

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ หัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3*

กมลรัตน์ ภูณราชา พย.ม.** อารี ชิวเกษมสุข Ph.D.***
นุศรา วิจิตรแก้ว Ph.D.**** วิไล กุศลวิศิษฎ์กุล วท.ม.*****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย (2) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และ (5) ศึกษาตัวแปรที่ร่วมทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3

กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3 จำนวน 212 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบมีระบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.89 0.90 และ 0.92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้น

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (2) สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (3) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (4) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (5) สภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 55.7

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง โรงพยาบาลกำแพงเพชร

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**** อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช

***** รองศาสตราจารย์ (ชีวสถิติ)

The Relationships between Participative Management of Head Nurses, Working Environment, and Job Satisfaction of Professional Nurses at General Hospitals, Region 3

Kamonroj Kunracha M.N.S.** Aree Cheevakasemsook Ph.D.***
Nussara Vichitkaew Ph.D.**** Wilai Kusolvisitkul M.S.*****

ABSTRACT

The purposes of this descriptive were: (1) to study participation management of head nurses; (2) to examine work environment; (3) to investigate level of job satisfaction of professional nurses; (4) to explore the relationships between participative management of head nurses, work environment, and job satisfaction of professional nurses; and (5) to identify the predictors of job satisfaction of professional nurses in general hospitals in Region 3.

The sample comprised 212 professional nurses who worked at general hospitals in Region 3. They were selected by systematic sampling. Questionnaires were used as research tools including participative management style, work environment, and job satisfaction. The questionnaires were validity tested by experts, and reliability tested of the first to the third sections were 0.89, 0.90 and 0.92 respectively. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, median, quartile deviation, Pearson product-moment correlation and stepwise multiple regression.

The major findings were as follow. (1) Participative management of head nurses was rated at the high level. (2) Work environment was rated at the high level. (3) Job satisfaction was rated at the moderate level. (4) Participative management of head nurses was moderately statistical significant correlated with job satisfaction ($p < .01$). And work environment was highly statistical significant correlated with job satisfaction ($p < .01$). (5) Work environment and participative management of head nurses was responsible for 55.7 % prediction ($R^2 = 0.557$) of job satisfaction of professional nurses in general hospitals in Region 3.

Keywords : Job satisfaction, Working environment, Participative management

** Clinical Nurse Specialist, Surgical Nursing Division, Kamphaengphet Hospital

*** Assistant Professor, School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University

**** Nursing Instructor, Boromarajonani College of Nursing Buddhachinaraj

***** Associate Professor (Biostatistics)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปรับโครงสร้างองค์การพยาบาลให้มีขนาดกะทัดรัด และมีความคล่องตัวมากขึ้นทำให้เกิดการลดอัตราค่าจ้างบุคลากรพยาบาลมีผลให้พยาบาลมีปริมาณภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ร่วมกับการที่นโยบายประกันคุณภาพการรักษายาบาลซึ่งให้ความสำคัญกับผู้ใช้บริการโดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อยของผู้ให้บริการ¹ พยาบาลวิชาชีพจึงต้องใช้ความพยายามและความอดทนเพิ่มมากขึ้นในการปฏิบัติงานการพยาบาล ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดในงานและนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานได้ในที่สุด

ความพึงพอใจในงาน คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจแล้วจะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับความพึงพอใจในงานของพยาบาล นั้นเป็นเจตคติหรือความรู้สึกของพยาบาลที่มีต่องานวิชาชีพพยาบาลในทางบวก โดยรู้สึกชื่นชอบ และมีความสุขกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีผลทำให้พยาบาลมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อุทิศตนให้กับงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสนองความคาดหวังผู้ใช้บริการ¹ แต่การที่จะปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการพยาบาลและสนอง ความต้องการของผู้ใช้บริการได้เป็นอย่างดี จำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ใช้ศิลปะอันละเอียดอ่อนประณีต ให้บริการภายใต้ระบบงานหรือสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ก่อให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าความพึงพอใจในงานลดลงจะก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมาคือการลาออก ปัจจุบันการลาออกของพยาบาล ได้กลายเป็นปัญหาใหญ่ไปทั่วโลก และ

เพิ่มปริมาณมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา² จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพมีตั้งแต่ระดับน้อยถึงมาก และมีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ ในงานทั้งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน โดยเฉพาะปัจจัยด้านการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสูง

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการขององค์การตามความเหมาะสมสิทธิ³ ศึกษาพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบที่ดีที่สุด (Participative Management Style) เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ผู้บริหารใช้กระบวนการต่างๆ ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ โดยผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ สอดคล้องกับคำกล่าวของสวอนเบอร์เกอร์⁴ ที่กล่าวว่า การที่บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานเกิดจากการนำการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในองค์การ โดยสรุปจะเห็นได้ว่าการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมมีแนวโน้ม ที่จะมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การพยาบาลมากขึ้น เนื่องจากความพึงพอใจในงานส่วนหนึ่งเกิดจากการที่พยาบาลวิชาชีพได้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานการสร้างสรรค์ผลงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ เกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์การและเกิดความตั้งใจปฏิบัติงานให้ดี อันจะก่อให้เกิดองค์การที่มีคุณภาพตามหลักการประกันคุณภาพต่อไป

สภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาล โดยมีข้อมูล

สนับสนุนจากงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ไม่เกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ใช้บริการ⁵ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ทำงานไม่สะดวก ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาภาระงานที่หนัก เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้⁶

โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3 เป็นโรงพยาบาลขนาดทุติยภูมิที่ต้องให้บริการแก่ประชาชนทั้งในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิครอบคลุมการให้บริการทั้งในด้านการรักษาพยาบาลการส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสภาพ และการป้องกันโรคนานบริการต่างๆ ภายในโรงพยาบาลทั่วไปส่วนใหญ่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นนอกจากทีมสุขภาพ และบุคลากรฝ่ายต่างๆ ของโรงพยาบาลแล้วจะต้องอาศัยพลังกายและพลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดเป็นสำคัญ แต่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป เขต 3 มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย ถึงปานกลาง⁷ แม้จะมีการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3 แต่ยังไม่มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากตัวแปรทั้งสองเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับผู้บริหารการพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องใน การกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อสร้างเสริมความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป

เขต 3 ต่อไปเพื่อให้เกิดความผูกพันในงานและการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพบริการที่ดีและเกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

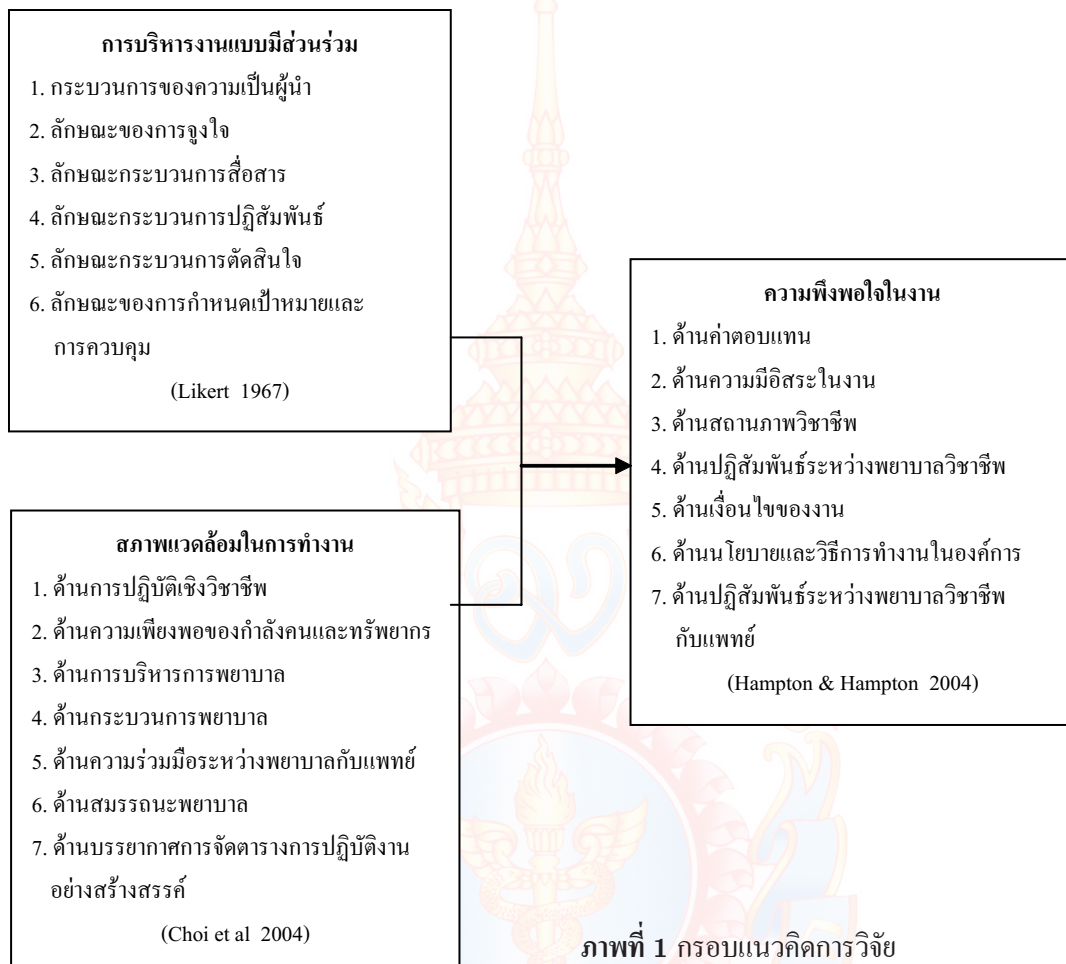
1. ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3
2. ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานโรงพยาบาลทั่วไป เขต 3
3. ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
5. ศึกษาตัวแปรที่ร่วมทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3
3. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ทั่วไป เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

ทฤษฎีและแนวคิดที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่ แนวคิดความพึงพอใจในงานของแฮมตันและแฮมตัน⁸ ทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของลิเคิร์ต⁹ และแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของชอยและคณะ¹⁰ สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจใน

งานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขต 3 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานต่อผู้ป่วยโดยตรงเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไปและไม่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อหรือฝึกอบรม โดยปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีบุคลากร 5 คนขึ้นไป ใน

โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต 3 ได้แก่ โรงพยาบาลกำแพงเพชร โรงพยาบาลพิจิตรและโรงพยาบาลอุทัยธานี (ยกเว้นจังหวัด นครสวรรค์ เป็นโรงพยาบาลศูนย์) จำนวน 664 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพตัวอย่างในหอผู้ป่วยต่างๆ ของโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลกำแพงเพชร โรงพยาบาลพิจิตร และโรงพยาบาลอุทัยธานี ได้จากการสุ่มแบบมีระบบ (systematic sampling) จำนวน 212 คน

เครื่องมือการวิจัย แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานนี้ เป็นข้อคำถามปลายปิด และปลายเปิดจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ สร้างจากแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert) เนื้อหาของข้อคำถามแบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ กระบวนการของความเป็น ผู้นำลักษณะของการกำหนดเป้าหมายและการควบคุมลักษณะกระบวนการตัดสินใจลักษณะของการจูงใจ ลักษณะกระบวนการสื่อสาร และลักษณะกระบวนการปฏิสัมพันธ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ เป็นความหมายทางบวก 17 ข้อ เป็นความหมายทางลบ 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานสร้างจากแนวคิดของชอยและคณะ (Choi et al) ข้อคำถามมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ ด้านความเพียงพอของกำลังคนและทรัพยากร ด้านการบริหารการพยาบาล ด้านกระบวนการพยาบาล ด้านความร่วมมือระหว่างพยาบาลกับแพทย์ ด้านสมรรถนะพยาบาล และ

ด้านบรรยากาศการจัดตารางการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเช่นกัน มีจำนวน 28 ข้อ เป็นความหมายทางบวก 25 ข้อ เป็นความหมายทางลบ 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานสร้างจากแนวคิดของแฮมตันและแฮมตัน (Hampton & Hampton) ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ เป็นความหมายทางบวก ทั้งหมด ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเช่นกัน แบบสอบถามมีเนื้อหา 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในงาน ด้านสถานภาพวิชาชีพ ด้านเงื่อนไขของงาน ด้านนโยบายและวิธีการทำงานในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพ และด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างพยาบาลกับแพทย์

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 4 มีเกณฑ์การคิดคะแนน โดยการนำคะแนนของผู้ตอบ แต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มีค่าในระดับมาตรประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถาม ทั้ง 4 ส่วนผ่านการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการพยาบาล ด้านการบริหารการพยาบาลในสถาบันการศึกษาและสถานพยาบาล สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ และสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 5 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุโขทัยที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.89 0.90 และ 0.92 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ดำเนินการจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับหัวหน้าพยาบาล และผู้รับผิดชอบประสานงานการทำวิจัยของกลุ่มงานการพยาบาล และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งและรับคืนแบบสอบถามจากแต่ละโรงพยาบาลด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมระยะเวลา 25 วัน จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 212 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.69 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ มีการวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

แบบเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้น (Stepwise multiple regression analysis) รวมทั้งสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3

ผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97.6) มัธยฐานอายุ 35.00 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 52.7) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี มากที่สุด (ร้อยละ 91.2) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานนาน 8 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งนี้ 10 ปี และปฏิบัติงานในหน่วยงานอายุรกรรมมากที่สุด (ร้อยละ 16.6)

2. พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานสูงสุด ได้แก่ ด้านความมีอิสระในงาน ($\bar{X}=3.86$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}=2.62$) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (s)	ระดับ
ความพึงพอใจในงาน			
1. ด้านความมีอิสระในงาน	3.86	0.01	มาก
2. ด้านสถานภาพวิชาชีพ	3.80	0.02	มาก
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพ	3.79	0.02	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	3.65	0.02	มาก
5. ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพ กับแพทย์	3.56	0.01	มาก
6. ด้านเงื่อนไขของงาน	3.40	0.14	ปานกลาง
7. ด้านค่าตอบแทน	2.62	0.07	ปานกลาง
โดยรวม	3.48	0.15	ปานกลาง

3. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) โดยด้านกระบวนการของความเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนด้านลักษณะของการกำหนดเป้าหมายและการควบคุมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.46$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(s)	ระดับ
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของหัวหน้าหอผู้ป่วย			
1. กระบวนการของความเป็นผู้นำ	3.73	0.04	มาก
2. ลักษณะกระบวนการสื่อสาร	3.65	0.03	มาก
3. ลักษณะกระบวนการตัดสินใจ	3.61	0.03	มาก
4. ลักษณะกระบวนการปฏิสัมพันธ์	3.50	0.02	มาก
5. ลักษณะของการจูงใจ	3.48	0.14	ปานกลาง
6. ลักษณะของการกำหนดเป้าหมาย และการควบคุม	3.46	0.17	ปานกลาง
โดยรวม	3.58	0.08	มาก

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.64$) โดยด้านกระบวนการพยาบาลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) และด้านความเพียงพอของกำลังคนและทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.29$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงพยาบาลทั่วไปเขต 3

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(s)	ระดับ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1. ด้านกระบวนการพยาบาล	3.90	0.07	มาก
2. ด้านความร่วมมือระหว่างพยาบาลกับแพทย์	3.85	0.03	มาก
3. ด้านสมรรถนะพยาบาล	3.74	0.09	มาก
4. ด้านบรรยากาศการจัดตาราง การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	3.71	0.12	มาก
5. ด้านการบริหารการพยาบาล	3.70	0.05	มาก
6. ด้านการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ	3.39	0.15	ปานกลาง
7. ด้านความเพียงพอของกำลังคนและทรัพยากร	3.29	0.16	ปานกลาง
โดยรวม	3.64	0.12	มาก

5. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.57$) และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.73$) กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.57	< 0.001**	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.73	< 0.001**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p-value < 0.01)

6. สภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.746 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R²) เท่ากับ 0.557 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัวสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 55.7 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ สมการถดถอยอำนาจการทำนาย (R²) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้น (R² Change) ในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดย วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้น

Model	ลำดับขั้นตัวแปรทำนาย	R	R ²	R ² Change	F	p-value
1	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.735	0.541	0.541	238.938	<0.001**
2	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	0.746	0.557	0.016	126.769	<0.001**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p-value < 0.01)

อภิปรายผล

1. การศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านค่าตอบแทนและด้านเงื่อนไขของงาน (ตารางที่ 1) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มายัน¹¹ ที่พบว่าแม้พยาบาลวิชาชีพมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วย ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและแพทย์ผู้รักษา มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ต่อ นโยบายของหน่วยงาน พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพเพื่อนร่วมงานและแพทย์ต่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน แต่พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ค่าเฉลี่ยระดับต่ำ โดยพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจ

ค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลางในด้านค่าวิชาชีพพยาบาล ที่ได้รับในปัจจุบัน ค่าตอบแทนมีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่นๆ สวัสดิการที่ได้รับ เหมาะสมและพึงพอใจค่าวิชาชีพพยาบาลที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยผลการวิจัยนี้มีความคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของ สุและหลิว¹² ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลในประเทศจีน พบว่าพยาบาลร้อยละ 83 มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าที่สมควรจะได้รับ

2. การศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปเขต

3. ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าการบริหารงานแบบ มีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.57$) (ตารางที่ 4) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบลานท์และคณะ¹³ ที่พบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงานทั้งของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ เนื่องจากทำให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน อันส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของลิเคิร์ต¹⁰ ที่บอกว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเรื่องงานของตนอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 3) โดยสภาพการทำงานด้านกระบวนการพยาบาล ด้านความร่วมมือระหว่างพยาบาลกับแพทย์ ด้านสมรรถนะพยาบาล ด้านบรรยากาศการจัดตารางการปฏิบัติการพยาบาลอย่างสร้างสรรค์ และด้านการบริหารการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการปฏิบัติเชิงวิชาชีพและด้านความเพียงพอของกำลังคนและทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัย ของสุดารัตน์ เหลาฉลาด¹⁴ ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเพียงพอของกำลังคน และทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการปฏิรูประบบการบริหารราชการที่ก่อให้เกิดการปรับลดอัตราากำลังประกอบกับความต้องการบริการทางสุขภาพที่มากขึ้นของประชาชน จึงทำให้อัตรากำลังและทรัพยากรลดน้อยลงหรือไม่เพียงพอ¹

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.73$) (ตาราง

ที่ 4) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 โดยด้านสมรรถนะพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.60$) ส่วนสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ ด้านความเพียงพอของกำลังคนและทรัพยากร ด้านการบริหารการพยาบาล ด้านกระบวนการพยาบาล ด้านความร่วมมือระหว่างพยาบาลกับแพทย์และด้านบรรยากาศการจัดตารางการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะพยาบาลสูงก็จะมี ความพึงพอใจในงานมากและเมื่อรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอื่นๆมีความเหมาะสมมาก พยาบาลจะมีความพึงพอใจในงานมากด้วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฮอลล์ และคณะ⁵ ที่พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อม ไม่ดี จะเกิดความเบื่อหน่ายในงานและเกิดความไม่พึงพอใจในงานตามมา

4. การศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 โดยสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขต 3 ได้ร้อยละ 55.7 ($R^2 = 0.557$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.541 ($R^2 = 0.541$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถ

ทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 54.1 อธิบายได้ว่า ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้นจะส่งผลให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้นด้วย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมต้องการทำงานในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิสมัย แฉงสุทธีรวัฒน์¹⁵ ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการได้ ร้อยละ 65.9 เนื่องจากพยาบาลมีความพึงพอใจที่ทำงานภายใต้ สภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้ปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็ว มั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเข้าไปในสมการสามารถทำนายความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 55.7 และพิจารณาทิศทางพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก หมายความว่าถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของลิเคิร์ท⁹ ที่ระบุว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้พยาบาลวิชาชีพ รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความคิด สร้างสรรค์ ร่วมกันคิดวางแผน ร่วมกันตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ดังนั้นจึงควรปรับเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพให้เหมาะสมกับภาระงานและสถานการณ์

2. จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านเงื่อนไขของงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นควรมีการปรับระบบ

การบริหารจัดการในหอผู้ป่วย รวมทั้งภาระงานของพยาบาลให้มีความเหมาะสม เช่น ปรับลดภาระงานที่มีใช้บทบาทหน้าที่ของพยาบาลลง

3. จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ด้านลักษณะของการจูงใจและด้านลักษณะของการกำหนดเป้าหมาย และการควบคุมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยควรเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้นรวมถึงปรับปรุงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ารับรู้ในการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ เช่น กล่าวชมเชยให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. จากผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเพียงพอของกำลังคนและทรัพยากร และด้านการปฏิบัติเชิงวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรจัดทำแผนพัฒนานุเคราะห์ที่มีความชัดเจนและแผนนั้นต้องส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการศึกษาต่อเนื่อง และนำความรู้มาพัฒนางาน มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านอัตรากำลังรวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

5. จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ และทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันและความคงอยู่ในงานมากขึ้นด้วย

เอกสารอ้างอิง

1. บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล. ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
2. Lu HL, Alison E, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 2005 Feb; 42(2): 211-227.
3. Likert R. *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill Book Company; 1961.
4. Swanburg RC, Swanburg RJ. *Introduction to Management and Leadership for Nurse Managers*. 3rd ed. United States of America: Jones and Bartlett Publishers; 2002.
5. Hall LD, Doran D, Pink L. Outcomes of Interventions to Improve Hospital Nursing Work Environments. *The Journal of Nursing Administration*. 2008 Jan; 38(1): 40-46.
6. Cox KS, Teasley SL, Lacey SR, Carroll CA, Sexton KA. Work Environment Perceptions of Pediatric Nurses. *Journal of Pediatric Nursing*. 2007 Feb; 22(1): 9-14.
7. อารม ธรรมกวินวงศ์. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลกับความพึงพอใจของผู้ป่วยต่อการพยาบาลในแผนกศัลยกรรมกระดูก โรงพยาบาลพิจิตร. *วารสารโรงพยาบาลพิจิตร*. 2547; 19(2): 67-77.
8. Hampton GM, Hampton DL. Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals: The case of Certified Nurse- Midwives. *Journal of Business Research*. 2004 Sep; 57(9): 1042-53.
9. Likert R. *The Human Organization: Its management and Value*. New York: MaGraw-Hill Book; 1967.
10. Choi J, Bakken S, Larson E, Du Y, Stone PW. Perceived Nursing Work Environment of Critical Care Nurses. *Nursing Research*. 2004 Nov-Dec; 53(6): 370-378.
11. Mrayyan MT. Jorndian Nurses' Job Satisfaction and Intent to Stay Comparing Teaching and Non-teaching Hospitals. *Journal of Professional Nursing*. 2007 May; 23(3): 125-136.
12. Hu J, Liu H. Job Satisfaction Among Nurses in China. *Home Health Care Management Practice*. 2004 Dec; 17(1): 9-13.
13. Blount K, Anne M, Krajewski C, Suzanne A, Marlene S, Sheena G et al. Shared Governance: Early Payoffs from Leadership and Staff Engagement. *Nurse Leader*. 2007 Oct; 5(5): 41-54.
14. สุดารัตน์ เหลาฉลาด. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2547.
15. พิสมัย แจ่มสุทธีรวัฒน์. สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. *วารสารการพยาบาล*. 2551 มกราคม - มีนาคม; 23(1): 87-99.