

ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
PREDICTORS OF JOB SATISFACTION OF PROFESSIONAL NURSES IN OUTPATIENT DEPARTMENT,
GOVERNMENTAL HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS

จิราภรณ์ รวีพิสุทธิ์ (Chiraporn Raveepisut) *

ยุพิน อังสุโรจน์ (Yupin Aungsueroch)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส บรรยากาศการสื่อสาร การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงาน และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 292 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามบรรยากาศการสื่อสาร แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน หาค่า CVI ได้ .97, .98, .98 และ .95 ตามลำดับ และหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ .90 ทุกชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง (= 3.55) \bar{X}

2. บรรยากาศการสื่อสาร การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .43, .37$ และ $.40$ ตามลำดับ)

3. ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศการสื่อสาร การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 25.0 ($R^2 = .250$) ได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = .250 \text{ บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร} + .198 \text{ การสนับสนุนจากองค์กร} \\ + .169 \text{ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง}$$

จากผลการวิจัย แสดงว่าบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มระดับของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้

4. บรรยากาศการสื่อสาร การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .43, .37$ และ $.40$ ตามลำดับ)

5. ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศการสื่อสาร การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 25.0 ($R^2 = .250$) ได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = .250 \text{ บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร} + .198 \text{ การสนับสนุนจากองค์กร} \\ + .169 \text{ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง}$$

จากผลการวิจัย แสดงว่าบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มระดับของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในงาน / บรรยากาศการสื่อสาร / การสนับสนุนจากองค์กร / ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย / พยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

* พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี

** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย