจปานกลาง   | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง      |
| 2     | พึงพอใจน้อย      | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย             |
| 1     | ไม่พึงพอใจ       | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น          |

การแปลผลใช้คะแนนเฉลี่ยรายด้านและโดยรวมของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยและให้ความหมายคะแนน (ประคอง กรรณสูต, 2542) ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ความหมาย   |
|-------------|--|
| 4.50 - 5.00 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 3.50 - 4.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก        |
| 2.50 - 3.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 1.50 - 2.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย       |
| 1.00 - 1.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

**ตอนที่ 5** แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ นาคี สอนโพธิ์ (2553) ที่ประยุกต์จากเครื่องมือ McCain's Intent to stay scale ของ McCloskey (1990) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ซึ่งได้ผ่านการหาความตรงเชิงเนื้อหา และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .87

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทางบวกทั้งหมด และใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| คะแนน | ระดับ             | ความหมาย                                       |
|-------|-------------------|--|
| 5     | เห็นด้วยมากที่สุด | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด      |
| 4     | เห็นด้วยมาก       | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่ |
| 3     | เห็นด้วยปานกลาง   | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง      |
| 2     | เห็นด้วยน้อย      | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย             |
| 1     | ไม่เห็นด้วย       | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น          |

การแปลผลคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูต, 2542) ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ             |
|-------------|--|
| 4.50 - 5.00 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงมาก     |
| 3.50 - 4.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง        |
| 2.50 - 3.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงปานกลาง |
| 1.50 - 2.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่ำ        |
| 1.00 - 1.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่ำที่สุด  |

## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

### การตรวจสอบความตรง (Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ แบบสอบถามคุณลักษณะงาน แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามเดิมและที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง ไปหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความครอบคลุมตามแนวคิด ทฤษฎี และนิยามศัพท์ของตัวแปร การใช้ภาษาที่ชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ และหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index: CVI) โดยมีเกณฑ์ดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่ยอมรับได้ คือ .80 ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) โดยการกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง ข้อความไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและนิยามศัพท์ของตัวแปรเลย
- 2 หมายถึง ข้อความจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก จึงจะมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและนิยามศัพท์ของตัวแปร

3 หมายถึง ข้อความจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อย จึงจะมี  
ความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและนิยามศัพท์ของตัวแปร

4 หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและนิยามศัพท์ของตัวแปร  
หาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาจากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

ค่า CVI ของแบบสอบถามแต่ละชุด และสรุปผลการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามของ  
แบบสอบถามแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ไม่มีการแก้ไข

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร จากข้อคำถามเดิม 16 ข้อ เหลือ 13 ข้อ โดยตัด  
ข้อคำถามที่ซ้ำซ้อน 3 ข้อและปรับปรุงด้านภาษา 8 ข้อ มีค่า CVI หลังการแก้ไข เท่ากับ .85

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ จากข้อคำถามเดิม 19 ข้อ  
เหลือ 17 ข้อ โดยตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อน 2 ข้อและปรับปรุงด้านภาษา 9 ข้อ มีค่า CVI หลังการแก้ไข  
เท่ากับ .94

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จากข้อคำถามเดิม 18 ข้อ เหลือ 16 ข้อ  
โดยตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อน 4 ข้อและปรับปรุงด้านภาษา 5 ข้อ มีค่า CVI หลังการแก้ไข เท่ากับ .94

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ข้อคำถามเท่าเดิม 4 ข้อ โดยปรับปรุง  
ด้านภาษา 3 ข้อ มีค่า CVI หลังการแก้ไข เท่ากับ 1.00

#### การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอ  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อย นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ  
ความตรงเชิงเนื้อหาที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ  
จันทบุรี จำนวน 30 ท่าน ซึ่งจากนั้นนำมาวิเคราะห์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค  
(Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจ  
ในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน  
ภาคตะวันออก

| แบบสอบถาม   | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค      |                                      |
|---|-------------------------------------|--------------------------------------|
|   | กลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ<br>(n = 30) | กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย<br>(n = 280) |
| <b>บรรยากาศองค์การ (โดยรวม)</b>                         | <b>.92</b>                          | <b>.91</b>                           |
| ด้านโครงสร้างองค์การ                                    | .81                                 | .84                                  |
| ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน                                | .85                                 | .79                                  |
| ด้านการได้รับการยอมรับ                                  | .30                                 | .48                                  |
| ด้านการสนับสนุน   | .91                                 | .86                                  |
| <b>คุณลักษณะงาน (โดยรวม)</b>                            | <b>.87</b>                          | <b>.90</b>                           |
| ด้านความหลากหลายของทักษะ                                | .90                                 | .86                                  |
| ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน                               | .37                                 | .61                                  |
| ด้านความสำคัญของงาน                                     | .61                                 | .88                                  |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน                               | .74                                 | .83                                  |
| ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ<br>เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน | .89                                 | .85                                  |
| <b>ความพึงพอใจในงาน (โดยรวม)</b>                        | <b>.90</b>                          | <b>.92</b>                           |
| ด้านค่าตอบแทน   | .74                                 | .83                                  |
| ด้านโอกาสก้าวหน้า                                       | .91                                 | .87                                  |
| ด้านผลการปฏิบัติงาน                                     | .76                                 | .77                                  |
| ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต<br>ส่วนตัว/ครอบครัว     | .95                                 | .93                                  |
| <b>ความตั้งใจคงอยู่ในงาน</b>                            | <b>.88</b>                          | <b>.89</b>                           |

### การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์ และผ่านการอนุมัติให้ดำเนินการ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม การชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และสอบถามถึงการยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย การลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เป็นไปโดยความสมัครใจของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้นำเสนอในภาพรวม และนำไปใช้สำหรับวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น โดยข้อมูลต่าง ๆ ในแบบสอบถามถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานทั้ง 5 แห่ง ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 8 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน - 30 ตุลาคม พ.ศ. 2555 ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พร้อมทั้งโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ ตัวอย่างแบบสอบถามในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล ทั้ง 5 แห่ง และเสนอคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของแต่ละโรงพยาบาล
2. หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล แนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ขอรายชื่อพยาบาลวิชาชีพ และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน
3. ส่งแบบสอบถาม และใบลงนามยินยอมเข้าร่วมการวิจัยให้ฝ่ายการพยาบาล เพื่อแจกให้กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 4 สัปดาห์ และให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนที่กล่องรับแบบสอบถามที่มีระบบป้องกันการเปิดจากบุคคลอื่นไว้ที่บริเวณสถานที่บันทึกเวลาปฏิบัติงาน
4. เมื่อครบกำหนด 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ติดตามเก็บแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงานด้วยตนเอง



## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงานและรายได้ ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) และแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ตามเกณฑ์ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2542)

| ค่า $r$   | ระดับความสัมพันธ์               |
|---|---------------------------------|
| ค่าระหว่าง $\pm 0.70$ ถึง $\pm 1.00$                              | มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง     |
| ค่าระหว่าง $\pm 0.30$ ถึง $\pm 0.69$                              | มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง |
| ค่าระหว่าง $\pm 0.00$ ถึง $\pm 0.29$                              | มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ     |
| เครื่องหมาย + หมายถึงข้อมูลทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน   |                                 |
| เครื่องหมาย - หมายถึงข้อมูลทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทางตรงข้ามกัน |                                 |

4. การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากบรรยากาศองค์กรรายด้านและคุณลักษณะงานรายด้านของพยาบาลวิชาชีพ และทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากบรรยากาศองค์กรรายด้าน คุณลักษณะงานรายด้านและความพึงพอใจในงานรายด้านของพยาบาลวิชาชีพ

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบหาความสัมพันธ์และทำนาย (Correlational and predictive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่ทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 308 คน ได้มาจากการสุ่มแบบมีระบบ ได้แบบสอบถามคืน 287 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.18 แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 284 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.21 เมื่อทำการทดสอบการกระจายของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติทดสอบพหุคูณพบว่า มีคะแนนที่ต่างจากกลุ่มมาก (Outliers) 4 ราย ผู้วิจัยจึงทำการตัดออกเหลือแบบสอบถาม 280 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตอนที่ 4 อำนาจการทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ( $n = 280$ )

| ข้อมูลทั่วไป   | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| <b>เพศ</b>   |            |        |
| หญิง   | 273        | 97.5   |
| ชาย  | 7          | 2.5    |
| <b>อายุ (<math>M = 31.95</math> , <math>SD = 5.417</math>)</b> |            |        |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี                                      | 23         | 8.2    |
| 26-30 ปี   | 100        | 35.7   |
| 31-35 ปี   | 95         | 33.9   |
| 36-40 ปี   | 43         | 15.4   |
| 41-45 ปี   | 16         | 5.7    |
| > 45 ปี  | 3          | 1.1    |
| <b>สถานภาพสมรส</b>   |            |        |
| คู่  | 136        | 48.6   |
| โสด  | 130        | 46.4   |
| หม้าย/ หย่า  | 13         | 4.6    |
| แยกกันอยู่   | 1          | 0.4    |
| <b>วุฒิการศึกษา</b>  |            |        |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า   | 273        | 97.5   |
| ปริญญาโทหรือสูงกว่า  | 7          | 2.5    |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป                   | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|--------|
| <b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b> |            |        |
| 1-3 ปี                         | 92         | 32.9   |
| 4-6 ปี                         | 86         | 30.7   |
| 7-10 ปี                        | 64         | 22.9   |
| 11-15 ปี                       | 21         | 7.5    |
| มากกว่า 15 ปี                  | 17         | 6.1    |
| <b>รายได้โดยรวม</b>            |            |        |
| 15,000 - 20,000 บาทต่อเดือน    | 15         | 5.4    |
| 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน    | 136        | 48.6   |
| 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน    | 96         | 34.3   |
| 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน    | 28         | 10.0   |
| มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน     | 5          | 1.8    |

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97.5) มีอายุเฉลี่ย 32.01 ปี มีอายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 35.7) รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-35 ปี (ร้อยละ 33.9) มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 48.6) รองลงมา มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 46.4) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 97.5) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานช่วง 1-3 ปี (ร้อยละ 32.9) รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานช่วง 4-6 ปี (ร้อยละ 30.7) และมีรายได้โดยรวมต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท (ร้อยละ 48.6) รองลงมา มีรายได้โดยรวมต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท (ร้อยละ 34.3)

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความตั้งใจอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ( $n = 280$ )

| ความตั้งใจอยู่ในงาน   | <i>M</i> | <i>SD</i> | ระดับ   |
|---|----------|-----------|---------|
| 1. ความตั้งใจปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี  | 3.69     | 1.09      | สูง     |
| 2. ความตั้งใจประกอบวิชาชีพการพยาบาล ภายใน 5 ปี นับจากปัจจุบัน   | 3.41     | 1.10      | ปานกลาง |
| 3. ความตั้งใจปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเดิมภายใน 5 ปี นับจากปัจจุบัน เมื่อมีการชักชวนให้ไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่น | 3.22     | 1.09      | ปานกลาง |
| 4. ความตั้งใจปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเดิมภายใน 5 ปี นับจากปัจจุบัน เมื่องานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง       | 3.06     | 1.10      | ปานกลาง |
| โดยรวม  | 3.35     | 0.95      | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก มีคะแนนเฉลี่ยของความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวมในระดับปานกลาง ( $M = 3.35, SD = 0.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พยาบาลวิชาชีพตั้งใจปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.69, SD = 1.09$ ) รองลงมา คือ ตั้งใจประกอบวิชาชีพการพยาบาล ภายใน 5 ปี นับจากปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.41, SD = 1.10$ ) และตั้งใจปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเดิมภายใน 5 ปี นับจากปัจจุบัน เมื่องานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.06, SD = 1.10$ )

2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ( $n = 280$ )

| ความพึงพอใจในงาน   | <i>M</i>    | <i>SD</i>   | ระดับ          |
|--|-------------|-------------|----------------|
| <b>ด้านผลการปฏิบัติงาน</b>   | <b>3.79</b> | <b>0.66</b> | <b>มาก</b>     |
| 1. องค์กรมีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน                              | 3.82        | 0.74        | มาก            |
| 2. องค์กรนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าและความสำเร็จ                  | 3.77        | 0.72        | มาก            |
| <b>ด้านค่าตอบแทน</b>   | <b>3.46</b> | <b>0.71</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| 1. สิทธิในการลาพักประจำปี มีความเหมาะสม  | 3.64        | 0.92        | มาก            |
| 2. เงินเดือน ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ มีความเหมาะสมกับภาระงาน                           | 3.26        | 0.82        | ปานกลาง        |
| 3. เงินเดือน ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ เหมาะสมกับทักษะความรู้ความสามารถ                  | 3.22        | 0.86        | ปานกลาง        |
| 4. เงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการ มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ | 3.04        | 0.92        | ปานกลาง        |
| <b>ด้านโอกาสก้าวหน้า</b>   | <b>3.40</b> | <b>0.71</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| 1. องค์กรให้การสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์                               | 3.59        | 0.87        | มาก            |
| 2. องค์กรให้การสนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการ  | 3.53        | 0.86        | มาก            |
| 3. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม                                   | 3.46        | 0.82        | ปานกลาง        |
| 4. องค์กรให้การสนับสนุนในการศึกษาอบรมเป็นผู้ชำนาญเฉพาะทางหรือเพิ่มวุฒิการศึกษา         | 3.38        | 0.94        | ปานกลาง        |
| 5. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น                            | 3.28        | 0.79        | ปานกลาง        |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ความพึงพอใจในงาน   | <i>M</i> | <i>SD</i> | ระดับ   |
|--|----------|-----------|---------|
| ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว                     | 3.21     | 0.89      | ปานกลาง |
| 1. ความเหมาะสมของเวลาในการทำงานกับการทำกิจกรรมส่วนตัว                | 3.46     | 0.90      | ปานกลาง |
| 2. ความเหมาะสมของเวลาในการทำงานกับเวลาสำหรับครอบครัว                 | 3.36     | 0.93      | ปานกลาง |
| 3. ความเหมาะสมของเวลาในการทำงานกับ เวลาสำหรับสังคม                   | 3.30     | 0.89      | ปานกลาง |
| 4. การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว              | 3.14     | 1.03      | ปานกลาง |
| 5. การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อนและการดำเนินชีวิตประจำวัน | 3.12     | 1.08      | ปานกลาง |
| โดยรวมทุกด้าน  | 3.29     | 0.68      | ปานกลาง |

จากตารางที่ 5 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก มีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง ( $M = 3.29$ ,  $SD = 0.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความพึงพอใจในด้านผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.79$ ,  $SD = 0.66$ ) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.21$ ,  $SD = 0.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความพึงพอใจด้านผลการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยความพึงพอใจในเรื่ององค์การมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.82$ ,  $SD = 0.74$ ) และความพึงพอใจในเรื่ององค์การนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าและความสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $M = 3.77$ ,  $SD = 0.72$ )

ด้านค่าตอบแทนมีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง ( $M = 3.46$ ,  $SD = 0.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.64$ ,  $SD = 0.92$ ) รองลงมาคือความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ ที่มีความเหมาะสมกับภาระงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.26$ ,  $SD = 0.82$ ) และความพึงพอใจในค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่นๆ รวมถึงสวัสดิการที่เป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.04$ ,  $SD = 0.92$ )

ด้านโอกาสก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.40, SD = 0.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับการที่องค์กรให้การสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.59, SD = 0.87$ ) รองลงมา คือ ความพึงพอใจเกี่ยวกับการที่องค์กรให้การสนับสนุนในเรื่องการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ( $M = 3.53, SD = 0.86$ ) และความพึงพอใจเกี่ยวกับการที่องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.28, SD = 0.79$ )

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัวมีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง ( $M = 3.21, SD = 0.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรื่องความเหมาะสมของเวลาในการทำงานกับการทำกิจกรรมส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.46, SD = 0.90$ ) รองลงมา คือ ความเหมาะสมของเวลาในการทำงานกับเวลาสำหรับครอบครัว ( $M = 3.36, SD = 0.93$ ) และการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อนและการดำเนินชีวิตประจำวัน มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $M = 3.12, SD = 1.08$ )

### 3. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและบรรยาการสองค่าการ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและบรรยาการสองค่าการ ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ( $n = 280$ )

| บรรยาการสองค่าการ  | <i>M</i>    | <i>SD</i>   | ระดับ     |
|--|-------------|-------------|-----------|
| <b>ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน</b>  | <b>3.98</b> | <b>0.61</b> | <b>ดี</b> |
| 1. องค์กรให้ความสำคัญกับบุคคลที่มีผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ | 4.00        | 0.75        | ดี        |
| 2. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน                                    | 3.96        | 0.67        | ดี        |
| 3. การสนับสนุนการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง                  | 3.84        | 0.74        | ดี        |



ตารางที่ 6 (ต่อ)

| บรรยากาศองค์การ  | <i>M</i>    | <i>SD</i>   | ระดับ     |
|--|-------------|-------------|-----------|
| <b>ด้านโครงสร้างองค์การ</b>  | <b>3.84</b> | <b>0.57</b> | <b>ดี</b> |
| 1. การระบุผู้มีอำนาจในการตัดสินใจไว้อย่างชัดเจน                              | 3.99        | 0.68        | ดี        |
| 2. การกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน                          | 3.96        | 0.63        | ดี        |
| 3. การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน                 | 3.87        | 0.68        | ดี        |
| 4. การบริหารงานมีความคล่องตัวเอื้อต่อการติดต่อประสานงาน                      | 3.75        | 0.68        | ดี        |
| <b>ด้านการสนับสนุน</b>   | <b>3.80</b> | <b>0.64</b> | <b>ดี</b> |
| 1. หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน        | 3.93        | 0.70        | ดี        |
| 2. ทีมงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ   | 3.93        | 0.67        | ดี        |
| 3. หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน แสดงความสนใจและให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน     | 3.70        | 0.81        | ดี        |
| 4. ผู้ร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน   | 3.67        | 0.74        | ดี        |
| <b>ด้านการได้รับการยอมรับ</b>  | <b>3.55</b> | <b>0.61</b> | <b>ดี</b> |
| 1. การยกย่อง ชมเชย เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม                    | 3.55        | 0.73        | ดี        |
| 2. การตำหนิหรือกำหนดบทลงโทษ เมื่อมีการปฏิบัติงานผิดพลาดหรือทำได้ต่ำกว่าเกณฑ์ | 3.54        | 0.77        | ดี        |
| <b>โดยรวมทุกด้าน</b>   | <b>3.84</b> | <b>0.57</b> | <b>ดี</b> |

จากตารางที่ 6 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $M = 3.84, SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การระดับดีทุกด้าน โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.98, SD = 0.61$ ) รองลงมา คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การ ( $M = 3.90, SD = 0.54$ ) และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $M = 3.55, SD = 0.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีคะแนนเฉลี่ยในระดับดีทุกข้อ โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การในเรื่ององค์การให้ความสำคัญกับบุคคลที่มีผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อ

สร้างความปลอดภัยใจ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.00, SD = 0.75$ ) และการรับรู้บรรยากาศองค์การในเรื่องการสนับสนุนการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $M = 3.89, SD = 0.74$ )

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีคะแนนเฉลี่ยในระดับดี ( $M = 3.84, SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในระดับดีทุกข้อ การรับรู้บรรยากาศองค์การเรื่องการระบุผู้มีอำนาจในการตัดสินใจไว้อย่างชัดเจน มีคะแนนมากที่สุด ( $M = 3.99, SD = 0.68$ ) และการรับรู้บรรยากาศองค์การเรื่องการบริหารงานมีความคล่องตัวเอื้อต่อการติดต่อประสานงาน มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $M = 3.75, SD = 0.66$ )

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยในระดับดี ( $M = 3.80, SD = 0.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในระดับดีทุกข้อ การรับรู้บรรยากาศองค์การในเรื่องหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน มีคะแนนมากที่สุด ( $M = 3.93, SD = 0.70$ ) และการรับรู้บรรยากาศองค์การในเรื่องผู้ร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $M = 3.67, SD = 0.74$ )

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยในระดับดี ( $M = 3.55, SD = 0.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในระดับดีทุกข้อ โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การเกี่ยวกับการยกย่อง ชมเชย เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม มีคะแนนสูงสุด ( $M = 3.55, SD = 0.73$ ) รองลงมา คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การเกี่ยวกับการตำหนิหรือกำหนดบทลงโทษ เมื่อมีการปฏิบัติงานผิดพลาดหรือทำได้ดีต่ำกว่าเกณฑ์ ( $M = 3.54, SD = 0.77$ )

#### 4. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคุณลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ( $n = 280$ )

| คุณลักษณะงาน                                       | <i>M</i> | <i>SD</i> | ระดับ     |
|--|----------|-----------|-----------|
| ความสำคัญของงาน                                    | 4.47     | 0.59      | มาก       |
| 1. งานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการ | 4.57     | 0.66      | มากที่สุด |
| 2. งานมีความละเอียด รอบคอบอย่างสูง                 | 4.53     | 0.61      | มากที่สุด |
| 3. งานต้องใช้ความคิดและเหตุผลประกอบการตัดสินใจเสมอ | 4.37     | 0.62      | มาก       |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| คุณลักษณะงาน   | <i>M</i>    | <i>SD</i>   | ระดับ      |
|--|-------------|-------------|------------|
| <b>ความหลากหลายของทักษะในงาน</b>   | <b>4.18</b> | <b>0.62</b> | <b>มาก</b> |
| 1. งานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะหลาย ๆ ด้าน   | 4.34        | 0.64        | มาก        |
| 2. งานที่ใช้ความรู้ ทักษะด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานการพยาบาล                            | 4.22        | 0.65        | มาก        |
| 3. งานที่ใช้ทักษะและเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ                                      | 4.18        | 0.69        | มาก        |
| 4. งานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานบริการพยาบาล และงานอื่นอยู่เสมอ               | 4.01        | 0.76        | มาก        |
| <b>การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน</b>                                 | <b>3.85</b> | <b>0.59</b> | <b>มาก</b> |
| 1. การปรับปรุงและพัฒนางานตามคำชี้แนะของหัวหน้างาน                                      | 3.92        | 0.63        | มาก        |
| 2. การได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บริหารทางการพยาบาล                      | 3.79        | 0.71        | มาก        |
| 3. การได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ                      | 3.73        | 0.73        | มาก        |
| <b>ความมีอิสระในการทำงาน</b>   | <b>3.81</b> | <b>0.67</b> | <b>มาก</b> |
| 1. การปฏิบัติกรพยาบาลอย่างอิสระ ภายใต้ขอบเขตวิชาชีพ                                    | 3.94        | 0.77        | มาก        |
| 2. การมอบหมายงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้อย่างอิสระ                                     | 3.91        | 0.72        | มาก        |
| 3. การจัดระบบการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง   | 3.89        | 0.70        | มาก        |
| 4. การกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานตามบทบาทอิสระได้ด้วยตนเอง ตามความเหมาะสม                 | 3.68        | 0.80        | มาก        |
| <b>ความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>   | <b>3.74</b> | <b>0.71</b> | <b>มาก</b> |
| 1. งานที่ต้องดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวม  | 4.17        | 0.81        | มาก        |
| 2. งานมีกระบวนการทำงานเป็นขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบอย่างชัดเจน                             | 3.84        | 0.80        | มาก        |
| 3. งานมีความสมบูรณ์ในตัวเอง สามารถทำงานนั้น ๆ ได้คนเดียวตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ | 3.30        | 1.06        | ปานกลาง    |
| <b>โดยรวมทุกด้าน</b>   | <b>4.13</b> | <b>0.52</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 7 พบว่าคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาค ตะวันออก มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ( $M = 4.13, SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำคัญของงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.47, SD = 0.59$ ) รองลงมา คือ ด้านความหลากหลายของทักษะในงาน ( $M = 4.18, SD = 0.62$ ) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $M = 3.73, SD = 0.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณลักษณะงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.57, SD = 0.66$ ) รองลงมา คือ เป็นงานที่มีความละเอียด รอบคอบอย่างสูง ( $M = 4.53, SD = 0.61$ ) และเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและเหตุผลประกอบการตัดสินใจเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.37, SD = 0.62$ )

คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $M = 4.18, SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะหลาย ๆ ด้าน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.34, SD = 0.64$ ) และเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานบริการพยาบาล และงานอื่นอยู่เสมอมีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $M = 4.01, SD = 0.76$ )

คุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $M = 3.85, SD = 0.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยในเรื่องการปรับปรุงและพัฒนางานตามคำชี้แนะของหัวหน้างาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.92, SD = 0.63$ ) และในเรื่องการได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $M = 3.73, SD = 0.73$ )

คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ( $M = 3.81, SD = 0.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกข้อ โดยในเรื่องการปฏิบัติกรพยาบาลอย่างอิสระ ภายใต้ขอบเขตวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.94, SD = 0.77$ ) และในเรื่องการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานตามบทบาทอิสระได้ด้วยตนเอง ตามความเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $M = 3.68, SD = 0.80$ )

คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ( $M = 3.73, SD = 0.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก โดยในเรื่องงานที่ต้องดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวม มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.17, SD = 0.81$ ) และในเรื่องงานมีความสมบูรณ์ในตัวเอง สามารถทำงานนั้น ๆ ได้คนเดียวตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.30, SD = 1.06$ )

**ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก**

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ( $n = 280$ )

| ตัวแปร  | ความพึงพอใจในงาน                  |                   |
|---|-----------------------------------|-------------------|
|   | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) | ระดับความสัมพันธ์ |
| <b>บรรยากาศองค์การ</b>                              | <b>.467**</b>                     | <b>ปานกลาง</b>    |
| ด้านการสนับสนุน                                     | .470**                            | ปานกลาง           |
| ด้านโครงสร้างองค์การ                                | .414**                            | ปานกลาง           |
| ด้านการได้รับการยอมรับ                              | .359**                            | ปานกลาง           |
| ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน                            | .358**                            | ปานกลาง           |
| <b>คุณลักษณะงาน</b>                                 | <b>.334**</b>                     | <b>ปานกลาง</b>    |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน                           | .531**                            | ปานกลาง           |
| ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน | .415**                            | ปานกลาง           |
| ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน                           | .370**                            | ปานกลาง           |
| ด้านความหลากหลายของทักษะในงาน                       | .312**                            | ปานกลาง           |
| ด้านความสำคัญของงาน                                 | .101                              | ต่ำ               |

\* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงานกับความพึงพอใจในงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .467$ ) โดยบรรยากาศองค์การทุกด้าน คือ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับและด้าน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

( $r = .470, .414, .359$  และ  $.358$  ตามลำดับ)

คุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .334$ ) โดยคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความหลากหลายของทักษะในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .531, .415, .370$  และ  $.312$  ตามลำดับ) ส่วนด้านความสำคัญของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ( $r = .101$ )

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงานและ  
ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล  
เอกชน ภาคตะวันออก ( $n = 280$ )

| ตัวแปร  | ความตั้งใจคงอยู่ในงาน                 |                       |
|---|---------------------------------------|-----------------------|
|   | ค่าสัมประสิทธิ์<br>สหสัมพันธ์ ( $r$ ) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| <b>บรรยากาศองค์การ</b>                                  | <b>.444**</b>                         | <b>ปานกลาง</b>        |
| ด้านการสนับสนุน   | .510**                                | ปานกลาง               |
| ด้านโครงสร้างองค์การ                                    | .406**                                | ปานกลาง               |
| ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน                                | .381**                                | ปานกลาง               |
| ด้านการได้รับการยอมรับ                                  | .310**                                | ปานกลาง               |
| <b>คุณลักษณะงาน</b>                                     | <b>.270**</b>                         | <b>ต่ำ</b>            |
| ด้านความมีอิสระในการทำงาน                               | .408**                                | ปานกลาง               |
| ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับ<br>ผลการปฏิบัติงาน | .370**                                | ปานกลาง               |
| ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน                               | .252**                                | ต่ำ                   |
| ด้านความหลากหลายของทักษะในงาน                           | .218**                                | ต่ำ                   |
| ด้านความสำคัญของงาน                                     | .140*                                 | ต่ำ                   |
| <b>ความพึงพอใจในงาน</b>                                 | <b>.464**</b>                         | <b>ปานกลาง</b>        |
| ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต<br>ส่วนตัว/ครอบครัว     | .502**                                | ปานกลาง               |
| ด้านโอกาสก้าวหน้า                                       | .471**                                | ปานกลาง               |
| ด้านค่าตอบแทน   | .378**                                | ปานกลาง               |
| ด้านผลการปฏิบัติงาน                                     | .313**                                | ปานกลาง               |

\* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$

จากตารางที่ 9 พบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ  
ปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .444$ ) โดยบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้าง

องค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .510, .406, .381$  และ  $.310$  ตามลำดับ) คุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .270$ ) โดยคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .408$  และ  $.370$  ตามลำดับ) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความหลากหลายของทักษะในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .252$  และ  $.218$  ตามลำดับ) ส่วนด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .140$ )

ความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .464$ ) โดยความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและด้านผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .502, .471, .378$  และ  $.313$  ตามลำดับ)

#### ตอนที่ 4 อำนวยการทำนายความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

1. การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น ของสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1.1 การทดสอบการแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อน (Error) โดยสถิติ Kolmogorov-Smirnov ค่าความคลาดเคลื่อนในสมการที่ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรเกณฑ์หรือตัวแปรตาม ค่า  $p$ -value ที่โปรแกรมคำนวณได้เท่ากับ .634 และค่าความคลาดเคลื่อนในสมการที่ความตั้งใจอยู่ในงานเป็นตัวแปรตาม ค่า  $p$ -value ที่โปรแกรมคำนวณได้เท่ากับ .425 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ



1.2 Errors หรือ Residuals ไม่เกิด Autocorrelation ทดสอบโดยหาค่า Durbin-Watson เมื่อให้ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรตาม เท่ากับ 2.03 และ เมื่อให้ความตั้งใจในงานเป็นตัวแปรตาม เท่ากับ 2.11 ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ เท่ากับ 1.5-2.5 (Garson, 2008 อ้างถึงใน จุฬาลักษณ์ บารมี, 2551) สรุปว่าไม่เกิด Autocorrelation แสดงว่าข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน

1.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ( $n$ ) มีมากพอ Tabachnick & Fidell (2000 อ้างถึงใน จุฬาลักษณ์ บารมี, 2551) ได้เสนอสูตรของ Green (1991)  $n \geq 50 + 8m$  กรณีที่ทำการวิเคราะห์ด้วย Stepwise regression (ในการศึกษานี้มีตัวแปรต้น ( $m$ ) 13 ด้าน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยต้องมีจำนวน  $50 + 8(13) = 154$  คน การศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 280 คน จึงมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากพอ

1.4 ตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ทำการทดสอบโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficients) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า  $> .85$  ถือว่าตัวแปรอิสระคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันสูง (Munro, 1997 อ้างถึงใน จุฬาลักษณ์ บารมี, 2551) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสององค์การรายด้านอยู่ระหว่าง .310 ถึง .732 คุณลักษณะงานรายด้านอยู่ระหว่าง .319 ถึง .588 และ ความพึงพอใจในงานรายด้านอยู่ระหว่าง .411 ถึง .549 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสององค์การรายด้าน คุณลักษณะงานรายด้าน ความพึงพอใจในงานรายด้าน และความตั้งใจของอยู่ในงานอยู่ระหว่าง .013 ถึง .732 ซึ่งน้อยกว่า .85 แสดงว่าไม่เกิด Multicollinearity นอกจากนี้ได้ ค่า Tolerance และ VIF เมื่อตัวแปรตามเป็นความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจของอยู่ในงาน เท่ากับ .358, .675; 2.08, 2.79 ซึ่งค่า Tolerance ไม่เข้าใกล้ 0 และค่า VIF มีค่า  $< 4$  จึงไม่เกิด Multicollinearity

1.5 ไม่มี Outliers ซึ่งทดสอบจากการคำนวณคะแนนมาตรฐาน (Z- Score) ของคะแนนความคลาดเคลื่อน (Residual) พบว่ามีค่ามากกว่า  $\pm 3$  ซึ่งแสดงว่าเป็น Outliers จำนวน 4 คน ผู้วิจัยจึงคัดออกจากกลุ่มตัวอย่าง 284 คน เหลือจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ 280 คน

1.6 Homoscedasticity ซึ่งทดสอบโดยการทำ Scatter plot ระหว่างค่าที่ทำนายได้จากสมการถดถอย (Standardized regression predicted value) และค่าความคลาดเคลื่อน (Standardized regression residual) พบว่ากราฟมีความสมดุล ไม่แสดงว่าเกิด Homoscedasticity

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเพื่อหาอำนาจทำนายความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์สัมพรรคถดถอยพหุคูณ เพื่อหาอำนาจทำนายของบรรยากาศองค์การ และ  
คุณลักษณะงานรายด้านต่อความพึงพอใจในงาน ( $n = 280$ )

| ตัวแปรทำนาย  | <i>b</i> | <i>SE.b</i> | <i>Beta</i> | <i>t</i>  |
|--|----------|-------------|-------------|-----------|
| <b>ขั้นที่ 1</b>   |          |             |             |           |
| คุณลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน                           | .539     | .052        | .531        | 10.457*** |
| <b>ขั้นที่ 2</b>   |          |             |             |           |
| คุณลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน                           | .398     | .058        | .393        | 6.809***  |
| บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน                                  | .283     | .062        | .264        | 4.585***  |
| <b>ขั้นที่ 3</b>   |          |             |             |           |
| คุณลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน                           | .371     | .059        | .366        | 6.307***  |
| บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน                                  | .207     | .068        | .193        | 3.043**   |
| บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ                             | .190     | .075        | .151        | 2.538**   |
| Constant = .345 $R = .590$ $R^2 = .348$ $F(1, 276) = 6.442^*$    |          |             |             |           |
| <b>ขั้นที่ 4</b>   |          |             |             |           |
| คุณลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน                           | .418     | .060        | .412        | 6.989***  |
| บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน                                  | .199     | .067        | .186        | 2.966**   |
| บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ                             | .248     | .076        | .197        | 3.261***  |
| คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน                                 | -.194    | .062        | -.167       | -3.155**  |
| Constant = .844 $R = .609$ $R^2 = .371$ $F(1, 275) = 9.954^{**}$ |          |             |             |           |
| <b>ขั้นที่ 5</b>   |          |             |             |           |
| คุณลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน                           | .367     | .063        | .361        | 5.797***  |
| บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน                                  | .170     | .068        | .159        | 2.515*    |
| บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ                             | .262     | .076        | .209        | 3.473**   |
| คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน                                 | -.216    | .062        | -.186       | -3.492**  |
| คุณลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน                           | .127     | .054        | .132        | 2.334*    |
| Constant = .712 $R = .619$ $R^2 = .383$ $F(1, 274) = 5.448^*$    |          |             |             |           |

\* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ , \*\*\* =  $p < .001$

จากตารางที่ 10 ในขั้นที่ 1-3 พบว่าตัวแปรที่เข้าสมการเรียงตามลำดับ คือ คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน และบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ตามลำดับ สมการที่มี 3 ตัวแปรทำนายนี้ สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 34.8 ( $R^2 = .348$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในขั้นที่ 4 เมื่อตัวแปรคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการ ตัวแปรคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน ซึ่งเดิมไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (ตารางที่ 8,  $r = .101$ ) แต่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอำนาจทำนายไปในทางลบ ( $Beta = -.194$ ) อธิบายได้ว่าเกิดปรากฏการณ์ตัวแปรด้าน (Suppressor Variable) ซึ่งหมายถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต้นตัวอื่น แต่ส่วนที่มีความสัมพันธ์นั้นเป็นส่วนที่อธิบายตัวแปรตามไม่ได้ (Error variance) ตัวแปรด้านแสดงด้วยการไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน แต่เมื่อนำตัวแปรนั้นมาเข้ามาศึกษากลับพบว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตามกลับมีความสัมพันธ์กัน แต่เป็นทิศทางตรงกันข้าม (Woolley, 1997) การที่ตัวแปรด้านนี้ปรากฏในสมการถดถอย จะทำให้อำนาจในการทำนาย ( $Beta$ ) ตัวแปรตามของตัวแปรต้นตัวอื่นยิ่งสูงขึ้น และทำให้อำนาจในการทำนายโดยรวมของสมการ ( $R^2$ ) สูงขึ้นด้วย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบสัมประสิทธิ์การทำนายในขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 4 พบว่าตัวแปรคุณลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานและตัวแปรบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ มีอำนาจทำนายความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ( $Beta = .366$  เป็น  $.412$  และ  $Beta = .151$  เป็น  $.197$  ตามลำดับ) จึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน เป็นตัวแปรต้นของตัวแปรคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน และตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ

ขั้นที่ 5 ตัวแปรคุณลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นตัวแปรสุดท้ายที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ พบว่าบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ (Orgstr) และด้านการสนับสนุน (Orgsup) กับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน (Jobauto) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (Jobimag) และด้านความสำคัญของงาน (Jobsig) สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงาน (JS) ได้ร้อยละ 38.3 ( $R^2 = .383$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายสูงสุดคือ คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $Beta = .361$ ) รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ( $Beta = .262$ ) คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ( $Beta = -.186$ ) บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ( $Beta = .159$ ) และคุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $Beta = .132$ ) ผลการศึกษาสามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบและสมการในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

### สมการในรูปของคะแนนดิบ

$$JS = 0.712 + 0.367(\text{Jobauto}) + 0.262(\text{Orgstr}) - 0.216(\text{Jobsig}) + 0.170(\text{Orgsup}) + 0.127(\text{Jobimag})$$

### สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{JS} = 0.361(Z_{\text{Jobauto}}) + 0.209(Z_{\text{Orgstr}}) - 0.186(Z_{\text{Jobsig}}) + 0.159(Z_{\text{Orgsup}}) + 0.132(Z_{\text{Jobimag}})$$

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเพื่อหาอำนาจทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ เพื่อหาอำนาจทำนายของบรรยากาศองค์การ  
คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานรายด้านต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน  
( $n = 280$ )

| ตัวแปรทำนาย   | <i>b</i> | <i>SE.b</i> | <i>Beta</i> | <i>t</i> |
|---|----------|-------------|-------------|----------|
| ขั้นที่ 1   |          |             |             |          |
| บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน                                       | .758     | .077        | .501        | 9.884*** |
| ขั้นที่ 2   |          |             |             |          |
| บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน                                       | .556     | .076        | .374        | 7.279*** |
| ความพึงพอใจในงาน ด้านความสมดุลระหว่าง<br>งานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว | .385     | .055        | .361        | 7.023*** |
| ขั้นที่ 3   |          |             |             |          |
| บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน                                       | .451     | .079        | .303        | 5.707*** |
| ความพึงพอใจในงาน ด้านความสมดุลระหว่าง<br>งานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว | .319     | .056        | .299        | 5.706*** |
| ความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า                                    | .286     | .072        | .216        | 3.995*** |
| Constant = -.363 $R = .637$ $R^2 = .406$ $F(1, 276) = 15.956***$      |          |             |             |          |

\* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ , \*\*\* =  $p < .001$

ตารางที่ 13 (ต่อ)

| ตัวแปรทำนาย  | <i>b</i> | <i>SE.b</i> | <i>Beta</i> | <i>t</i> |
|--|----------|-------------|-------------|----------|
| <b>ขั้นที่ 4</b>   |          |             |             |          |
| บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน  | .513     | .083        | .345        | 6.191*** |
| ความพึงพอใจในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว                        | .344     | .057        | .323        | 6.088*** |
| ความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า   | .346     | .076        | .261        | 4.574*** |
| ความพึงพอใจในงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน   | -.197    | .085        | -.138       | -2.310*  |
| Constant = -.134 <i>R</i> = .646 <i>R</i> <sup>2</sup> = .418 <i>F</i> (1, 275) = 5.337* |          |             |             |          |
| <b>ขั้นที่ 5</b>   |          |             |             |          |
| บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน  | .442     | .088        | .297        | 5.003*** |
| ความพึงพอใจในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว                        | .337     | .056        | .316        | 5.989*** |
| ความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า   | .338     | .075        | .255        | 4.500*** |
| ความพึงพอใจในงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน   | -.253    | .089        | -.176       | -2.855** |
| บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ   | .225     | .103        | .129        | 2.189*   |
| Constant = -.483 <i>R</i> = .654 <i>R</i> <sup>2</sup> = .428 <i>F</i> (1, 274) = 4.791* |          |             |             |          |

\* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ , \*\*\* =  $p < .001$

จากตารางที่ 13 ในขั้นที่ 1-3 พบว่าตัวแปรที่เข้าสมการเรียงตามลำดับ คือ บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน ความพึงพอใจในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว และความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ตามลำดับ สมการที่มี 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 40.6 ( $R^2 = .406$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $< .001$

ในขั้นที่ 4 เมื่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมมีสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ตารางที่ 9,  $r = .313$ ) และสามารถทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอำนาจทำนายไปในทางลบ ( $Beta = -.138$ ) อธิบายได้ว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานด้านผลการปฏิบัติงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรด้าน (Suppressor variable) ส่งผลให้อำนาจการทำนายเป็นไปในทิศทางตรง

ข้ามกัน ซึ่งการที่ตัวแปรด้านนี้ปรากฏในสมการถดถอย จะทำให้อำนาจในการทำนาย ( $Beta$ ) ตัวแปรตามของตัวแปรต้นตัวอื่นยิ่งสูงขึ้น และทำให้อำนาจในการทำนายโดยรวมของสมการ ( $R^2$ ) สูงขึ้นด้วย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบสัมประสิทธิ์การทำนายในขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 4 พบว่าตัวแปรบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน ความพึงพอใจในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว และความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้ามีอำนาจทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้น ( $Beta = .303$  เป็น  $.345$ ,  $Beta = .299$  เป็น  $.323$  และ  $Beta = .216$  เป็น  $.261$  ตามลำดับ) จึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรต้นของตัวแปรบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน ความพึงพอใจในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว และความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ตัวแปรต้นแสดงด้วยการมีความสัมพันธ์ต่อกันในทิศทางตรงกันข้าม (Woolley, 1997)

ขั้นที่ 5 ตัวแปรบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรเป็นตัวแปรสุดท้ายที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ พบว่าตัวแปรบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน (Orgsup) และด้านโครงสร้างองค์กร (Orgstr) กับความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว (JSbalan) ด้านโอกาสก้าวหน้า (JSgrow) และด้านผลการปฏิบัติงาน (JSperf) สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intent) ได้ร้อยละ 42.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายสูงสุดคือ ความพึงพอใจในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว ( $Beta = .316$ ) รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน ( $Beta = .297$ ) ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า ( $Beta = .255$ ) ความพึงพอใจในงานด้านผลการปฏิบัติงาน ( $Beta = -.176$ ) และบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ( $Beta = .129$ ) ผลการศึกษาสามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบและสมการในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

#### สมการในรูปของคะแนนดิบ

$$\text{Intent} = -0.483 + 0.337(\text{JSbalan}) + 0.442(\text{Orgsup}) + 0.338(\text{JSgrow}) - 0.253(\text{JSperf}) + 0.225(\text{Orgstr})$$

#### สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{Intent}} = 0.316(Z_{\text{JSbalan}}) + 0.297(Z_{\text{Orgsup}}) + 0.255(Z_{\text{JSgrow}}) - 0.176(Z_{\text{JSperf}}) + 0.129(Z_{\text{Orgstr}})$$

## บทที่ 5

### สรุป และอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย หาความสัมพันธ์ และทำนาย (Descriptive correlational and predictive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่ทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีขนาด 200 เตียงขึ้นไป จำนวน 5 โรงพยาบาล ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบมีระบบ ได้แบบสอบถามกลับคืน มีความสมบูรณ์ ผ่านการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติและสามารถนำไปวิเคราะห์ 280 ฉบับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 5 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน และตอนที่ 5 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2-5 เป็นแบบเลือกตอบมาตรฐานวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ .85, .94, .94 และ 1.00 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .92, .87, .90 และ .88 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( $r$ ) และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

#### สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97.5) มีอายุเฉลี่ย 32.01 ปี มีอายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 35.7) รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-35 ปี (ร้อยละ 33.9) มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 48.6) รองลงมา มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 46.4) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 97.5) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานช่วง 1-3 ปี (ร้อยละ 32.9) รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานช่วง 4-6 ปี (ร้อยละ 30.7) และมีรายได้โดยรวมต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท (ร้อยละ 48.6) รองลงมา มีรายได้โดยรวมต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท (ร้อยละ 34.3)

2. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.35, SD = 0.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พยาบาลวิชาชีพ ตั้งใจปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.69, SD = 1.09$ ) รองลงมาคือตั้งใจประกอบวิชาชีพการพยาบาล ภายใน 5 ปี นับจากปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.41, SD = 1.10$ ) และตั้งใจปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเดิมภายใน 5 ปี นับจากปัจจุบัน เมื่องานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.06, SD = 1.10$ )

3. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.29, SD = 0.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความพึงพอใจในด้านผลการปฏิบัติงานมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ( $M = 3.79, SD = 0.66$ ) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด คือ ความพึงพอใจด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.21, SD = 0.89$ )

4. บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยรวมในระดับดี ( $M = 3.84, SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การระดับดีทุกด้าน โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.98, SD = 0.61$ ) รองลงมาคือการรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การ ( $M = 3.90, SD = 0.54$ ) และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $M = 3.55, SD = 0.61$ )

5. คุณลักษณะงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.13, SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำคัญของงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.47, SD = 0.59$ ) รองลงมาคือด้านความหลากหลายของทักษะในงาน ( $M = 4.18, SD = 0.62$ ) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $M = 3.73, SD = 0.71$ )

6. บรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .467$  และ  $.344$  ตามลำดับ) บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .444, .464$  และ  $.270$  ตามลำดับ)



7. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ( $Beta = .262$ ) และด้านการสนับสนุน ( $Beta = .159$ ) กับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $Beta = .361$ ) ด้านความสำคัญของงาน ( $Beta = -.186$ ) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $Beta = .132$ ) สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 38.3 ( $R^2 = .383$ )

8. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว ( $Beta = .316$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้า ( $Beta = .255$ ) และด้านผลการปฏิบัติงาน ( $Beta = -.176$ ) กับบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ( $Beta = .297$ ) และด้านโครงสร้างองค์การ ( $Beta = .129$ ) สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 42.8 ( $R^2 = .428$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยทำนายความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การศึกษาความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.35$ ,  $SD = 0.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความตั้งใจปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี อยู่ในระดับสูง ( $M = 3.69$ ,  $SD = 1.09$ ) ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเดิม แต่ถ้ามีเหตุการณ์ใดมากระทบต่อการทำงานหรือวิถีชีวิต หรืองานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ รวมทั้งถ้ามีการชักชวนให้ไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่นโดยมีข้อเสนอที่ดี ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดีกว่า ก็อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้พยาบาลตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลเดิม ซึ่งอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี อายุส่วนใหญ่ไม่เกิน 35 ปี พยาบาลกลุ่มที่ลาออกรายการมากที่สุดเป็นกลุ่มอายุระหว่าง 30 - 34 ปี (กฤษดา แสงวงดี, 2552) ซึ่งเป็นกลุ่ม Generation Y ซึ่งมีลักษณะความต้องการงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน กลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับครอบครัวและเพื่อนมาก (รัชฎา อธิสนธิสกุล, 2549) การที่บุคลากรพยาบาลจะคงอยู่ในงานหรือตัดสินใจลาออกจากงานนั้นมียปัจจัยหลาย ๆ อย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง (Taunton et al., 1997) ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ความ

รับผิดชอบต่อเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร เช่น นโยบายการบริหาร/ โครงสร้างองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ ยังประกอบด้วย การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าและตารางการปฏิบัติงาน (Hayes et al., 2006) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการลาออกหรือการคงอยู่ของพยาบาล ความพึงพอใจในงานและความรับผิดชอบต่อเครือข่ายมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Ellenbecker, 2004; McCarthy et al., 2007) ความรู้สึกมีอิสระในวิชาชีพ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Ellenbecker, 2004) จากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลทั่วโลก จึงเกิดปรากฏการณ์การย้ายงานของพยาบาลจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปยังประเทศที่พัฒนาแล้ว (จุฬาลักษณ์ บารมี, สุนทรวดี เขียวพิเชฐ และ โสรรัตน์ วงษ์สุทธิธรรม, 2553) ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลย้ายงาน คือ ปัจจัย “ผลัก” และปัจจัย “ดึง” (Push & pull factor) ปัจจัยผลัก คือ สิ่งที่ทำให้พยาบาลไม่ต้องการทำงานในที่เดิม ซึ่งได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น ค่าตอบแทนต่ำ ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ ปัจจัยด้านสถาบัน เช่น ความไม่พร้อมของสิ่งสนับสนุนการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ปัจจัยด้านวิชาชีพ เช่น โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่วนปัจจัยดึง คือ สิ่งที่จูงใจให้พยาบาลไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทนที่ดี การมีโอกาสมหาวิทยาลัยในการศึกษา ระบบการบริหารงาน ความเป็นอยู่ที่ดีและปลอดภัย (Aiken et al., 2004; Awases, Gbary, & Chatora, 2003; Buchan, 2001; Kingma, 2001; ICN, 2005; Mejia, Pizurki, & Royston, 1997; Padarath et al., 2003; WHO, 2006; Willis - Shattuck et al., 2008 อ้างถึงใน จุฬาลักษณ์ บารมี และคณะ, 2553) พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 49.6 เคยคิดออกจากวิชาชีพการพยาบาลในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา โดยพยาบาลในเขตภาคตะวันออก คิดลาออกมากที่สุด (ร้อยละ 62.5) รองลงมาคือโรงพยาบาลเอกชน (ร้อยละ 55) (ศิริพร จิรวัดน์กุล และคณะ, 2555) จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก มีความตั้งใจในการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับจาริณี ศรีประเสริฐ (2550) ที่ศึกษาความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ แต่แตกต่างจากการศึกษาของสุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ซึ่งพบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2. การศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.29, SD = 0.70$ )

2.1 ความพึงพอใจในงานด้านผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.79, SD = 0.66$ ) อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นความสามารถและควมมีคุณค่าของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

และนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาการให้โบนัส ปรับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือส่งเสริมให้พยาบาลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระบบการประเมินผลที่มีความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาประเมินผลอย่างยุติธรรม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน บุคคลจะมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผล ยอมรับและพึงพอใจในกระบวนการประเมินผล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใ่วางใจผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันต่อองค์กรและมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป (สมยศ นาวิการ, 2544)

2.2 ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.46$ ,  $SD = 0.71$ ) อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 1-3 ปี มีรายได้โดยรวมอยู่ในช่วง 20,000 -30,000 บาท/เดือน เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลให้ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ปรับตัวสูงขึ้น โดยเฉพาะภาคตะวันออกเป็นเมืองท่องเที่ยวและแหล่งอุตสาหกรรม ซึ่งค่าครองชีพสูงใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างซึ่งเลือกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน จึงคาดหวังในด้านของเงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐ ค่าตอบแทนสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันของผู้บริหาร (เสนาะ ดิเยาว์, 2544) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและผลประโยชน์ที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลที่ยุติธรรม เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน (Demerouti et al., 2000; Mills & Blaesing, 2000 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2551) การไม่ได้รับความเป็นธรรม และความเท่าเทียมเรื่องค่าตอบแทน และค่าสวัสดิการ มีส่วนให้พยาบาลวิชาชีพจำนวนมากมีความคิดที่จะย้ายงานหรือลาออกหากมีทางเลือกที่ดีกว่า (ศิริพร จิรวัดน์กุล และคณะ, 2555) การได้รับค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อาจไม่เพียงพอ ซึ่งค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ เช่น ค่าเวร ค่าความสามารถเฉพาะทาง ยังน้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับจุฬารัตน์ เฟิงมาก (2548) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย เนื่องจากพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าครองชีพสูงกว่าภูมิภาคอื่น

### 2.3 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล

เอกชน ภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.39, SD = 0.72$ ) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพเมื่อทำงานไปได้ระยะหนึ่ง ต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้ชำนาญเฉพาะทาง เป็นสิ่งแสดงถึงความสำเร็จ ซึ่งมีความสำคัญในการประกอบวิชาชีพ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน มีโอกาสในการศึกษาต่อน้อยกว่าผู้ที่ทำงานในภาครัฐหรือหากได้เรียนก็อาจไม่ได้ลาเรียนเต็มเวลา แต่ก็ได้รับการสนับสนุนในเรื่องของการอบรมและมีทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ของภาคตะวันออก มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับจุฬารัตน์ เฟิงมาก (2548) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าของบุคลากรโรงพยาบาลลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร และพัชรวิทย์ เรื่องศรีจันทร์ และศิริลักษณ์ ศุภปีดิพร (2554) ที่พบว่าความรู้สึกที่มีต่องานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล ส่วนใหญ่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

### 2.4 ความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว ของ

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.21, SD = 0.89$ ) อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ อายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีสถานภาพสมรสคู่ อายุงานอยู่ระหว่าง 1 - 3 และ 4 - 6 ปี ซึ่งพยาบาลระดับนี้ส่วนใหญ่ยังต้องทำงานเป็นกะหมุนเวียน 24 ชั่วโมง ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันและเวลาที่จะให้กับครอบครัว พยาบาลที่มีภาระต้องรับผิดชอบดูแลบุคคลในครอบครัว ต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งมาดูแลครอบครัว ในกรณีที่ตารางการปฏิบัติการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติการกิจนั้น ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2551) สอดคล้องกับการศึกษาของ Mrayyan (2005) ในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในประเทศจอร์แดน ที่พบว่าความพึงพอใจด้านความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

### 3. บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยรวม

อยู่ในระดับดี ( $M = 3.84, SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับดีทุกด้าน โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.98, SD = 0.61$ ) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์การ ( $M = 3.90, SD = 0.54$ ) ด้านการสนับสนุน ( $M = 3.80, SD = 0.64$ ) และด้านการได้รับการยอมรับ ( $M = 3.55, SD = 0.61$ ) อธิบายได้ว่าบรรยากาศองค์การดี เนื่องจากองค์การมีโครงสร้าง นโยบายบริหารที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมทั้งผู้มีอำนาจในการตัดสินใจไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกมีกำลังใจ

ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้พยาบาลมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความสะดวกและปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น มีนโยบายการให้รางวัล ยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีผลงานยอดเยี่ยม บรรลุเป้าหมายขององค์กร แสดงถึงการยอมรับความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้บรรยากาศขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของเอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณพ่อง, นพพร โทวธีระกุล และฉวีวรรณ บุญสุยา (2555) ที่ศึกษาบรรยากาศขององค์กรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง (ไม่ระบุเขต) พบว่าอยู่ในระดับดี

4. การรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.13, SD = 0.52$ ) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาลว่าเป็นงานที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการ งานมีความหลากหลายของทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีการป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของพยาบาลเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่เกิดความคับข้องใจ พอใจที่จะปฏิบัติงาน และเอกลักษณ์ของงานที่มีความเฉพาะต่อวิชาชีพพยาบาล บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารงานที่ดี จากเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้การรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิตภา นากา (2552) ที่ศึกษาคุณลักษณะงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล และนงนุช สุขพันธ์ (2544) ที่ศึกษาคุณลักษณะงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าอยู่ในระดับสูง

ผลการศึกษารับรู้คุณลักษณะงานเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำคัญของงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความหลากหลายของทักษะในงาน อธิบายได้ว่าพยาบาลรับรู้ว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบอย่างสูง ใช้ความคิดและเหตุผลในการประกอบการตัดสินใจ เพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญด้านงานพยาบาลและด้านอื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานและใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติ งานอยู่เสมอ ส่วนการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $M = 3.81, SD = 0.67$ ) อธิบายได้ว่าพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตวิชาชีพ รวมทั้งสามารถกำหนดหรือจัดระบบการทำงานตามบทบาทความรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ตามความเหมาะสม ส่วนด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ( $M = 3.73,$

$SD = 0.71$ ) อธิบายได้ว่าพยาบาลรับรู้ว่างานพยาบาลต้องดูแลผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งพยาบาลจะได้รับการสอนมาตั้งแต่เป็นนิสิต/ นักศึกษาพยาบาล การปฏิบัติงานพยาบาลต้องใช้กระบวนการพยาบาล ต้องมีขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบสิ้น กระบวนการ แต่งานบางอย่างไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพียงลำพังต้องอาศัยทีมงานร่วมกัน ปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ทันเวลา สอดคล้องกับเอเออาร์ เพ็ชรสุวรรณ และคณะ (2555) ที่ศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง และนงนุช สุขพันธ์ (2544) ที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าคุณลักษณะงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง

5. ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและคุณลักษณะงานกับความพึงพอใจในงาน และปัจจัยทำนายกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

5.1 บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ( $r = .47$ ) บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ (มีทนา อากาศสุวรรณ, 2545)

5.1.1 บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .47$ ) และสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้ ( $Beta = .159$ ) อธิบายได้ว่าการทำงานที่พยาบาลได้รับความช่วยเหลือหรือได้รับคำปรึกษา ได้รับความเห็นอกเห็นใจ ได้รับกำลังใจจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงาน ทำให้พยาบาลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ทำให้พยาบาลรับรู้ว่าการดี ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

5.1.2 บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .470$ ) และสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้ ( $Beta = .209$ ) อธิบายได้ว่ากรณีโครงสร้างองค์การที่ดีมีสายงานการบังคับบัญชาและระบุผู้มีอำนาจในการตัดสินใจไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดบทบาท ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ทำให้การบริหารงานมีความคล่องตัวเอื้อต่อการติดต่อประสานงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้บรรยากาศองค์การดี ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิมล มาดิษฐ์ (2547)

5.1.3 บรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับและด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .36, .36$  ตามลำดับ) แต่ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาค

ตะวันออกได้ อธิบายได้ว่าบรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับและด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตัวอื่นสูง จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานกับด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กันสูง ( $r = .73$ ) การที่ตัวแปรทำนายมีความสัมพันธ์กันสูงทำให้ความสามารถในการทำนายที่เฉพาะของตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานต่อตัวแปรตามไม่สูงมาก จึงทำให้ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้

5.2 คุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ( $r = .33$ ) อธิบายได้ว่าการที่พยาบาลรับรู้คุณลักษณะงานว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ต้องใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ ใช้ความรู้และทักษะ ความชำนาญหลาย ๆ ด้านในการทำงาน การที่พยาบาลรับรู้ว่าคุณลักษณะงานดีเกี่ยวข้องกับการที่ความพึงพอใจในงานสูงด้วย คุณลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล (Irvine & Evans, 1995 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2551) ขอบเขตงานที่ชัดเจนมีความท้าทาย ความหลากหลาย และความมีอิสระในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง (สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2549) สอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งนภา พูนนารถ (2542) ที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2 และนนุช สุขพันธ์ (2544) ที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าคุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

5.2.1 คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .53$ ) และสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้สูงสุด ( $Beta = .361$ ) เมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสำคัญที่สุดในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อธิบายได้ว่าถ้าพยาบาลวิชาชีพมีอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้ตามความรับผิดชอบของตนเองและบทบาทอิสระ ภายใต้อำนาจวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพจะรู้สึกพึงพอใจในงาน งานที่เปิดโอกาสให้พยาบาลมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และกำหนดเวลาในการทำงาน เมื่องานมีความเป็นอิสระ พยาบาลจะรับรู้ว่าคุณลักษณะงานขึ้นอยู่ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจของเขามากกว่าขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของเครื่องมือหรือคู่มือการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พยาบาลมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผลงานที่เกิดขึ้นอย่างมาก ถ้าพยาบาลมีโอกาสควบคุมการทำงาน

ได้ด้วยตนเองมากขึ้นเท่าใด ก็จะยิ่งรู้สึกมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำมากยิ่งขึ้น หากมีการรับรู้คุณลักษณะงานสูง จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานสูงด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา พูนารถ (2542) ที่พบว่าคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ผลสะท้อนกลับจากงานและความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2 สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 25.99

5.2.2 คุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .42$ ) แต่ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้ อธิบายได้ว่าคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนและด้านโครงสร้าง และมีผลร่วมทำนายความพึงพอใจในงานร่วมกับตัวแปรอื่น ความสามารถในการทำนายที่เฉพาะเจาะจงของค่านี้น่า จึงทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าไม่สามารถทำนายได้ ผลการศึกษานี้แตกต่างจากงนุช สุขพันธ์ (2544) ที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้

5.2.3 คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .37$ ) และสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้ ( $Beta = .132$ ) อธิบายได้ว่าพยาบาลรับรู้ว่าเป็นงานพยาบาลเป็นงานที่มีความเฉพาะ เป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพ การดูแลผู้รับบริการเป็นการดูแลแบบองค์รวม งานส่วนใหญ่พยาบาลแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน หรือการได้ทำงานนั้นจนเสร็จสมบูรณ์ ทำให้พยาบาลรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำและให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานมากขึ้น รู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

5.2.4 คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ( $r = .10$ ) แต่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้ ( $Beta = -.186$ ) การที่ตัวแปรคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ และมีอำนาจทำนายไปในทางลบ ( $Beta = -.167$ ) อธิบายได้ว่าเกิดปรากฏการณ์ตัวแปรด้าน (Suppressor Variable) ซึ่งหมายถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต้นตัวอื่น แต่ส่วนที่มีความสัมพันธ์นั้นเป็นส่วนที่อธิบายตัวแปรตามไม่ได้ (Error variance) ซึ่งการที่ตัวแปรด้านนี้ปรากฏในสมการถดถอย จะทำให้อำนาจในการทำนาย ( $Beta$ ) ตัวแปรตามของตัวแปรต้นตัวอื่นยิ่ง



สูงขึ้น และทำให้อำนาจในการทำนายโดยรวมของสมการ ( $R^2$ ) สูงขึ้นด้วย ในที่นี้พบว่าคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน เป็นตัวแปรต้นของตัวแปรคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน และตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ มีผลทำให้ตัวแปรคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานและตัวแปรบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ มีอำนาจทำนายความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ( $Beta = .366$  เป็น  $.412$  และ  $Beta = .151$  เป็น  $.197$  ตามลำดับ) (Woolley, 1997) แสดงว่าความสำคัญของงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การและด้านการสนับสนุน กับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานและด้านความมีเอกลักษณ์ของงานที่สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 38.3 ส่วนที่เหลือร้อยละ 61.7 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมของ Hampton and Hampton (2004), Ma et al. (2003) Robbins (2003) Shader et al. (2001) Spector (1997) Stamps and Piedmonte (1986) Mrayyan (2005) จิราภรณ์ รวีพิสุทธิ์ (2552) ณิชฎพันธ์ เจริญนนท์ (2551) มยุรี วรรณอง (2549) ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น (2547) อารียวรรณ อ่วมธานี (2547) นิตยา สว่างษ์ (2545) จารุพรรณ ทีละยุทธ โยธิน และ บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2551) วิชาคา คุณาวิคติกุล และ เรมवल นันท์ศุภวัฒน์ (2541) ณิชฎพันธ์ เจริญนนท์ (2551) พบว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน เช่น การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ พฤติกรรมภาวะผู้นำ การนิเทศของหัวหน้า ความสามัคคีภายในกลุ่ม การมอบหมายงาน

6. ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงานและความสามารถในการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

6.1 บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ( $r = .44$ ) ซึ่งอธิบายได้ว่าถ้าพยาบาลรับรู้ว่ามีบรรยากาศองค์การดีส่งผลให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น และส่งผลให้มีการคงอยู่กับองค์การนานมากขึ้น (เรมवल นันท์ศุภวัฒน์, 2542; Snow, 2002) ถ้าองค์การมีบรรยากาศดีจะส่งผลให้พยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และจะส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่

ในงาน ซึ่งจะส่งผลดีโดยทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะบ่งถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล บรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการโยกย้ายงาน (Stone et al., 2007) สอดคล้องกับ นาคี สอน โปธิ์ (2553) และปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2551) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

6.1.1 บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .51$ ) และสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้ ( $Beta = .297$ ) อธิบายได้ว่าพยาบาลรับรู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสนับสนุนเป็นการสนองตอบตามการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรถึงความไว้วางใจและกำลังใจที่มีให้กัน การสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Stringer, 2002) การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ทำให้พยาบาลรู้สึกอบอุ่น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

6.1.2 บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .41$ ) และสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้ ( $Beta = .129$ ) อธิบายได้ว่าพยาบาลรับรู้ว่าองค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจน เป็นการสนองตอบความรู้สึกของพยาบาลว่ามีการจัดการและมีการระบุนหน้าที่บทบาทและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน American Nurses Credentialing Center (ANCC) (2008) กำหนดคุณศาสตร์และคุณสมบัติของโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการด้านการพยาบาลที่เป็นเลิศแก่ผู้ป่วย เป็นโรงพยาบาลที่พยาบาลพึงพอใจในการทำงานและมีการลาออกของพยาบาลต่ำที่สุด โครงสร้างองค์การพยาบาลเป็นแบบแบนราบ มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ให้คณะกรรมการมีการต่อรอง สนับสนุนให้มีการตัดสินใจในระดับหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนางาน มีผู้นำพยาบาลเป็นผู้บริหารระดับสูงในโรงพยาบาล รูปแบบการบริหารจัดการ ผู้บริหารการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลใช้รูปแบบการจัดการแบบมีส่วนร่วมในทุกกระดับ มองเห็นและเข้าถึงได้ง่ายและมีการมอบหมายหน้าที่ลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้อัตราการลาออกของพยาบาลต่ำ การที่พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการจัดโครงสร้างและรูปแบบในการบริหารภายในองค์การพยาบาล ทำให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นนาน ๆ ระดับโครงสร้างจะมีมากเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าทุกคนมีการระบุนหน้าที่และผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการ

กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Stringer, 2002) สอดคล้องกับนาเคี สอนโพธิ์ (2553) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมด้าน โครงสร้างและการบริหารการพยาบาล และด้านความมีอิสระในวิชาชีพ พยาบาล สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจอยู่ในงานได้ร้อยละ 33.7

6.1.3 บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .38, .31$  ตามลำดับ) แต่ไม่สามารถทำนายความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้ อธิบายได้ว่าบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรทำนายตัวอื่นสูง และมีผลร่วมทำนายความตั้งใจอยู่ในงานร่วมกับตัวแปรอื่น ความสามารถในการทำนายที่เฉพาะเจาะจงของด้านนี้ต่ำ ทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าไม่สามารถทำนายความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้

6.2 คุณลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ( $r = .27$ ) โดยคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .41$  และ  $.37$  ตามลำดับ) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความหลากหลายของทักษะในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ( $r = .25$  และ  $.22$  ตามลำดับ) ส่วนด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ( $r = .14, p < .05$ ) แต่คุณลักษณะงานรายด้านทุกด้านไม่สามารถทำนายความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้ อธิบายได้ว่า เนื่องจากคุณลักษณะงานมีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยผ่านตัวแปรอื่น (Mediation) เช่น ความพึงพอใจในงาน (Boyle et al., 1999) ถ้าในสมการมีความพึงพอใจในงานด้วย ทำให้คุณลักษณะงานไม่สามารถทำนายความตั้งใจอยู่ในงานได้เนื่องจากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีอิสระในการทำงาน และได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลรู้สึกพึงพอใจในงาน พยาบาลรับรู้ว่างานพยาบาลเป็นงานที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ต้องใช้กระบวนการพยาบาลและทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน และเป็นงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ป่วย Fisher et al. (1994) พบว่าคุณลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และคุณลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน (Irvine & Evans, 1995 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2551) ธัญพร กฤษณา (2550) พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความตั้งใจลาออก ( $r = -.24$ ) จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้คุณลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาล

วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ไม่สอดคล้องกับสุริย์ ท้าวคำลือ (2550) ที่พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสามารถรวมกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน อธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 27.8 ( $R^2 = 27.8$ ) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.9 ( $R^2 \text{ Change} = .019$ )

6.3 ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ( $r = .46, p < .01$ ) อธิบายได้ว่าถ้าพยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจในงานสูงความตั้งใจคงอยู่ในงานก็สูงตาม โดยมีแรงจูงใจภายนอก ซึ่งได้แก่ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว โอกาสที่จะก้าวหน้า ค่าตอบแทน ผลประโยชน์/ โบนัส สิทธิในการลาพักร้อน รวมทั้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก เกิดความพึงพอใจในงานและมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการโอนย้ายของพยาบาล องค์การที่พยาบาลมีความพึงพอใจในงานสูงจะมีสถิติการโอนย้ายน้อยกว่าองค์การที่พยาบาลมีความพึงพอใจในงานต่ำ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Shader et al., 2001) สอดคล้องกับสุริย์ ท้าวคำลือ (2550) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ( $r = .52$ ) และ Mrayyan (2007) พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลพยาบาลในโรงพยาบาลในประเทศจอร์แดนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .45$ ) (Mrayyan, 2007) และตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ดีที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน ( $R^2 = 22.2$ )

6.3.1 ความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .50$ ) และสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้สูงสุด ( $Beta = .316$ ) อธิบายได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ โดยความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว มีความสำคัญที่สุดพยาบาลส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานเป็นกะ ช่วงเช้า-บ่าย-ดึก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการพักผ่อน การทำกิจกรรมส่วนตัว รวมทั้งเวลาและความรับผิดชอบที่จะมีให้กับทางครอบครัวและงานสังคม โดยเฉพาะพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะให้ความสำคัญกับเวลาของครอบครัว ถ้าภาระงานส่งผลให้ไม่สามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมหรือเป็นอุปสรรคในการ

ดำเนินชีวิต ทำให้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลคนน้อยลง สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542) พบว่าความพึงพอใจในงาน ความรับผิดชอบต่อเครือข่าย มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน เป็นตัวประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4 (ละออ อริยกุลนิมิต, 2546) Price and Mueller (1986) พบว่าตัวแปรทางด้านงานให้ความสำคัญกับครอบครัว ความเป็นวิชาชีพและโอกาสทาง ด้านการเงิน สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการลาออกได้ร้อยละ 18 และ Price and Mueller (1981) พบว่าความพึงพอใจในงานและความรับผิดชอบต่อเครือข่ายมีอิทธิพลมากที่สุด สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในประเทศไอร์แลนด์ ดังนั้นหากโรงพยาบาลใดสามารถจัดตารางการทำงานให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของบุคลากร จะทำให้เกิดความพึงพอใจสูง ส่งผลให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

6.3.2 ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .47$ ) และสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้ ( $Beta = .255$ ) อธิบายได้ว่าการที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมเป็นผู้ชำนาญเฉพาะทางหรือเพิ่มวุฒิการศึกษา ช่วยให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในงานทั้งในตำแหน่งงานและการพัฒนาทางด้านความรู้ความชำนาญในการทำงาน ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน (เสนาะ ดิยาวี, 2544) หน้าที่การงานที่มั่นคงและมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้า งานที่มั่นคงจะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร (ฉันทวิวัฒน์ เขจรนนท์, 2551) สอดคล้องกับนิชนันท์ พุ่งลัดดา (2548) ที่พบว่าโอกาสก้าวหน้าเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครได้

6.3.3 ความพึงพอใจในงานด้านผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .31$ ) และสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้ ( $Beta = -.176$ ) อธิบายได้ว่าการที่องค์กรมีระบบหรือเกณฑ์ในการประเมินผลงานไว้อย่างชัดเจน และนำผลการปฏิบัติงานของพยาบาลมาประกอบการวัดผลในการบรรจุเป้าหมาย ทำให้พยาบาลรู้สึกพึงพอใจ รับรู้ได้ถึงความยุติธรรมของหัวหน้างาน ระบบการประเมินผลที่มีความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาประเมินผลอย่างยุติธรรม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน บุคคลจะมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผล

ยอมรับและพึงพอใจในกระบวนการประเมินผล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใ่วางใจผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันต่อองค์กรและมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป ในทางกลับกันถ้าบุคคลเผชิญกับความไม่เสมอภาคแล้ว โดยทั่วไปบุคคลจะเกิดความคับข้องใจ ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กรต่ำและลาออกจากงานในที่สุด (สมยศ นาวิกาน, 2544) ผลกระทบที่ได้จากการประเมินผลในด้านบวก ได้แก่ การทำให้มีขวัญและกำลังใจ และในด้านลบทำให้รู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ รู้สึกเสียใจ และไม่พึงพอใจ (อัคริ บุญช่วยเหลือ, 2550) จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานด้านผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงาน แต่เมื่อร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจของอยู่ในงานได้ แต่กลับเป็นไปในทิศทางลบ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในงานด้านผลการปฏิบัติงาน ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรด้าน (Suppressor variable) ส่งผลให้อำนาจการทำนายเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน (Woolley, 1997)

6.3.4 ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .38$ ) สอดคล้องกับสุริย์ ท้าวคำลือ (2550) ( $r = .41$ ) แต่ไม่สามารถทำนายความตั้งใจของอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้ อธิบายได้ว่าความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนกับความตั้งใจของอยู่ในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างแท้จริง จึงไม่สามารถทำนายความตั้งใจของอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกได้ อาจเนื่องจากค่าตอบแทนไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่พยาบาลจะตัดสินใจอยู่หรือออกจากงาน ยังมีปัจจัยอื่นอีกหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยด้านองค์กร ด้านผู้ร่วมงาน และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว ภูมิฐานะ ความสะดวกในการเดินทาง สัมพันธภาพในทีมงาน เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของนิชนันท์ พุ่งลัดดา (2548) ที่พบว่าค่าตอบแทนเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครได้

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว ด้านโอกาสก้าวหน้าและด้านผลการปฏิบัติงานกับบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนและด้านโครงสร้างองค์การ ที่สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความตั้งใจของอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 42.8 ส่วนที่เหลือร้อยละ 57.2 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมของ Boyle et al. (1999) Prevosto (2001) Ellenbecker (2004) แสงทอง ประสูวรรณ์ (2541) จาริณี ศรีประเสริฐ (2550) นาคี สอน โปธิ์ (2553) ละออ อริยกุลนิมิต (2546) นิชนันท์ พุ่งลัดดา (2548) พบว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายที่สามารถทำนายความตั้งใจของ

ในงาน เช่น คุณลักษณะผู้บริหาร การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล คุณลักษณะองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน ความเครียดจากงาน ระบบพี่เลี้ยง การพัฒนาวิชาการและวิจัย คุณลักษณะพยาบาล ความรับผิดชอบต่อเครือข่าย ความสะดวกในการเดินทาง

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการประเมินความพึงพอใจในงานของพยาบาลเป็นระยะ และให้ความสนใจกับผู้ที่วางแผนจะลาออกจากการงาน หาสาเหตุที่แท้จริงของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไขอย่างทันที่และสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเดิมต่อไป
2. จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก มีความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ โดยการให้การช่วยเหลือพยาบาล เพื่อลดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว จัดตารางการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดหาที่พักให้สะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการ มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรให้ความสนใจในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ให้เหมาะสมกับความสามารถ ภาระงานและสถานะเศรษฐกิจ รวมทั้งปรับปรุงสวัสดิการของบุคลากรและครอบครัวให้ครอบคลุมมากขึ้น จัดให้มีสถานเลี้ยงเด็ก ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ สำหรับครอบครัวพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้น เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในองค์กรให้ได้ยาวนานที่สุด
3. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ควรจัดรูปแบบการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้มีอิสระในการทำงาน มีเอกสิทธิ์ทางวิชาชีพ สร้างสัมพันธภาพอันดีในระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ลดความขัดแย้งจากงานการพยาบาลเพื่อลดความเครียดและสร้างความรู้สึกรักพื่อใจกับภารกิจในความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ
4. ด้านการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนเรื่องการศึกษาโดยการส่งอบรมเป็นผู้อำนวยการเฉพาะทางหรือเพิ่มวุฒิการศึกษา หรือการอำนวยความสะดวกในเรื่องเวลาและเงินสนับสนุนเพื่อการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้น

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้พบว่า มีเพียงตัวแปรบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์การ และด้านการสนับสนุน กับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 38.3 และตัวแปรความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านผลการปฏิบัติงาน กับบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนและด้านโครงสร้างองค์การ ที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 42.8 ดังนั้นควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ภูมิฐานะ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความสะดวกในการเดินทาง และปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ระบบพี่เลี้ยง การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร เป็นต้น
2. ควรทำวิจัยในรูปแบบอื่น ๆ เช่น วิจัยเชิงปฏิบัติการให้พยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการสร้างความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการรูปแบบการบริหารจัดการในองค์กรพยาบาล หรือการศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว
3. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างใน โรงพยาบาลเอกชน ภูมิภาคอื่น เนื่องจากภาคตะวันออกอยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร อาจมีแรงดึงดูดจากโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครมากกว่าภูมิภาคอื่น ๆ ซึ่งอาจทำให้ต่างจากภาคอื่นๆ หรือศึกษาในพยาบาลเฉพาะทางสาขาต่าง ๆ เช่น พยาบาลไตเทียม พยาบาลเฉพาะทางโรคมะเร็ง พยาบาลหน่วยวิกฤต



## บรรณานุกรม

- กรณีการ์ คูประสิทธิ์. (2550). ลักษณะงาน ความโกรธและความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤษดา แสงดี. (2551). สถานการณ์การกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 2(40), 6.
- กฤษดา แสงดี. (2552). การวิเคราะห์สถานการณ์การใช้และการกระจายกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพ. วันที่ค้นข้อมูล 21 ธันวาคม 2554, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/news/13034>.
- กิตดา พุ่มพงษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขนิษฐา กุลกฤษฎา. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทร์ภา ภาวิไล. (2536). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทร์เพ็ญ สิทธิวงศ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จาริณี ศรีประเสริฐ. (2550). เจตคติการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน และบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบุคลากร ความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมพยาบาล กับประสิทธิผลของหัวหน้าหรือผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการพยาบาล*, 4(1), 28-30.
- จิตภา กานา. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), สาขาวิชาเอกบริหารโรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิราภรณ์ รวีพิสุทธิ์. (2552). ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑารัตน์ เฟิงมาก. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุฬาลักษณ์ บารมี. (2551). สถิติเพื่อการวิจัยทางสุขภาพและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS. ชลบุรี: ศรีศิลป์การพิมพ์.
- จุฬาลักษณ์ บารมี, สุนทราวดี เขียวพิเชฐ และโสรัตน์ วงษ์สุทธิธรรม. (2553). รายงานการวิจัยสถานการณ์การไปต่างประเทศของพยาบาลไทย. ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ณัฐสุดา อั้งโสภา. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปทุมธานี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดวงจิตต์ เทพวงษ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภฎี เอกพจน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญพร กฤษณา. (2550). *ปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นงนุช สุขพันธ์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุขสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นาดี สอนโพธิ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจตราราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิชนันท์ ฟุ้งลดดา. (2548). *การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา ธนกาญจน์. (2551). *ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิตยา สว่างษ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างเสริมพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การสร้างเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัย ทางพยาบาลศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประคอง วรรณสุด. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ประภาร์ตน์ แบนุท. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553 ก). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553 ข). *จิตวิทยาการอุตสาหกรรม*. (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี
- ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปิยะฉัตร นำชื่น. (2547). *การวิเคราะห์ทัศนคติงานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2554, 22 ธันวาคม). *สถิติการลาออก-โอนย้ายของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ปี พ.ศ. 2552-2553.*
- พจนารถ บรรเทาพงษ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ความเป็นอิสระแห่งตน และบรรยากาศองค์การกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พรพรรณ อนุมาศ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- พสุ เดชะรินทร์. (2551). *บรรยากาศกับแรงจูงใจ*. วันที่ค้นข้อมูล 22 ธันวาคม 2554, เข้าถึงได้จาก <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=5909.0>
- พัชราวัลย์ เรื่องศรีจันทร์ และศิริลักษณ์ สุภปีติพร. (2554). ความเครียดของพยาบาล ความคิดเห็นต่อการเตรียมความพร้อมเป็น โรงพยาบาลดิ่งคูใจ และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 56(4), 425-436.
- มยุรี วรคนอง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัทนา อากาศสุวรรณ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระยอง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพา ทรัพย์มี. (2542). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 500 เตียง แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์แพทยศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชฎา อธิสนธิสกุล. (2549) เตรียมรับ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์การ. *Productivity World* 11(60), 55-60.
- รัชฎาพร สีดาดาษ. (2548). *ตัวประกอบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณี โกศลศรีวิวัฒน์. (2445). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลมกุฏวิวัฒน์ กรุงเทพมหานคร*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาลังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งนภา พูนนารถ. (2542). *คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขารณสุขศาสตร์), สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เรมवल นันท์สุภวิวัฒน์. (2542). *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ*. เชียงใหม่: นพบุรีการพิมพ์.

- เรวัตร ก่อวงศ์กาญจน์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ละออ อริยกุลนิมิต. (2546). *การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วชิ เกษสม. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารขององค์กร คุณค่าในงานพยาบาลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรดา ข่ายแก้ว. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรลักษณ์ มุกด์มณี. (2544). *การศึกษาลักษณะงานที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรัตน์ บุญธนะ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วารี พูลทรัพย์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงาน กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ*. โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาดา คุณาวิคติกุล และ เรมวดี นันท์สุภวัฒน์. (2541). *รายงานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งวิธีการจัดการกับความขัดแย้งกับความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ*. เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วิมล มาดิษฐ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การสอนแนะ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ศิริพร จิรวัดน์กุล, นันทพันธ์ ชินล้ำประเสริฐ, ประณิต ส่งวัฒนา, วรณิ เดียวอิสเรศ, วารุณี ฟองแก้ว, ศิริอร ลินธุ และสมพร รุ่งเรืองกลกิจ. (2555). *รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตและความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.*
- ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). *เมื่อพยาบาล (อาเซียน) ไร้พรมแดน. วันที่ค้นข้อมูล 7 พฤษภาคม 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.nic.go.th/gsic/uploadfile/nurse-aec.pdf>*
- สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ. (2542). *วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชายของพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.*
- สมยศ นาวิการ. (2547). *การบริหาร: การพัฒนาองค์การและการจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.*
- สมสมัย สุธีรสานต์. (2544). *ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 13(3), 27-39.*
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สรัญญา จันทรวงทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีอคติทางเพศ และการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สาคร พรพจน์ชนมาศ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาของหัวหน้าหอผู้ป่วยคุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2550). *ข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข*. วันที่ค้นข้อมูล 22 ธันวาคม 2554, เข้าถึงได้จาก <http://bps.ops.moph.go.th/index.php?mod=bps&doc=5>
- ลำลี บรรณเทศ. (2543). *การนิเทศงานของหัวหน้าพยาบาล และความพึงพอใจในงานของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 6. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาณี ทยาธรรม. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุริย์ ท้าวคำลือ. (2549). *ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เสนาะ ดิยาวัว. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงทอง ประสุวรรณ. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- หอมไกล ต้นสัก. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- หัตยา ศรีวงษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อัครี บุญช่วยเหลือ. (2550). *การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนที่คัดสรรแห่งหนึ่งในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*



- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2547). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอียดศิริ เรืองภักดี. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณส่อง, นพพร โทวธีระกุล และฉวีวรรณ บุญสุยา. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารเกื้อการุณย์*. 19(2), 113-117.
- American Nurses Credentialing Center (ANCC). (2008). *Overview of ANCC Magnet Recognition Program*®. Retrieved March 15, 2013, from <http://www.nursecredentialing.org/Magnet.aspx>
- Alexander, J. R., Lichtenstein, R., Oh, H. J., & Ullman, E. (1998). A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings. *Research in Nursing and Health*, 21(5), 415-427.
- Bjork, I. T., Samdal, G. B., Hansen, B. S., Torsad, S., & Hamilton, G. A. (2007). Job satisfaction in Norwegian population of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44, 747-757.
- Boyle, D. M., Bott, M. J., Hansen, H. E., Woods, C. Q., & Taunton, R. L. (1999). Manager's leadership and critical care nurses' intent to stay. *American Journal of Critical Care*, 8(6), 361-371.
- Cavanagh, S. J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 17(6), 704-711.
- Chan, E. Y., & Morrison, P. (2000). Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital. *Nursing and Health Sciences*, 2, 113-121.
- Chan, C. C. A., McBey, K., Basset, M., O'Donnell, M., & Winter, R. (2004). Nursing crisis: Retention strategies for hospital administrators. *Research and Practice in Human Resource Management*, 12(2), 31-56.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance* (2<sup>nd</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Coomber, B., & Barriball, L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies, 44*, 297-314.
- Cowin, L. S., & Hengstberger, S. C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International of Nursing Studies, 43*, 59-70.
- Ellenbecker, C. H. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of Advanced Nursing, 47*(3), 303-310.
- Fisher, M. L., Hinson, N., & Deets, C. (1994). Selected predictors of registered nurse' intent to stay. *Journal of Advanced Nursing, 20*(3), 950-957.
- Fornaciari, C. J., & Deam, K. L. (2005). Experiencing organizational work design: Beyond Hackman and Oldham. *Journal of Nursing Education, 29*(4), 631-653.
- Garbee, D. D. (2006). *Factors influencing intent to stay of nursing faculty in selected schools of nursing in sixteen states within the southern region*. Doctoral dissertation, Graduate faculty, University of New Orleans.
- Gibson, J. L., Ivencevich, J. M., & Donelley, J. H. (2000). *Organization: Structure, Processes Behavior* (10<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Grigsby, K. A. (1991). Perception of organization's climate: Influence by the organization's structure. *Journal of Nursing Education, 30*(2), 81-88.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. California: Addison-Wesley.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1966). *The Organizational Climate of School*. Chigaco: University of Chigaco.
- Hampton, G. M., & Hampton, G. L. (2004). Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals: The case of Certified Nurse-Midwives. *Journal of Business Research, 57*, 1042-1053.
- Hayes, L. J., Brien-Pallas, L. O, Duffield, C., Shamian, J.; Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S., North, N., & Stone, P. W. (2006). Nurse turnover: A literature review. *International Journal of Nursing Studies, 43*, 237-263.

- Health Resources and Services Administration (HRSA). (2002). *Projected supply, demand, and shortages of registered nurses: 2002-2020*. Retrieved December 15, 2011, from <http://www.bhpr.hrsa.gov/healthworkforce/reports/behindrnprojections/3.htm>.
- Hill, K. S. (2011). Work satisfaction, intent to stay, desires of nurse, and financial knowledge among bedside and advanced practice nurses. *Journal of Nursing Administration, 41*(5), 211-217.
- Hinshaw, A., Smeltzer, C., & Atwood, J. (1987). Innovative retention strategies for nursing staff. *Journal of Nursing Administration, 17*(6), 8-16.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*. Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing.
- Hu, J., & Liu, H. (2004). Job satisfaction among nurses in China. *Home Health Care Management & Practice, 17*(1), 9-13.
- Jones, C. B. (2005). The costs of nurse turnover, Part 2: Application of the nursing turnover cost calculation methodology. *Journal of Nursing Administration, 35*(1), 41-49.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85*(2), 237-249.
- Kunavikitkul, W. (1994). *Conflict management, job satisfaction, intent to stay, and specific demographic variables of professional nurse in Thailand*. Unpublished doctoral dissertation of Science in Nursing, University of Alabama at Birmingham.
- Kunavikitkul, W., Nuntasupawat, R., Srisuphan, W. & Booth, R. Z. (2000). Relationships among conflict, conflict management, job satisfaction, intent to stay, and turnover of professional nurses in Thailand. *Nursing and Health Sciences, 2*, 9-16.
- Leveck, M. L., & Jones, C. B. (1996). The nursing practice environment, staff retention and quality of care. *Research in Nursing and Health, 19*, 331-343.
- Littell, S. C. (1995). *Organization climate and job satisfaction in mid-level nurse manager*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Texas at Austin.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston: Harvard University.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (2002). *Motivation and Organization Climate*. Boston: Harvard University.

- Luthan, F. (1995). *Organization Behavior*. (7<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ma, C., Samuels, M. E., & Alexander, J. (2003). Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 33(5), 293-299.
- McCarthy, G., Tyrrell, M. P., & Lehane, E. (2007). Intent to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal of Nursing Management*, 15, 248-255.
- McCloskey, J. (1990). Two requirements for job contentment: Autonomy and social integration. *Journal of Nursing Scholarship*, 22(3), 140-143.
- Mueller, C. W., & McCloskey, J. C. (1990). Nurse' job satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research*, 39, 113-117.
- Mrayyan, M. T. (2005). Nurse job satisfaction and retention: Comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 13(4), 40-50.
- Mrayyan, M. T. (2007). Jordanian nurses' job satisfaction and intent to stay: Comparing teaching and non-teaching hospitals. *Journal of Professional Nursing*, 23(3), 125-136.
- Mrayyan, M. T. (2008). Hospital organizational climate and nurses' intent to stay: Difference between unit and wards. *Journal of the Australian Nursing Profession*, 27(2), 223-235.
- Nedd, N. (2006). Perceptions of empowerment and intent to stay. *Nursing Economics*, 24(1), 13-18.
- Prevosto, P. (2001). The effect of "mentored" relationships on satisfaction and intent to stay of Company-Grade U.S. Army reserve nurses. *Military Medicine*, 166(1), 21-26.
- Price, J. R., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurse. *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.
- Price, J. R., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employee*. Greenwich, Conn: JAI Press.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. (9<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. (10<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

- Schulte, M., Ostroff, C., & Kinicki, A. J. (2006). Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross-level study of climate-satisfaction relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(4), 645-671.
- Sellgren, S. F., Ekvall, G. & Tomson, G. (2008). Leadership behaviour of nurse managers in relation to job satisfaction and work climate. *Journal of Nursing Management*, 16, 578-587.
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., & Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30, 47-58.
- Shader, K., Broome, M. E., Broome, C. D., West, M. E., & Nash, M. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration*, 31(4), 210-216.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmonte, E. B., & Haase, M. B. (1978). Nurse' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27, 114-120.
- Snow, J. L. (2002). Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. *Journal of Nursing Administration*, 24(7), 393-397.
- Sourdif, J. (2004). Predictors of nurses' intent to stay at work in a university health center. *Nursing and Health Sciences*, 6, 59-68.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. London: Sage Publication.
- Stamps, P. L., & Piedmonte, E. B. (1986). *Nurses and Work Satisfaction: An Index for Measurement*. Michigan: Health Administration Press.
- Stone, P. W., Mooney-Kane, C., Larson, E. L., Pastor, D. K., Zwanziger, J., & Dick, A. W. (2007). Nurse working conditions, organization climate, and intent to leave in ICUs: A instrumental variable approach. *Health Services Research*, 42, 1085-1104.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Upper Saddle River.

- Taunton, R. L., Boyle, D. M., Woods, C. Q., Hansen, H. E., & Bott, M. J. (1997). Manager leadership and retention of staff nurses. *Western Journal of Nursing Research, 19*(2), 205-226.
- Tyson, P. D., Pongruengphant, R., & Aggarwal, B. (2002). Coping with organizational stress among hospital nurses in Southern Ontario. *International Journal of Nursing Studies, 39*, 453-459.
- Woolley, K. K. (1997). *How Variables Uncorrelated with the Dependent Variable Can Actually Make Excellent Predictors: The Important Suppressor Variable Case*. Texas A&M University. Retrieved February 25, 2013, from <http://ericae.net/ft/tamu/supres.htm>.
- Yin, T., & Yang, A. (2002). Nursing turnover in Taiwan: A meta-analysis of related factor. *International Journal of Nursing Studies, 39*, 573-581.
- Yoder, L. H. (1995). Staff nurses' career development relationships and self-report professionalism, job satisfaction and intent to stay. *Nursing Research, 44*(5), 290-297.
- Zaghloul, A. A., Hussaini, M. F., & Bassam, N. K. (2008). Intention to stay and nurses' satisfaction dimensions. *Journal of Multidisciplinary Healthcare, 1*, 51-58.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

- |   |  |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร        | คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                        |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผ่องศรี เกียรติเลิศสนภา | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่                         |
| 3. ดร. สุทธิรัช คนกาญจน์                          | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา                             |
| 4. คุณอัจฉรา คงกิตติมากุล                         | รองผู้อำนวยการฝ่ายศูนย์คุณภาพ<br>บริษัท สมิตีเวช จำกัด มหาชน |
| 5. คุณจินตนา สนิธิ                                | ผู้อำนวยการสายงานพยาบาล<br>รพ. บางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล  |



ที่ ศธ ๖๖๐๗/๕๕๖

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงย่อวิทยานิพนธ์  
๒. เครื่องมือเพื่อการวิจัย

ด้วย นางวัชรา ชาว่อง นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากรองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าว คณะฯ จึงขออนุญาตเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชณีภรณ์ ทรัพย์กรานนท์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐๒๘๓๖ โทรสาร ๐๓๘-๓๙๓๔๓๖

ผู้วิจัยโทร ๐๘๑-๖๓๘๕๕๓๗

สำเนาเรียน รศ.ดร.บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร

ที่ ศธ ๖๖๐๘๗/ ๕๔๕



คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์  
๒. เครื่องมือเพื่อการวิจัย

ด้วย นางวัชรา ชาวม่วง นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าว คณะฯ จึงขออนุญาตเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชนิภาภรณ์ ทรัพย์ภานนท์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐๒๘๓๖ โทรสาร ๐๓๘-๓๔๓๔๗๖

ผู้วิจัยโทร ๐๘๑-๖๓๘๔๕๓๗

สำเนาเรียน ผศ.ดร.ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๘๓๖

ที่ ศธ ๖๐๐๗/ ๕๗๑

วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้ในการเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.สุทธิธัช คนกาญจน์

ด้วย นางวัชรา ชาวผ่อง นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าว คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต ทั้งนี้ได้แนบเค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือการวิจัยมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชรา นีกรณ)   
 คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์



ที่ ศธ ๖๖๐๗/๕๕๓



คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองประธานกรรมการบริษัท สมิติเวช จำกัด มหาชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโคร่งย่อวิทยานิพนธ์  
๒. เครื่องมือเพื่อการวิจัย

ด้วย นางวัชรา ขาวม่วง นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากนางอัจฉรา คงกิตติมากุล บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าว คณะฯ จึงขออนุญาตเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชนีภรณ์ ทรัพย์ภรณ์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐๒๘๓๖ โทรสาร ๐๓๘-๓๙๓๔๗๖

ผู้วิจัยโทร ๐๘๑-๖๓๘๔๕๓๗

สำเนาเรียน นางอัจฉรา คงกิตติมากุล



ที่ ศธ ๖๖๐๗/ ๕๕๕

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๕ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางปะกอก ๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโคร่งย่อวิทยานิพนธ์  
๒. เครื่องมือเพื่อการวิจัย

ด้วย นางวัชรา ขาวผ่อง นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากนางสาวจินตนา สนิธิ บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง เกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าว คณะฯ จึงขออนุญาตเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชนิกรณ์ ทรัพย์ภรานนท์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐๒๘๓๖ โทรสาร ๐๓๘-๓๔๓๔๗๖

ผู้วิจัยโทร ๐๘๑-๖๓๘๔๕๓๗

สำเนาเรียน นางสาวจินตนา สนิธิ

**ภาคผนวก ข**

ขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย





คณะพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ที่..... ๑๕๓  
วันที่ ๒๓ มี.ค.๕๕  
เวลา ๑๑:๐๒ น.

- ผอ. รศ. ชัยโชค ใจดี  
- อานพพิชิต  
/ ประเด็นกฎหมายใหม่

ที่ ศร ๐๕๑๔.๑๐/๐ ๓๖๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๒

๕ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

อ้างถึง หนังสือที่ ศร ๖๖๐๗/๔๗๐ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึงซึ่งนางวิชา ขาวผ่อง นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัยจากวิทยานิพนธ์ของนางนาคี สอนโพธิ์ มหาลัยบัณฑิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ความแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ยินดีให้นางนางวิชา ขาวผ่อง ใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีการอ้างอิงที่มาของเครื่องมืออย่างถูกต้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป  
เรียน คณบดี  
งานนักศึกษิตวิทยาลัย มขอนแก่น ได้  
๓๐ มีนาคม ๒๕๕๕ รศ. อานพพิชิต ใจดี  
วิจัยนาง นาคี สอนโพธิ์ เพื่อนำมาใช้  
ดร. ดำริทณีนพร  
จึงเรียนมาเพื่อ

๑. โปรดทงน  
๒. เห็นควรพิจารณาเรื่อง รศ. ชัยโชค ใจดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
โทรศัพท์ (๐๔๓) ๒๐๒๕๒๐ ต่อ ๓๒  
งานนักศึกษิต, ประเด็นกฎหมายใหม่  
โทรสาร (๐๔๓) ๒๐๒๕๒๑  
เพื่อแจ้งนักศึกษิตทงน

ดร. ชัยโชค ใจดี

คณบดี คป. เลข ๐

๒๓ เม.ย. ๕๕



ที่ ศธ 0512.11/0544

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารบรมราชชนนีศรีศศพรชัย ชั้น 11  
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน  
กรุงเทพฯ 10330

5 เมษายน 2555

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

อ้างถึง หนังสือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ศธ 6607/458 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2555  
เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งว่า นางวิชรา ขาวผ่อง นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก” มีความประสงค์จะขอใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การสอนแนะ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์” ของ วิมล มาดิษฐ์ นั้น คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยินดีและอนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวได้ โดยขอให้ผู้ใช้แจ้งผลการวิจัยและการปรับเครื่องมือ (ถ้ามี) ให้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. พุทิน อังสุโรจน์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-1129

โทรสาร. 0-2218-1130

ภาคผนวก ค  
อนุญาตให้ใช้เครื่องมือในการวิจัย



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1. ชื่อเรื่อง

ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

Factors Predicting Job Satisfaction and Intent to Stay of Professional Nurse in Private Hospitals of the Eastern Region

2. ชื่อนิสิต นางสาวชาวพ่อง

รหัสประจำตัวนิสิต 53920648 หลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (ภาคพิเศษ)

3. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ รับรองจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 02-07-2555 โดยได้พิจารณารายละเอียดการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

- 1) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย  
กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวนทั้งหมด ไม่เกิน 308 ราย
- 2) วิธีการอย่างเหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่าง(Informed consent) และผู้ปกครอง ในกรณีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ยังไม่บรรลุนิติภาวะตามกฎหมาย ก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายหรืออันตรายต่อกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
- 4) ช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่าง วันที่ 3 กรกฎาคม 2555 ถึง วันที่ 31 ตุลาคม 2555
- 5) สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล: โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา โรงพยาบาลกรุงเทพพระยอง  
โรงพยาบาลสมิติเวช ศรีราชา โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา และ โรงพยาบาลเอกชล

4. วันที่ให้การรับรอง: 9 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2555

ลงนาม.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ที่ ศธ ๖๖๐๓/ ๑๖๙๓



คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนิสิต

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพธนบุรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์  
๒. แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ด้วย นางวัชรา ชาวผ่อง นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพธนบุรี ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายการพยาบาล โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๓๐ คน ในระหว่างวันที่ ๒๕ กรกฎาคม - ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พิริยา สุภศรี)

รองคณบดีฝ่ายบริหารยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพการศึกษา  
รักษาการแทน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ ๐๓๘-๑๐๒๘๓๖

โทรสาร ๐๓๘-๓๘๓๔๗๖

ผู้วิจัยโทร ๐๘-๑๖๓๘-๔๕๓๗

ที่ ศธ ๖๖๐๐๓/ ๑๒๑๐

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
๒. แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ด้วย นางวิชรา ขาวม่วง นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายการพยาบาลโดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๙๙ คน ณ โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา ในระหว่างวันที่ ๒๔ สิงหาคม- ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชณีภรณ์ ทรัพย์ภานนท์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ (๐๓๘)๑๐๒๘๓๖

โทรสาร (๐๓๘) ๓๙๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐๘-๑๖๓๘-๔๕๓๗

ที่ ศธ ๖๖๐๗/ ๑๒๕๑



คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพระยอง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
๒. แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ด้วย นางวีรชา ชาวผ่อง นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายการพยาบาลโดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๕๗ คน ณ โรงพยาบาลกรุงเทพระยอง ในระหว่างวันที่ ๒๔ สิงหาคม- ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชนิกรณ์ ทรัพย์ภรานนท์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ (๐๓๘)๑๐๒๘๓๖

โทรสาร (๐๓๘) ๓๔๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐๘-๑๖๓๘-๔๕๓๗



ที่ ศธ ๖๖๐๗/ ๒๒๙๒

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช ศรีราชา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
๒. แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ด้วย นางวิชรา ชาวผ่อง นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกให้นิติเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายการพยาบาลโดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๔๗ คน ณ โรงพยาบาลสมิติเวช ศรีราชา ในระหว่างวันที่ ๒๔ สิงหาคม- ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชนิภรณ์ ทรัพย์กรานนท์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ (๐๓๘)๑๐๒๕๓๖

โทรสาร (๐๓๘) ๓๔๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐๘-๑๖๓๘-๔๕๓๗

ที่ ศธ ๖๖๐๗/๑๒๖๓



คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
๒. แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ด้วย นางวัชรา ชาวผ่อง นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บาร์มี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายการพยาบาลโดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๕๔ คน ณ โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ในระหว่างวันที่ ๒๔ สิงหาคม- ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนิภรณ์ ทรัพย์กรานนท์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ (๐๓๘) ๑๐๒๘๓๖

โทรสาร (๐๓๘) ๓๙๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐๘-๑๖๓๘-๔๕๓๗



ที่ ศธ ๖๖๐๗/ ๑๒๗๕

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
๒. แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ด้วย นางวัชรา ขาวม่วง นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บาร์มี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกให้จัดส่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายการพยาบาลโดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๕๑ คน ณ โรงพยาบาลเอกชล ในระหว่างวันที่ ๒๔ สิงหาคม- ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชนิภรณ์ ทรัพย์กรานนท์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ (๐๓๘)๑๐๒๘๓๖

โทรสาร (๐๓๘) ๓๔๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐๘-๑๖๓๘-๔๕๓๗

**ภาคผนวก ง**

แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



## เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย

การวิจัยเรื่อง **ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก**

รหัสจริยธรรมการวิจัย **02 – 07 – 2555**

ชื่อผู้วิจัย **นางวัชรฯ ขาวผ่อง**

การวิจัยครั้งนี้ทำขึ้นเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เนื่องจาก ท่านเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี การวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลในเดือน กรกฎาคม - ตุลาคม 2555

เมื่อท่านสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว สิ่งที่ท่านจะต้องปฏิบัติคือ โปรดอ่านคำแนะนำและตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามความจริง หลังจากท่านให้ข้อมูลในแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว กรุณานำแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกและนำไปใส่กล่องรับแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้ให้

ประโยชน์ที่จะได้รับเพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ ปรับปรุงลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแนวทางในการบริหารงานพยาบาลในองค์การ และพัฒนาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพและข้าราชการให้คงอยู่ในงานและองค์การ อย่างไรก็ตามอาจมีความเสี่ยงหรือความไม่สบายที่เกิดขึ้นจากการวิจัยได้แก่ การกลัวว่าคำตอบของท่านจะถูกเปิดเผย ผู้วิจัยขอรับรองว่าไม่มีการเปิดเผยชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะไม่ถูกเปิดเผยในที่ใด ๆ ถือเป็นความลับ การเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยป้องกันไม่ให้เกิดการตอบกลับแบบสอบถามของท่านผ่านผู้บริหารของโรงพยาบาล โดยการจัดกล่องรับแบบสอบถามที่มีระบบป้องกันการเปิด

จากบุคคลอื่น ไว้ที่บริเวณสถานที่บันทึกเวลาปฏิบัติงาน

การเข้าร่วมการวิจัยของท่านครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ท่านมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้วิจัยทราบล่วงหน้า และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และท่านสามารถซักถามข้อความที่ท่านสงสัย หรือต้องการทราบได้ตลอดเวลา ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้ในที่ส่วนบุคคล ซึ่งไม่มีใครสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ นอกจากผู้วิจัยและ

อาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากที่ได้มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยไปแล้ว 1 ปี ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลทั้งหมด

หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามได้โดยตรงจากผู้วิจัยในวันทำการรวบรวมข้อมูล หรือสามารถติดต่อสอบถามเกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้ได้ตลอดเวลาที่ นางวัชรา ขาวผ่อง หมายเลขโทรศัพท์ 081-638-4537 หรือที่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฬาลักษณ์ บารมี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก หมายเลขโทรศัพท์ 089-967-7819

นางวัชรา ขาวผ่อง  
ผู้วิจัย

หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านจะสามารถแจ้งให้ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมฯ ทราบได้ที่ เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมฯ ฝ่ายวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. 038-102823

ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามผู้วิจัยหรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านอาจจะขอเอกสารนี้กลับไปที่บ้านเพื่ออ่านและทำความเข้าใจ หรือปรึกษาหารือกับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท แพทย์ประจำตัวของท่าน หรือแพทย์ท่านอื่น เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ได้



## ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคง  
อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน  
ภาคตะวันออก

วันที่ทำยินยอม วันที่ .....เดือน.....พ.ศ. ....

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัย ถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียดและมีความเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผยในภาพรวมที่เป็นการสรุปผลการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้วิจัย

(.....นางวัชรรา ขาวผ่อง.....)

### ตัวอย่างแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถาม บรรยากาศองค์กร จำนวน 13 ข้อ
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน จำนวน 17 ข้อ
  - ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จำนวน 16 ข้อ
  - ตอนที่ 5 แบบสอบถาม ความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำนวน 4 ข้อ
2. โปรดอ่านคำแนะนำก่อนตอบแบบสอบถามตอนนั้น ๆ
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามความจริง เพื่อให้คำตอบของท่านสามารถใช้เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์และเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีคุณค่า นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลต่อไป
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่ถูกเปิดเผยในที่ใด ๆ ถือเป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น
5. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือและข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง ไว้ ณ โอกาสนี้

นางวัชรา ขาวผ่อง

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ \_\_\_\_\_ ปี (เศษของปี มากกว่า 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
3. สถานภาพสมรส  โสด  คู่  หม้าย/หย่า  แยกกันอยู่
4. วุฒិการศึกษา  ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  ปริญญาโทหรือสูงกว่า
5. สถานที่ปฏิบัติงาน
  - โรงพยาบาลกรุงเทพพญาไท  โรงพยาบาลกรุงเทพพระยอง
  - โรงพยาบาลสมิติเวช ศรีราชา  โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา
  - โรงพยาบาลเอกชล
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานที่นี้ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน (เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
  - 1-3 ปี  4-6 ปี  7-10 ปี
  - 11-15 ปี  มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

### ตอนที่ 2 แบบสอบถาม บรรยายาคอศงค์การ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย (✓)

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

- |   |                    |  |
|---|--------------------|--|
| 5 | เป็นจริงมากที่สุด  | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด      |
| 4 | เป็นจริงมาก        | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่ |
| 3 | เป็นจริงปานกลาง    | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง      |
| 2 | เป็นจริงน้อย       | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย             |
| 1 | เป็นจริงน้อยที่สุด | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น          |

| บรรยากาศองค์การ   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>โครงสร้างองค์การ</b>   |                  |   |   |   |   |
| 1. ฝ่ายการพยาบาลมีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความคล่องตัวเอื้อต่อการติดต่อประสานงาน  |                  |   |   |   |   |
| 3. ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและของฝ่ายการพยาบาลเป็นอย่างดี   |                  |   |   |   |   |
| <b>มาตรฐานการปฏิบัติงาน</b>   |                  |   |   |   |   |
| 5. ฝ่ายการพยาบาลมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน  |                  |   |   |   |   |
| 7. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าที่ฝ่ายการพยาบาลกำหนดไว้                                     |                  |   |   |   |   |
| <b>การได้รับการยอมรับ</b>   |                  |   |   |   |   |
| 8. ท่านมักได้รับการยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยมและเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน/ องค์การ                 |                  |   |   |   |   |
| <b>การสนับสนุน</b>  |                  |   |   |   |   |
| 10. บุคลากรในฝ่ายการพยาบาลมีความมั่นใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันเมื่อมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน                      |                  |   |   |   |   |
| 12. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ย่างยาก ซับซ้อน ท่านจะได้รับคำปรึกษาและความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ |                  |   |   |   |   |

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย (✓)

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

- |   |                   |  |
|---|-------------------|--|
| 5 | เห็นด้วยมากที่สุด | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด      |
| 4 | เห็นด้วยมาก       | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่ |
| 3 | เห็นด้วยปานกลาง   | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง      |
| 2 | เห็นด้วยน้อย      | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย             |
| 1 | ไม่เห็นด้วย       | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น          |



| คุณลักษณะงาน   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน</b>  |                  |   |   |   |   |
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะและความชำนาญหลาย ๆ ด้าน   |                  |   |   |   |   |
| 3. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานการพยาบาล                                      |                  |   |   |   |   |
| <b>ความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>   |                  |   |   |   |   |
| 5. งานที่ท่านปฏิบัติ ส่วนใหญ่เป็นงานที่มีความสมบูรณ์ในตัว งาน ท่านสามารถทำงานนั้น ๆ ได้คนเดียวตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ |                  |   |   |   |   |
| 7. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ให้การดูแลผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม และจิตวิญญาณ                           |                  |   |   |   |   |
| <b>ความสำคัญของงาน</b>   |                  |   |   |   |   |
| 8. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิด และเหตุผลประกอบการตัดสินใจ  |                  |   |   |   |   |
| 10. งานที่ท่านปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการ  |                  |   |   |   |   |
| <b>ความมีอิสระในการทำงาน</b>   |                  |   |   |   |   |
| 11. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถให้การพยาบาลโดยอิสระอย่างเต็มความสามารถ ภายใต้ขอบเขตวิชาชีพ                                       |                  |   |   |   |   |
| 13. ท่านสามารถมอบหมายงานแก่บุคลากรระดับรอง โดยพิจารณาตามความเหมาะสมและบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล                        |                  |   |   |   |   |
| <b>ข้อมูลป้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน</b>  |                  |   |   |   |   |
| 15. ท่านได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และหน่วยงาน จากผู้บริหารทางการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ                        |                  |   |   |   |   |
| 17. ท่านได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง มาปรับปรุง และพัฒนางานทุกครั้ง  |                  |   |   |   |   |

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย (✓)

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบ ดังนี้

- |   |                  |  |
|---|------------------|--|
| 5 | พึงพอใจมากที่สุด | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด      |
| 4 | พึงพอใจมาก       | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่ |
| 3 | พึงพอใจปานกลาง   | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง      |
| 2 | พึงพอใจน้อย      | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย             |
| 1 | ไม่พึงพอใจ       | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น          |

| ความพึงพอใจในงาน   | ระดับความพึงพอใจ |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ค่าตอบแทน</b>   |                  |   |   |   |   |
| 2. เงินเดือน ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ท่านได้รับ<br>เหมาะสมกับทักษะความรู้ความสามารถ และสัมพันธ์กับหน้าที่<br>ความรับผิดชอบของท่าน |                  |   |   |   |   |
| 4. ในรอบปีท่านมีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความจำเป็น เช่น ลา<br>กิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี   |                  |   |   |   |   |
| <b>โอกาสก้าวหน้า</b>   |                  |   |   |   |   |
| 5. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้นใน<br>งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน  |                  |   |   |   |   |
| 9. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้นำเสนอผลการปฏิบัติงาน/<br>ผลงานวิชาการ ในที่ประชุมภายในและภายนอกหน่วยงาน  |                  |   |   |   |   |
| <b>ผลการปฏิบัติงาน</b>   |                  |   |   |   |   |
| 10. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายหรือ<br>ความก้าวหน้าขององค์กร   |                  |   |   |   |   |
| <b>ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ ครอบครัว</b>  |                  |   |   |   |   |
| 12. การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อนและ<br>การดำเนินชีวิตประจำวัน   |                  |   |   |   |   |
| 14. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานกับเวลาในการทำ<br>กิจกรรมส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม   |                  |   |   |   |   |

**ตอนที่ 5 แบบสอบถาม ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย (✓)

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบ ดังนี้

- |   |                   |  |
|---|-------------------|--|
| 5 | เห็นด้วยมากที่สุด | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด      |
| 4 | เห็นด้วยมาก       | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่ |
| 3 | เห็นด้วยปานกลาง   | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง      |
| 2 | เห็นด้วยน้อย      | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย             |
| 1 | ไม่เห็นด้วย       | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น          |

| ความตั้งใจคงอยู่ในงาน  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ท่านวางแผนจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้ไม่น้อยกว่า 5 ปี                                  |                  |   |   |   |   |
| 3. ภายใน 5 ปี ข้างหน้า แม้ว่าจะงานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ท่านก็จะไม่ออกจากงาน |                  |   |   |   |   |

ภาคผนวก จ  
เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย  
ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย  
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย