

ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

Job Satisfaction of Nurses in Private Hospital from Bangkok

รติณจกัศ คลกักคิต์ธนา^{1*} และ อนุรัศย์ ไกรยูธ²

¹สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

* ผู้รับผิดชอบบทความ

Ralinpat Donlapakkittana^{1*} and Anurak Kraiyuth²

E-mail: ralinpat.do@gmail.com¹, dranurak.k@gmail.com²

¹Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

²Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

* Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร Chi-Square Test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman Correlation โดยค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 มีอายุอยู่ในช่วง 33-40 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-35,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และประสบการณ์การทำงานช่วง 3-7 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพควรเน้นทั้ง 10 ด้าน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดความสุข ความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญและจะส่งผลต่อการดูแลสุขภาพของประชาชน ให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, พยาบาลวิชาชีพ

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) To study the Job Satisfaction of Nurses in Private Hospital from Bangkok 2) To study the relation between personal factors to the Job Satisfaction of Nurses in Private Hospital from Bangkok. In this research, the researcher collected the data from 400 questionnaires sample sets. The statistics tool used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Chi-Square Test, Spearman Correlation and the level of significance of 0.05. The results revealed that 357 respondents were female, which counted as 89.3%. 139 respondents aged between 33-40 years old, counted as 34.8%, while 335 respondents, counted as 83.8% have graduated a Bachelor's degree, while 138 respondents, counted as 34.5% have average payment is 20,000-35,000 Bath. Besides, 124 people, counted as 31.0%, working experience around 3-7 years. In addition, the result of the level of Job Satisfaction of Nurses in Private Hospital from Bangkok was high. When considered each factor, the highest level including responsibility, work itself, recognition, and achievement are at the highest level, the high level including interpersonal relation peers and superior, company policy and administration, advancement, job security, salary and benefit, and working conditions. And the results of study the relationship between the respondents' personal factors with job satisfaction of nurses found that all respondents' personal factors have correlated with all job satisfactions with the statistical significant at 0.05. Therefore, the creating job satisfaction of nurses should focus all 10 factors so that nurse happiness and enjoy of work and important for take care of patient.

Keywords: Job Satisfaction; Nurse

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การอนามัยโลก (WHO) กำหนดจำนวนแพทย์และพยาบาลต่อประชากรไว้ที่ 2.8 ต่อ 1,000 ขณะที่ประเทศไทยมีอัตราส่วนอยู่ที่ 0.4 ต่อ 1,000 ซึ่งต่ำกว่าประเทศคู่แข่งสำคัญ เช่น สิงคโปร์ 1.92 ต่อ 1,000 และมาเลเซีย 1.2 ต่อ 1,000 การเพิ่มขึ้นของโรงพยาบาลเอกชนจะทำให้เกิดการแย่งตัวแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งจะผลักดันให้ต้นทุนของธุรกิจเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งตามมา แพทย์ พยาบาล และบุคลากรด้านสาธารณสุขของไทยนั้นเป็นอีกสาขาอาชีพที่ต้องรับภาระงานหนักเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศไทย การทำงานของพยาบาลว่าไม่ว่าจะเป็นพยาบาลใหม่ หรือพยาบาลที่มีประสบการณ์ ภาระงานที่หนักเท่าๆ กัน โดยพยาบาลส่วนใหญ่ก็ยังต้องทำงานนอกเวลาเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกว่า 50% ของพยาบาลต้องทำงานติดต่อกันเกิน 24 ชั่วโมง พยาบาลงานหนักมาก เวลาที่ลาพักก็ไม่มีต้องขึ้นเวรตลอดไม่ใช่อยากได้เงินค่าเวรมาก แต่เพราะ ภาระงานและคนไม่เพียงพอต้องขึ้นทำงาน เมื่อเวลา พ่อแม่ตัวเองป่วย บางคนไม่สามารถลาไปดูแลได้ด้วยซ้ำ ต้องให้ลูกคนอื่นดูแลแทน

นอกจากปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลแล้ว ปัญหาด้านความไม่ก้าวหน้าทางวิชาชีพ ก็ถือเป็นต้นตอสำคัญที่ทำให้พยาบาลส่วนใหญ่ เลือกที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ซึ่งเป็นการซ้ำเติมปัญหาความไม่พอเพียงในระบบให้รุนแรงมากขึ้น ใน 1 ปี ประเทศไทยผลิตพยาบาลได้เยอะมากทั่วประเทศ ทั้งสถาบันของรัฐบาลและเอกชนเอง หากพยาบาลเหล่านั้นทำงานให้กับโรงพยาบาลรัฐบาลทั้งหมดคงเพียงพอ แต่ขาดแคลนเพราะ พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลต้องเผชิญกับหน้าที่หนักเพราะคนไข้มาก แต่อัตรากำลังของพยาบาลน้อย จึงทำให้พยาบาลมีภาระงานมากและค่าตอบแทนน้อย ค่าล่วงเวลาน้อย บางเดือนไม่ได้รับค่าตอบแทน ฉะนั้นโดยส่วนใหญ่ก็จะลาออกและไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชน หรือเปลี่ยนสายงานไปทำงานอาชีพอื่น

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกสนใจอยากเข้าร่วมงานกับโรงพยาบาลเอกชน รวมถึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่อยากลาออกจากงานที่ทำอยู่ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมั่นคงและความคุ้มค่าในผลตอบแทนเมื่อเทียบกับภาระงานที่ได้รับ และอยากปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง หากว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสุข ความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญและจะส่งผลต่อการดูแลสุขภาพของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ศึกษาจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.2564 ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันนี้มีผู้รู้มากมายได้ทำการศึกษาทางด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างแพร่หลาย โดยการให้ความหมาย และแนวคิดของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จึงมีมากมายหลากหลายด้าน ซึ่งมีผู้ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

ทฤษฎีเฮิร์ซเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮิร์ซเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมี

ความแตกต่างกันคือการที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลก็ได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

- 1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- 1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือพนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา
- 1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ
- 1.4 ความรับผิดชอบ คือพนักงานรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา
- 1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- 1.6 การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

- 2.1 นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่
- 2.2 การนิเทศงานคือพนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ
- 2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา
- 2.4 ภาวะการทำงาน คือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของการทำงาน
- 2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือพนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม
- 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 ชีวิตส่วนตัว คือพนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
- 2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง
- 2.9 สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี
- 2.10 ความมั่นคง คือพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงาเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงานทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) ยังคงได้รับความนิยมในด้านการบริหาร เพราะง่ายต่อการเข้าใจและมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนจากความต้องการกับพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีทฤษฎีใดเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมทางใจโดยผู้บริหาร ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารมักจะมีการตีความผิดพลาดและไม่เหมาะสมโดยคิดว่าพวกเขารู้ถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

Herzberg (1959, p. 11 อ้างถึงในจิตวิทยา พัทธกัรศกุล, 2557, หน้า 7) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจตคติที่มีต่องาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน ทั้งสามคำนี้มีความหมายอย่างเดียวกันคือ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันออกไป

French (1959, p. 158 อ้างถึงในจิตวิทยา พัทธกัรศกุล, 2557, หน้า 7) กล่าวว่าคนถ้าจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ถ้าสถานภาพ ทางสังคมของคนดี ซึ่งหมายถึงการบริหารงานดีทั้งนี้เพราะลักษณะงานที่ดีจะก่อให้เกิดสถานภาพ ทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของคนให้เข้ากับสภาพทางสังคมทั้งภายนอก และภายในองค์กรได้ ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือน หรือค่าจ้าง ความเป็นธรรมมนุษย์สัมพันธ์ มีสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูลสภาพการทำงานดี มีความก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูน คุณวุฒิ งานที่ทำเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ดังนั้นเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมทั้งภายนอกและภายในองค์กรได้ก็ย่อมมีความพึงพอใจในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีการวิจัยการศึกษาครั้งนี้รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) แนวคิดทฤษฎี และศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมรับค่าความ คลาดเคลื่อนที่ 0.05 คิดเป็นร้อยละ 123.85 ของกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเพื่อพิจารณาแบบสอบถามและเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมด้านเนื้อหาและความถูกต้องของสำนวนภาษา หากคำดัชนีความสอดคล้อง

ระหว่าง ข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการด้วยการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ระดับความเชื่อมั่น โดยใช้การคำนวณหาค่าน่าเชื่อถือด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยผลที่ได้มีค่า 0.97 และนำแบบสอบถามที่ได้ทำการทดสอบมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณในการศึกษาครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ คุชณินิพนธ์ วิทยานิพนธ์ บทความวิชาการ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอ้างอิง (inferential Statistics) ได้แก่ Chi-Square Test และ Spearman Correlation

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 มีอายุอยู่ในช่วง 33 - 40 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-35,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และประสบการณ์การทำงานช่วง 3-7 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.52$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.53$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.54$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.52$) ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.51$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.65$) ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.68$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.71$) ด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.02, SD = 0.81$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.99, SD = 0.79$) และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.97, SD = 0.80$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยสรุปเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิศยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลีนุ่ม (2557) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบ ช่วยเหลือและดูแลสุขภาพของคนไข้ ทำหน้าที่ช่วยให้คนไข้รู้สึกดีหรือคลายกังวลจากโรคที่เป็นอยู่ หรือรักษาคนไข้ให้หายเจ็บป่วยจากโรคที่เป็นอยู่ ซึ่งเป็นงานที่ต้องมีความเอาใจใส่ มีใจรักในการบริการ มีความเสียสละ ทำทุกอย่างตามความสามารถ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานของตนเองที่ปฏิบัติอยู่ ตรงกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจภายใน ความรู้สึกนึกคิดของตน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เช่น เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ เขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา เมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา งานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานเขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน อ้างถึงใน พรพิมล กงนิม (2554) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยจากกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นการใช้ความรู้ความสามารถของวิชาชีพพยาบาลได้อย่างเต็มที่ในการดูแลคนไข้ เป็นวิชาชีพที่ทำหน้าที่รับผิดชอบสุขภาพกาย และสุขภาพใจของคนไข้และญาติ เมื่อได้ดูแลคนไข้ให้คลายกังวลจากโรคที่เป็นอยู่ หรือดูแลรักษาคคนไข้ให้หายจากโรคที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดความภูมิใจ ปลื้มใจในผลสำเร็จของการรักษาคคนไข้ เป็นงานที่มีคุณค่าทำให้รู้สึกมีเกียรติในวิชาชีพ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ว่าความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (Achievement) มีความสำคัญมากที่สุดในการแก้อุปสรรคให้ลุล่วงไปด้วยได้เสมอ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ถ้าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปในสังคม ให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความภูมิใจ ลักษณะของงาน (Work Itself) ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถเป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดงานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility) ถ้าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้น ๆ อย่างอิสระให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ พนักงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก อ้างถึงในจิตภา พิทักษ์กรสกุล (2557) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชา ล้วนดี (2556) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ย ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบาย ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยจากกล่าวได้ว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน มีโอกาสพัฒนาตนเองและสร้างผลงาน โดยไม่ต้องยึดหลักอาวุโส คนมีความสามารถก็มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้ มีการส่งเสริมในการพัฒนาตนเองเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงพยาบาลเอกชน ส่วนใหญ่มีการตกแต่งคล้ายกับ โรงแรม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา ฤกษ์เดือนฤทธิ์ และรัชชก คชไกร (2562) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่าอายุ ประสบการณ์พยาบาล และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่า อายุที่มากขึ้น มีประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้น มีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น มีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบมีมากขึ้น ทำให้มีการวิเคราะห์ มีความคิดและกล้าตัดสินใจได้มากขึ้น ความต้องการก็จะ มีมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งตรงกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970) เกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการ ที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด อ้างถึงใน เพ็ญพิชชา ล้วนดี (2556) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง และระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลินุ่ม (2563) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แบ่งเป็น ปริญญาตรี และปริญญาโท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่า ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เป็นผู้ที่มิมีตำแหน่งงานสูงขึ้นไป ผลตอบแทนย่อมมีสูงตามตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบที่หลากหลายมากขึ้น เป็นที่ยอมรับนับถือ ต้องการโอกาสแสดงผลงานได้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970) เกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการ ที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการและมีอยู่ตลอดเวลา เมื่อความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทน อ้างถึงในพรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงถึงความภาคภูมิใจในวิชาชีพของพยาบาล เมื่อพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด อาจจะเป็นฐานข้อมูลในโรงพยาบาลของรัฐ หรือองค์กรอื่นๆ สามารถนำวิธีการ การบริหารจัดการ การตอบสนองความต้องการในวิชาชีพที่เป็นธรรม ไปปรับใช้ เพื่อรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่กับองค์กร ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก เพื่อเป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ควรให้โอกาสพยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดอบรมหรือมีทุนในการศึกษาต่อในต่างประเทศ เพื่อให้สามารถนำกลับมาพัฒนางานบริการของโรงพยาบาลและเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลและรักษาคนไข้ในเคสที่ยากได้ การปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นวิชาชีพเฉพาะทาง ทำให้ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการเฉพาะทางในการดูแลคนไข้ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถที่หลากหลาย และมีการบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โรงพยาบาลเอกชนควรจัดอบรมการบริหารจัดการวิชาชีพพยาบาลหรือการบริหารจัดการความรู้สึกของคนไข้ การลด Workload การทำงาน เพื่อให้พยาบาลสามารถ Focus คนไข้เพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลคนไข้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการเพิ่มสวัสดิการด้านสาธารณูปโภคโภค เช่น ที่พัก ที่จอดรถ เป็นต้น เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพต้องทำงานเป็นกะ จำเป็นต้องมีที่พักรับรอง หรือการเดินทางไปทำงานที่สะดวกมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร หากผู้วิจัยท่านอื่นสามารถศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังและการรับรู้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจจะทำให้สามารถนำข้อมูลไปปรับปรุง พัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของคนไข้หรือผู้รับบริการได้

2. การวิจัยศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร หากผู้วิจัยท่านอื่นสามารถศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก 10 ด้าน ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มฐานข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัยศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร หากผู้วิจัยท่านอื่นสามารถศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจจะทำให้สามารถนำข้อมูลไปปรับใช้และปรับปรุงให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ และรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่กับองค์กรได้

4. การวิจัยศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร หากผู้วิจัยท่านอื่นสามารถศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจจะสามารถนำข้อมูลไปบริหารจัดการความเครียดที่เกิดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเพิ่มความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้

เอกสารอ้างอิง

- จันทิมา ฤกษ์เลื่อนฤกษ์ และรัชนก คชไกร. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *ศรีนครินทร์เวชสาร*, 34(3), 287-292.
- จิตภา พิทักษ์กรสกุล. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน*.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ณัฐพล หิรัญเรือง. (2555). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเฟสบุ๊กชาวไทย ต่อการเผยแพร่ข้อมูลทางการท่องเที่ยวผ่านเฟสบุ๊กของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานจังหวัดขอนแก่น. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- นิตยา ไกรวงศ์ และ รัตนา หลีนุ้ม. (2563). ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 12 (2), 51-66.
- พรพิมล คงนิม. (2554). การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของลูกค้าที่ได้รับบริการจากบริษัท เอ็ม. เอช.อี - ดีแมก (ที) จำกัด. *สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- เพ็ญพิชชา ล้วนดี. (2556). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร*.