

## ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

### JOB SATISFACTION OF PROFESSIONAL NURSE

ชนันธร วงศ์ชัยเดช<sup>1</sup> อรไท ชั่วเจริญ<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาระดับปริญญาโทเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำนวน 230 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในงานวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การทดสอบ F-test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุไม่เกิน 30 ปี มีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีรายได้ ไม่เกิน 20,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรี อยู่แผนกผู้ป่วยใน มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 – 5 ปฏิบัติงานเวรป่วย แลกเวร 3-4 ครั้ง/เดือน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ แผนก แยกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แยกต่างกัน แรงจูงใจประกอบด้วยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

---

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Advanced Program) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> ผศ.ดร. โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Advanced Program) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

This independent study on the job satisfaction of professional nurse. The purpose of this study were to determine: (1) to study motivation and job satisfaction of professional nurse (2) to study a relationship between motivation and job satisfaction of professional nurse. The sample size comprised of 230 professional nurses at Pranangklaao hospital. The instrument of this research was a questionnaire. The statistics used for analysis data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The result of the study has found that, the sample population consisted most respondents were under 30 years old, upper 10 years for working, salary less than 20,000 baht, Bachelor's degree, Professional nursing position Level 3 – 5, nurse on call in the afternoon and Exchange carpool 3-4 times / month. In overall, the motivating factors of professional nurses at Pranangklaao hospital in the high level. When it comes to an individual component, it was found that all individual component is the high level. In overall, the hygiene factors of professional nurses at Pranangklaao hospital in the high level. When it comes to an individual component, it was found that all individual component is the high level. In overall, job satisfaction of professional nurses at Pranangklaao hospital in the high level. When it comes to an individual component, it was found that all individual component is the high level. Personal factors, including age, department, were different, job satisfaction of professional nurses was different. Motivation, including Interpersonal relation with supervisors and peers, working condition and job security relationship with job satisfaction.

**Keyword:** motivation, job satisfaction

## 1. บทนำ

ทรัพยากรในการบริหารงานในองค์กรพยาบาลมีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ บุคลากร พยาบาล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ “บุคลากร” นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด เพราะในการทำงานในหน่วยงานนั้นต้องอาศัยคนในการปฏิบัติงาน และคนเป็นผู้มีชีวิต วิญญาณ ความต้องการความคาดหวัง และอารมณ์ และเป็นทรัพยากรที่ควบคุมได้ยากที่สุด (อัญชลี โพธิ์ทอง, 2544) หน่วยงานใดจะก้าวหน้าหรือถอยหลังก็ขึ้นอยู่กับคนในการทำงานในหน่วยงานนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง จะทำให้หน่วยงานนั้นมีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความมั่นคง ยั่งยืนให้แก่หน่วยงาน ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีแก่หน่วยงาน

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดใน โรงพยาบาล และเป็นพันธกิจสำคัญ และเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานใน โรงพยาบาล การทำงานจะประสบความสำเร็จนั้น ย่อมเกิดจากความพึงใจในการทำงานของบุคลากรทั้งทางกาย และทางใจ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรได้

ความพึงพอใจในงาน คือ เจตคติและความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสถานภาพของคนที่มีต่องาน อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความพึงพอใจของรายได้ การลาป่วย สถานการณ์ให้ออกจากงาน การให้บำเหน็จ บำนาญ การบริหารการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การมีโอกาask้าวหน้า และทางด้านสติปัญญา คือ ให้มีการสร้างสรรค์งานที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน (Good, 1973) หากบุคลากรพยาบาลไม่พึงพอใจในงานจะเป็น สาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลขาดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ขาดงาน ขอย้าย มาสาย และลาออกจากงาน (Robbins, 2001) ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน และเป็นปัญหาที่ยากสำหรับผู้บริหาร ในการวินิจฉัย การควบคุมและยังเป็นการสูญเสียงบประมาณของหน่วยงานเป็นอย่างมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งที่ เกิดจากภายใน และภายนอก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตนเอง ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรม แรงจูงใจในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งกระตุ้น เสริมแรง สร้างกำลังใจแก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน (ขวัญฤทัย นาคดี, 2557)

การลาออกของพยาบาลวิชาชีพเนื่องด้วยไม่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการของพยาบาลที่จบใหม่ หรือพยาบาลที่ทำงานมานาน แต่ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพจึงมีการลาออก โดยระบบการ

เกษียณอายุก่อนราชการ ทำให้พยาบาลที่เหลืออยู่มีจำนวนน้อย และปัจจุบันมีจำนวนผู้ป่วยที่มากขึ้น จึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุข และก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

## 3. สมมุติฐานของการวิจัย

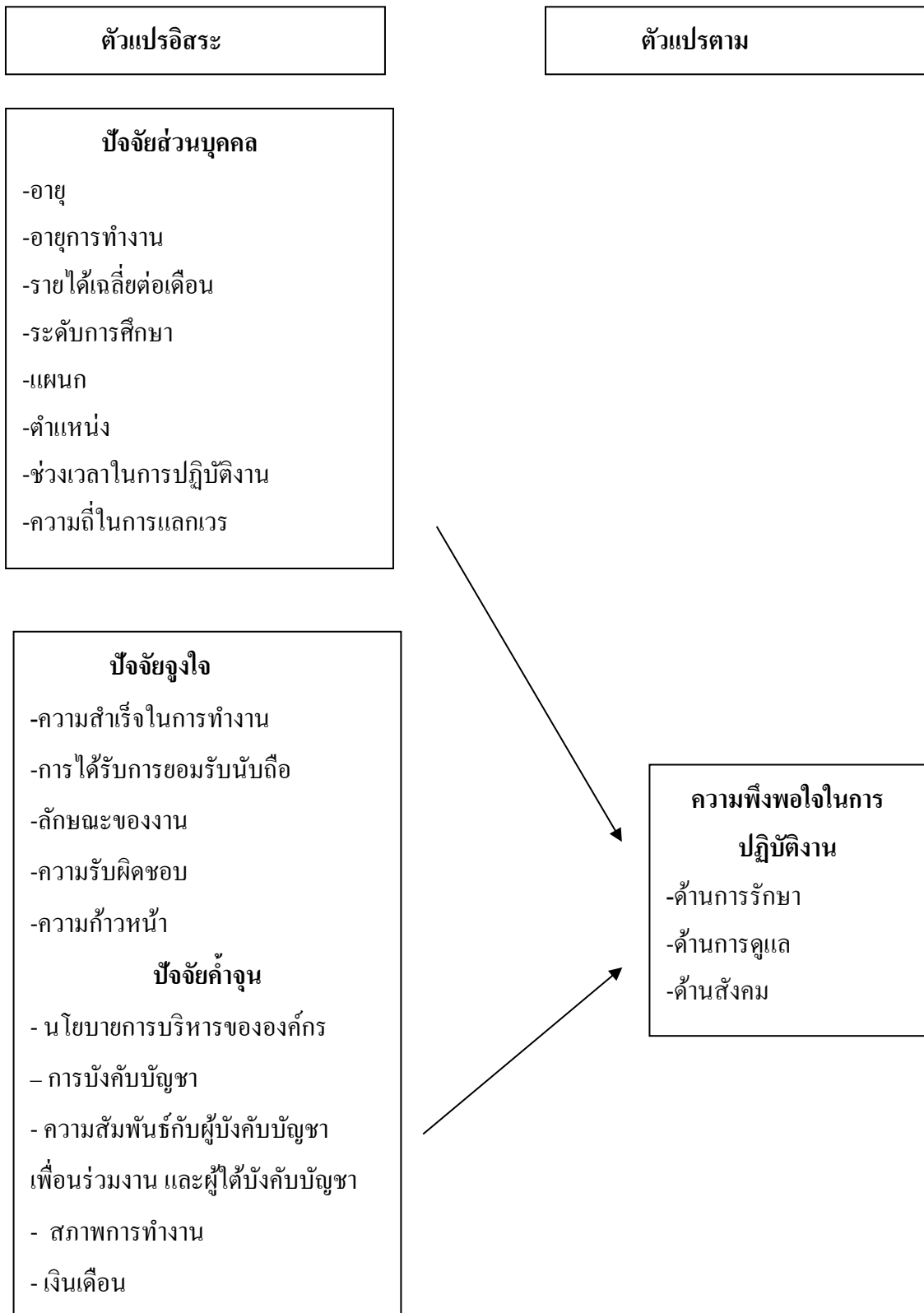
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## 4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ใช้แนวคิดของ สุปาณี เสนาคิสัย (2540) กล่าวว่า การดูแลผู้ป่วยนั้น พยาบาลเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด พยาบาลมีบทบาทที่สำคัญอยู่ 3 บทบาทด้วยกัน คือ บทบาทด้านการรักษา บทบาทด้านการดูแล และ บทบาทด้านสังคม

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ใช้แนวคิดของ Herzberg (1959) คือ แรงจูงใจประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงในงาน

## 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 6. ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้กำหนดประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำนวน 484 คน (แหล่งที่มา: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า, 2561) เนื่องจากขนาดประชากรทราบค่าที่แน่นอนจึงสามารถคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้จากสูตรของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง 220 คนแต่เพื่อให้การวิจัยมีความคลาดเคลื่อนน้อยและความเชื่อมั่นสูงจึงปรับตัวเลขกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็น 230 คน

## 7. ผลการวิจัย

### 7.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.77	0.75	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.87	0.58	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.95	0.55	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.83	0.52	มาก
ด้านความก้าวหน้า	4.05	0.61	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.31</b>	<b>มาก</b>
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	3.98	0.82	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.83	0.70	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.91	0.86	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.86	0.90	มาก
ด้านเงินเดือน	3.79	0.78	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.81	0.77	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 แสดงระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.55) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.58) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.52) และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.75)

ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.82) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.86) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.90) ด้านการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.70) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.77) และด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.78)

## 7.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการรักษา	3.92	0.72	มาก
ด้านการดูแล	3.79	0.59	มาก
ด้านสังคม	3.73	0.60	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.81</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการรักษา ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ด้านการดูแล ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.59) และด้านสังคม ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.60)

### 7.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### ตารางที่ 3

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	t	F	P-Value
อายุ	-	4.389	0.005*
อายุการทำงาน	-	2.238	0.085
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-	2.213	0.087
ระดับการศึกษา	0.833	-	0.406
แผนก	-	4.733	0.010*
ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ	-0.143	-	0.887
ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน	-	0.912	0.403
ความถี่ของการแลกรเวร	-	0.263	0.769

\* ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ แผนก แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แตกต่างกัน (P-Value < 0.05) และยังพบอีกว่า อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน ความถี่ของการแลกรเวร แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน (P-Value > 0.05)

### 7.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### ตารางที่ 4

สัมประสิทธิ์การถดถอย

	B	Std. Error	Beta	t	P-Value
(Constant)	2.204	.383		5.751	.000*
ความสำเร็จในการทำงาน ( $X_1$ )	-.023	.038	-.038	-.612	.541
การได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_2$ )	-.028	.050	-.036	-.563	.574
ลักษณะของงาน ( $X_3$ )	.000	.049	.000	-.006	.995



#### ตารางที่ 4

สัมประสิทธิ์การถดถอย (ต่อ)

	B	Std. Error	Beta	t	P-Value
ความรับผิดชอบ ( $X_4$ )	-.089	.050	-.101	-1.788	.075
ความก้าวหน้า ( $X_5$ )	.055	.043	.074	1.270	.205
นโยบายการบริหารขององค์กร ( $X_6$ )	.021	.036	.038	.594	.553
การบังคับบัญชา ( $X_7$ )	.052	.045	.078	1.148	.252
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ( $X_8$ )	.115	.037	.216	3.082	.002*
สภาพการทำงาน ( $X_9$ )	.091	.031	.177	2.909	.004*
เงินเดือน ( $X_{10}$ )	.048	.043	.081	1.121	.263
ความมั่นคงในงาน ( $X_{11}$ )	.174	.049	.293	3.585	.000*

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โดยพิจารณาจากค่า P-Value ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และ ความมั่นคงในงาน

#### 8. อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะอาชีพพยาบาลวิชาชีพไม่สามารถปฏิบัติงานเพียงลำพังได้ ต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น แพทย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมพร ป้องเกียรติชัย (2560) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักรักษาพยาบาลในคลินิกและ โรงพยาบาลเอกชน

2) สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ James and Jones (1974: 1096-1112) ที่กล่าวว่า สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานย่อมถูกแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ฝุ่น ไรระเหย ละอองสารเคมี ซึ่งมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน

3. ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะความมั่นคงของหน้าที่การงาน และความมั่นคงขององค์กรจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกอุ่นใน

การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงความมั่นคงขององค์กร อันนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยการให้การสนับสนุน ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น ให้อำนาจ ในการตัดสินใจ รวมถึงมีความเป็นธรรมสามารถให้คำปรึกษาได้
2. สภาพการทำงาน ผู้บริหารควรมีการรณรงค์ และสร้างจิตสำนึกในการดูแลความสะอาดบริเวณที่ทำงานให้มีความสะอาด เรียบร้อยอยู่เสมอ
3. ความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร ทั้งภาพลักษณ์องค์กร และภาพลักษณ์ด้านบริการ

### รายการอ้างอิง

- ขวัญฤทัย นาคดี (2557). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.*
- สุปาณี เสนาดิสัย. (2540). *การพยาบาลพื้นฐาน : แนวคิดและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงเรียนพยาบาลรามาริบัติ.*
- อุดมพร ป้องเกียรติชัย. (2560). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2544). *การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education.* New York: McGraw-Hill Book.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner. Bernard; and Synderman. Block the Motivation to Work.* New York: John Willey.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizations Climate: A Review of theory and research. *Psychological Bulletin.* 81, 1096 - 1112.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Prentice Hall Organization Behavior: Concept. Controversies and Applications.* 7<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs; NJ: Prentice Hall.