



ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

Job Satisfaction of Nurses in Songklanagarind Hospital

นิตยา ไกรวงศ์^{1*}, รัตนา หลีนุ่ม²

Nittaya Kriwong^{1*}, Ratana Leenum²

(Received: January 30, 2020; Revised: March 25, 2020; Accepted: April 17, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพจำนวน 1,129 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาล 6 ด้าน ทดสอบความตรงของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าความตรงของเครื่องมือ (CVI) เท่ากับ 1 และหาค่าความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.87 ± 0.36 ซึ่งด้านลักษณะงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (4.11 ± 0.42) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (3.57 ± 0.70) คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) งานที่ทำเป็นงานที่มีประโยชน์ (4.59 ± 0.52) รองลงมา 2) ผู้ร่วมงานให้ความสนทนเป็นกันเอง และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อท่าน (4.15 ± 0.57) และ 3) การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อ อบรมดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (4.01 ± 0.74) ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้อพบว่า กลุ่มงาน ตำแหน่งปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน พยาบาล ปัจจัย

Abstract

This descriptive study aimed to evaluate the level of job satisfaction of nurses and its influential factors on job satisfaction. The samples were 1,129 professional nurses. Content validity index (CVI.) of questionnaires was judged by three experts at 1. The reliability was tested using

¹คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

¹Faculty of Medicine, Prince of Songkla University

*Corresponding Author: knittaya@medicine.psu.ac.th



Cronbach's alpha coefficient yielding a value of 0.96. Questionnaires on job satisfaction was 6 aspects. The data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The association between influential factors and job satisfaction was tested by chi-square test.

The results found that overall score for job satisfaction of nurses with high level (3.87 ± 0.36). The job characteristics gave the highest score of job satisfaction (4.11 ± 0.42) and the compensation and employee welfare gave the lowest score job satisfaction (3.57 ± 0.70). Three aspects which gave the highest job satisfaction score were 1) helpfulness of job (4.59 ± 0.52), 2) good relationship with coworkers (4.15 ± 0.57), and 3) educational possibilities (4.01 ± 0.74). These aspects were significant different at $P < 0.01$ in ward type, current position and the highest level of education.

Keywords: Job satisfaction, Nurses, Factors

บทนำ

การให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยในแต่ละโรงพยาบาล พยาบาลนับเป็นวิชาชีพที่มีจำนวนมากที่สุดของโรงพยาบาล เพราะต้องหมุนเวียนปฏิบัติงานเพื่อดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง โดยแบ่งเป็นผลัดเช้า-บ่าย-ดึกผลัดละ 8 ชั่วโมง ทำให้มีวันหยุดพักผ่อนไม่เป็นเวลา และจากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลของโรงพยาบาล ทำให้ต้องรับผิดชอบทำงานล่วงเวลาเพื่อให้อัตรากำลังเพียงพอในการให้บริการผู้ป่วยในแต่ละผลัดอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน งานการพยาบาลจึงเป็นงานที่หนักทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งมีโอกาสเสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพของตนเองจากการทำงาน เช่น การปวดหลังจากการยกตัวผู้ป่วย หรือการติดเชื้อโรคต่าง ๆ ได้ (Butmee, 2016)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตและการทำงาน รวมทั้งทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ (Takumpunya, 2009) การปฏิบัติงานการพยาบาลให้มีคุณภาพผู้ป่วยมีความปลอดภัยและมีความพึงพอใจนั้น นอกจากพยาบาลจะมีจิตใจที่อยากช่วยเหลือผู้ป่วยให้คลายทุกข์จากโรคร้ายแล้ว ความพึงพอใจในงานย่อมเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พยาบาลเหล่านี้ยังคงยืนหยัดให้บริการผู้ป่วยอยู่ได้นานเท่านั้น ความพึงพอใจในงานของพยาบาลจะทำให้พยาบาลมีแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคงอยู่ในวิชาชีพ (Takumpunya, 2009)

ความไม่พึงพอใจในงานเป็นสาเหตุให้พยาบาลขาดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ขาดงานหรือลาออกจากงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อปัญหาการขาดแคลนพยาบาลของโรงพยาบาล จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกหรือ โอนย้ายของพยาบาลพบว่า สาเหตุการลาออกของพยาบาลคือ ภาวะ



งานหนัก ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน เสี่ยงต่อการติดเชื้ และเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง (Sutherasan & Wannarat, 2008; Butmee, 2016)

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานจะทำให้ผลผลิตขององค์กรบรรลุเป้าหมาย (Panurat & Srisatidnarakul, 2013) จากการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อการทำงานของพยาบาล พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการยอมรับนับถือ โดยลักษณะงานที่เฉพาะของวิชาชีพจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลคือ ด้านเงินเดือนสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการควบคุมนิเทศงาน (Lwandee & Amrumpai, 2015) ปัจจัยที่มีความสำคัญในความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ งานที่ทำทนายในแง่จิตใจ ค่าตอบแทนสูง การเลื่อนขั้นหรือความก้าวหน้า และเพื่อนร่วมงานที่เป็นเพื่อนช่วยเหลือกันและกัน (Panurat & Srisatidnarakul, 2013)

โรงพยาบาลสงขลานครินทร์เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขั้นสูงมีหน้าที่หลักในการให้บริการผู้ป่วยโรคยากและซับซ้อน ซึ่งเป็นศูนย์กลางของภาคใต้ ในการรับส่งต่อผู้ป่วยจากโรงพยาบาลอื่น ๆ เพื่อการรักษาพยาบาลเฉพาะทาง จากสถิติย้อนหลัง 5 ปีของฝ่ายบริการพยาบาล พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการลาออกและโอนย้ายจำนวน 372 คน ตั้งแต่ปี 2555 - 2559 คิดเป็นร้อยละ 6.72, 9.81, 7.56, 7.67 และ 5.83 ตามลำดับ (Personnel Statistics Report of Nursing Department, 2016) ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาล คือ ไม่สามารถเปิดหน่วยงานใหม่หรือขยายหน่วยงานได้ ซึ่งฝ่ายบริการพยาบาลได้พยายามจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอกับการให้บริการให้ได้ตามมาตรฐานของสภาการพยาบาล โดยจัดให้พยาบาลปฏิบัติงานล่วงเวลาทดแทน ทำให้ต้องเพิ่มภาระการทำงานมากขึ้น รวมทั้งการรับพยาบาลใหม่อยู่ตลอดเวลา ทำให้พยาบาลรุ่นพี่ต้องเพิ่มภาระในการฝึกพยาบาลใหม่ด้วย ซึ่งอาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมได้ เคยมีการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์เพียง 1 ครั้งตั้งแต่ปี 2544 (Sutherasan, 2001) ซึ่งพบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยรวมระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก โดยพยาบาลมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม การได้รับการยอมรับและสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ซึ่งในขณะนั้นโรงพยาบาลสงขลานครินทร์มีขนาด 816 เตียง มีผู้ป่วยนอก 888,714 ราย/ปี และผู้ป่วยใน 36,357 ราย/ปี มีพยาบาลทั้งหมด 652 คน (Personnel Statistics Report of Nursing Department, 2009) ปัจจุบันสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปมาก ผู้ป่วยมีปัญหาสุขภาพยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น มีการใช้



เทคโนโลยีด้านการแพทย์เข้ามาในการรักษาพยาบาล ปัจจุบันโรงพยาบาลขยายเป็น 842 เตียง มีผู้ป่วยนอก 995,740 ราย/ปี และผู้ป่วยใน 40,087 ราย/ปี มีพยาบาล 1,152 คน (Personnel Statistics Report of Nursing Department, 2016) รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจและสังคมก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคน ซึ่งจากการศึกษาความพึงพอใจในงานของชมรมเครือข่ายพัฒนาการพยาบาล (Job Satisfaction's Committee, 2015) ปี 2556-2558 พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ในภาพรวม ปี 2556 เท่ากับ 70.50 (อันดับ 6 ใน 9 ร.พ.) ปี 2557 เท่ากับ 73.80 (อันดับ 6 ใน 13 ร.พ.) ปี 2558 เท่ากับ 77.20 (อันดับ 3 ใน 6 ร.พ.) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เพื่อทราบระดับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล รวมทั้งหาแนวทางส่งเสริมความพึงพอใจในงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาล เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ป่วยและญาติได้รับการบริการพยาบาลที่ดีมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ณ ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ทุกคน จำนวน 1,129 คน (ณ พฤษภาคม 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการตัวชี้วัดความพึงพอใจในงาน ของชมรมเครือข่ายพัฒนาการพยาบาล (Job Satisfaction's Committee, 2015) ดังนี้

- 1) ด้านการบังคับบัญชา จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านลักษณะงาน จำนวน 7 ข้อ 3) ด้านความก้าวหน้า จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน



จำนวน 5 ข้อ และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 7 ข้อ รวมทั้งหมด 37 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้ 5 ระดับคือ คะแนน 5 หมายถึงมีความพึงพอใจมากที่สุด คะแนน 4 หมายถึงมีความพึงพอใจมาก คะแนน 3 หมายถึงมีความพึงพอใจปานกลาง คะแนน 2 หมายถึงมีความพึงพอใจน้อย และคะแนน 1 หมายถึงมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์แปลผลคะแนนความพึงพอใจในแต่ละด้านออกเป็น 5 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	ความหมาย	ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	ความหมาย	ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	ความหมาย	ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	ความหมาย	ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	ความหมาย	ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์พยาบาล ภาควิชาบริหารการพยาบาล 1 ท่าน พยาบาลเชี่ยวชาญ 1 ท่าน และพยาบาลชำนาญการพิเศษ 1 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ 1 หากค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลหาดใหญ่ (เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.96 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ดังนี้ 1) ด้านการบังคับบัญชา เท่ากับ 0.94 2) ด้านลักษณะงาน เท่ากับ 0.82 3) ด้านความก้าวหน้า เท่ากับ 0.90 4) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ 0.88 5) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.94 และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เท่ากับ 0.89

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เลขที่ REC: 59-236-15-7 วันที่ 26 กันยายน 2560 หลังจากนั้นได้ขออนุญาตจากฝ่ายบริการพยาบาลและส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อทุกหอผู้ป่วยและดำเนินการพิทักษ์สิทธิโดยมีเอกสารอธิบายวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่จะได้รับ รายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม เพื่อขอความร่วมมือ รวมทั้งการลงนามยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม-ธันวาคม 2560 แบบสอบถามได้รับกลับคืนมีความครบถ้วนสมบูรณ์ เท่ากับ 1,111 ฉบับ จากทั้งหมด 1,129 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.41



การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยพื้นฐานกับระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิเคราะห์โดยใช้ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test)

ผลการวิจัย

นำเสนอข้อมูลเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาล และส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ (n = 1,111)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มงาน		
ผู้ปวยนอก	153	13.77
ผู้ปวยใน	884	79.57
ผู้ปวยฉุกเฉิน	52	4.68
อื่นๆ	22	1.98
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	87	7.83
พนักงานมหาวิทยาลัย	918	82.63
พนักงานคณะแพทย์ (ลูกจ้างชั่วคราว)	106	9.54
ตำแหน่งปัจจุบัน		
พยาบาลระดับบริหาร	94	8.46
พยาบาลระดับปฏิบัติการ	1,017	91.54
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี) (\bar{x} =13.99, SD=9.86)		
1 – 2 ปี	52	4.68
มากกว่า 2 - 5 ปี	216	19.44
มากกว่า 5 - 10 ปี	242	21.78
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	575	51.76
ไม่ระบุ	26	2.34



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	22	1.98
หญิง	1,089	98.02
อายุ (ปี) (\bar{x} =36.65, SD=9.93)		
20-25 ปี	106	9.54
26-30 ปี	308	27.72
31-35 ปี	178	16.02
36-40 ปี	110	9.90
41-45 ปี	157	14.13
46-50 ปี	76	6.84
51-55 ปี	102	9.18
56-60 ปี	48	4.32
ไม่ระบุ	26	2.35
สถานภาพสมรส		
โสด	591	53.20
สมรส	481	43.29
หม้าย/หย่า	39	3.51
รายได้ (รวมรายได้ทั้งหมด)(บาท/เดือน) (\bar{x} =43,504.54, SD=46,511.91)		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	40	3.60
20,001-25,000 บาท	108	9.72
25,001-30,000 บาท	290	26.10
30,001-35,000 บาท	171	15.39
มากกว่า 35,000 บาท	480	43.21
ไม่ระบุ	22	1.98
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	975	87.76
ปริญญาโท	136	12.24

จากตารางที่ 1 พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ส่วนใหญ่ทำงานกลุ่มหอผู้ป่วยใน ร้อยละ 79.57 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 82.63 ดำรงตำแหน่งเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการมาก



ที่สุด ร้อยละ 91.54 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.99 ปี (SD=9.86) เป็นเพศหญิง ร้อยละ 98.02 มีอายุเฉลี่ย 36.65 ปี (SD=9.93) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 53.20 มีรายได้เฉลี่ย 43,504.54 บาทต่อเดือน (SD=46,511.91) และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 87.76

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ตารางที่ 2 แสดงความพึงพอใจในงานของพยาบาล (n = 1,111)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาล	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การบังคับบัญชา	3.92	0.48	มาก
1.1 นโยบายมีความชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้	3.95	0.53	มาก
1.2 ขอบเขตความรับผิดชอบ และการมอบหมายงานมีความชัดเจน	3.99	0.54	มาก
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในหน่วยงาน	3.95	0.62	มาก
1.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของท่าน	3.86	0.64	มาก
1.5 ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติแก่ท่าน	3.95	0.60	มาก
1.6 ท่านได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.87	0.66	มาก
1.7 การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานมีลักษณะเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.89	0.62	มาก
2. ลักษณะงาน	4.11	0.42	มาก
2.1 งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติ น่าภาคภูมิใจ	4.43	0.57	มากที่สุด
2.2 งานที่ทำเป็นงานที่มีประโยชน์	4.59	0.52	มากที่สุด
2.3 ท่านได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ	4.13	0.63	มาก
2.4 งานมีความท้าทาย ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.21	0.57	มากที่สุด
2.5 ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.63	มาก
2.6 ท่านมีอำนาจตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	3.78	0.78	มาก
2.7 ปริมาณงานมีความเหมาะสมทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	3.64	0.93	มาก
3. ความก้าวหน้า	3.75	0.63	มาก
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อ อบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้	4.01	0.74	มาก
3.2 งานที่รับผิดชอบอยู่มีส่วนส่งเสริม ให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.88	0.72	มาก
3.3 ท่านได้รับโอกาสสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งหรือสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน	3.78	0.73	มาก
3.4 ระบบบริหารเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในงาน	3.62	0.74	มาก
3.5 ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	3.75	0.73	มาก
3.6 ท่านมีความก้าวหน้าในงานเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น	3.45	0.88	มาก



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาล	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
4. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.78	0.69	มาก
4.1 สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ พร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน	3.66	0.95	มาก
4.2 สถานที่ภายในหน่วยงานมีความสะอาดสบายเหมาะแก่การทำงาน	3.81	0.91	มาก
4.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย	3.86	0.77	มาก
4.4 สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง และบรรยากาศที่ดี	3.88	0.83	มาก
4.5 หอผู้ป่วย/หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่สำหรับพักผ่อนให้แก่บุคลากรในช่วงเวลาพักระหว่างการทำงาน	3.69	0.91	มาก
5. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.49	มาก
5.1 ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือท่านในการทำงาน	4.07	0.60	มาก
5.2 ท่านทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างราบรื่น	4.09	0.58	มาก
5.3. ผู้ร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อท่าน	4.15	0.57	มาก
5.4 มีความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน	3.94	0.66	มาก
5.5 ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาหรือความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาจากผู้ร่วมงาน	4.12	0.51	มาก
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.57	0.70	มาก
6.1 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงานและปริมาณงานที่ท่านทำอยู่	3.46	0.93	มาก
6.2 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.59	0.87	มาก
6.3 สวัสดิการด้านที่พักอาศัยที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.42	1.04	มาก
6.4 มีระบบการจัดการด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ดี	3.73	0.88	มาก
6.5 มีระเบียบเกี่ยวกับวันลาประเภทต่าง ๆ เหมาะสม	3.77	0.83	มาก
6.6 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ทำให้ท่านสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างสุขสบาย	3.53	0.91	มาก
6.7 ระบบการพิจารณาความดีความชอบต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม	3.52	0.86	มาก
รวม 6 ด้าน	3.87	0.36	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย (3.87 ± 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ความพึงพอใจด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก (3.92 ± 0.48) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ขอบเขตความรับผิดชอบและการมอบหมายงานมี



ความชัดเจน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (3.99±0.54) รองลงมาคือ หัวข้อนโยบายมีความชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย (3.95±0.53) 2) ความพึงพอใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก (4.11±0.42) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่างานที่ทำเป็นงานที่มีประโยชน์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (4.59±0.52) รองลงมา คือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ น่าภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ย (4.43±0.57) 3) ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก (3.75±0.63) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อ อบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (4.01±0.74) รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบอยู่มีส่วนส่งเสริม ให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย (3.88±0.72) 4) ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก (3.78±0.69) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหัวข้อสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง และบรรยากาศที่ดีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (3.88±0.83) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย (3.86±0.77) 5) ความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก (4.08±0.49) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อท่าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (4.15±0.57) รองลงมาคือ ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษางานหรือความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาจากผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย (4.12 ±0.51) 6) ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก (3.57±0.70) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีระเบียบเกี่ยวกับวันลาประเภทต่าง ๆ เหมาะสมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (3.77±0.83) รองลงมา คือ มีระบบการจัดการด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ดี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย (3.73±0.88) (ตารางที่ 2)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 3 แสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (n = 1,111)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความพึงพอใจ				ค่าสถิติ	P-value
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย		
กลุ่มงาน					51.52	<0.001*
ผู้ป่วยนอก	31(17.7)	104(12.3)	18(20.7)	0(0)		
ผู้ป่วยใน	132(75.4)	689(81.3)	63(72.4)	0(0)		
ผู้ป่วยฉุกเฉิน	8(4.6)	36(4.3)	6(6.9)	2(100)		
อื่น ๆ	4(2.3)	18(2.1)	0(0)	0(0)		



ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความพึงพอใจ				ค่าสถิติ	P-value
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย		
ประเภทบุคลากร					11.89	0.07
ข้าราชการ	14(8.0)	60(7.1)	13(14.9)	0(0)		
พนักงานมหาวิทยาลัย	150(85.7)	704(83.1)	62(71.3)	2(100)		
พนักงานคณะแพทย์ (ลูกจ้างชั่วคราว)	11(6.3)	83(9.8)	12(13.8)	0(0)		
ตำแหน่งปัจจุบัน					13.19	0.01*
พยาบาลระดับบริหาร	23(13.1)	71(8.4)	0(0)	0(0)		
พยาบาลระดับปฏิบัติการ	152(86.9)	776(91.6)	87(100)	2(100)		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)					10.09	0.61
1 – 2 ปี	8(4.6)	39(4.6)	5(5.7)	0(0)		
มากกว่า 2 - 5 ปี	33(18.9)	166(19.6)	17(19.5)	0(0)		
มากกว่า 5 - 10 ปี	34(19.4)	187(22.1)	20(23.0)	1(50)		
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	99(56.6)	435(51.4)	40(46.0)	1(50)		
ไม่ระบุ	1(0.6)	20(2.3)	5(5.8)	0(0)		
เพศ					1.28	0.55
ชาย	2(1.1)	19(2.2)	1(1.1)	0(0)		
หญิง	173(98.9)	828(97.8)	86(98.9)	2(100)		
อายุ (ปี)					30.34	0.17
20-25 ปี	15(8.6)	82(9.7)	9(10.3)	0(0)		
26-30 ปี	50(28.6)	235(27.7)	23(26.4)	0(0)		
31-35 ปี	14(8.0)	149(17.6)	14(16.1)	1(50)		
36-40 ปี	15(8.6)	86(10.2)	9(10.3)	0(0)		
41-45 ปี	38(21.7)	110(13.0)	9(10.3)	0(0)		
46-50 ปี	11(6.3)	57(6.7)	8(9.2)	0(0)		
51-55 ปี	18(10.3)	75(8.9)	8(9.2)	1(50)		
56-60 ปี	12(6.9)	32(3.8)	4(4.6)	0(0)		
ไม่ระบุ	2(1.0)	21(2.4)	3(3.6)	0(0)		
สถานภาพสมรส					10.24	0.13
โสด	81(46.3)	457(54.0)	53(60.9)	0(0)		
สมรส	90(51.4)	358(74.4)	31(35.6)	2(100)		
หม้าย/หย่า	4(2.3)	32(3.8)	3(3.4)	0(0)		



ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความพึงพอใจ				ค่าสถิติ	P-value
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย		
รายได้ (รวมรายได้ทั้งหมด) (บาท/เดือน)					16.01	0.38
ต่ำกว่า 20,000 บาท	1(0.6)	33(3.9)	6(6.9)	0(0)		
20,001-25,000 บาท	12(6.9)	89(10.5)	7(8.0)	0(0)		
25,001-30,000 บาท	49(28.0)	217(25.6)	23(26.4)	1(50)		
30,001-35,000 บาท	22(12.6)	139(16.4)	10(11.5)	0(0)		
มากกว่า 35,000 บาท	88(50.3)	352(41.6)	39(44.8)	1(50)		
ไม่ระบุ	3(1.7)	17(2.0)	2(2.4)	0(0)		
ระดับการศึกษาสูงสุด					20.79	<0.01*
ปริญญาตรี	144(82.3)	752(88.8)	79(90.8)	0(0)		
ปริญญาโท	31(17.7)	95(11.2)	8(9.2)	2(100)		

* Chi-square test ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มงาน ตำแหน่งปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jongjai pagdee (2013) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านลักษณะงานมากที่สุด รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lwandee & Amrumpai (2015) ที่ศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้การที่พยาบาลได้ทำงานในลักษณะงานที่เฉพาะของวิชาชีพพยาบาล เป็นงานที่มีเกียรติ น่าภาคภูมิใจเป็นงานที่มีประโยชน์ งานมีความท้าทาย ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ปริมาณที่เหมาะสม ส่งผลให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และเกิดความพึงพอใจ

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีด้วยกันทั้งสิ้น 3 ปัจจัย ได้แก่ กลุ่มงาน ตำแหน่งปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนปัจจัย ประเภทบุคคล



ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้รวมต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยของกลุ่มงานที่แบ่งเป็นผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยในผู้ป่วยฉุกเฉิน และอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยพบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในกลุ่มงานผู้ป่วยใน ในระดับมากที่สุดซึ่งเป็นกลุ่มพยาบาลส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 79.5 และพึงพอใจในกลุ่มงานผู้ป่วยฉุกเฉิน น้อยที่สุดสาเหตุอาจเป็นไปได้เนื่องจาก หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นหน่วยงานของโรงพยาบาล ที่เป็นด่านแรกที่ให้บริการ ผู้บาดเจ็บจากอุบัติเหตุและเจ็บป่วยฉุกเฉินที่ต้องปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานเพื่อเป็นการประกันคุณภาพการปฏิบัติงานการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีแก่ผู้ใช้บริการ พบความเสี่ยง การร้องเรียนในเรื่องผู้ป่วยและญาติไม่พอใจในการให้บริการและการรักษาทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและวาจา (Ketsancha & Vorahan, 2012) การให้บริการดูแลผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะฉุกเฉินและวิกฤตต้องใช้ความรวดเร็ว และถูกต้อง โดยเฉพาะในภาวะฉุกเฉินชีวิตซึ่งต้องการการประเมินที่แม่นยำ การวิเคราะห์ ตัดสินใจที่เหมาะสม กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อีกทั้งในการให้การพยาบาล ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม การประสานความร่วมมือที่ดีระหว่างทีมสหวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นในการดูแลผู้ป่วย ประยุกต์ใช้ความรู้ที่เหมาะสมและต้องใช้ทักษะความสามารถพิเศษเฉพาะทาง (Dangsuwan, Boonyoung, & Aphichato, 2008) จึงอาจมีผลให้พยาบาลมีความเครียดและกดดันในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มงานอื่น ๆ

ปัจจัยด้านตำแหน่งปัจจุบันที่แบ่งเป็นพยาบาลระดับบริหารและพยาบาลระดับปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน อธิบายได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 91.5 รวมทั้ง ปัจจัยของ ระดับการศึกษาสูงสุดที่แบ่งเป็น ปริญญาตรี และปริญญาโท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพยาบาลที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 87.7 อาจเป็นไปได้ว่ามุมมองของความพึงพอใจของงานมีความแตกต่างกัน พยาบาลระดับบริหารซึ่งส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท อาจมีมุมมองที่กว้างและครอบคลุมมากกว่า ผ่านการเรียนรู้ในหลักสูตรของผู้นำ หลักการทำงานเป็นทีม ในเชิงผู้บริหาร และส่วนใหญ่ผ่านประสบการณ์การทำงานในระดับปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยมาระดับหนึ่ง ที่มากกว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ ดังนั้นจึงเชื่อมโยงได้ว่าปัจจัยของกลุ่มงาน ตำแหน่งปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุด เมื่อบุคคลปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่ต่างกัน มีระยะเวลาและประสบการณ์ทำงานที่เพิ่มขึ้น มีความสามารถมากขึ้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Ueatrongchit, Panpakdee, & Siripittayakunkit, 2012) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Seema, Intaraprasong, & Pattara-achachai (2015) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจออกจากวิชาชีพพยาบาล



พยาบาลที่อายุงานมาก มีประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นและความตั้งใจออกจากวิชาชีพลดลง

สรุป

ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีระดับมากที่สุดในด้านของลักษณะงานวิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นงานที่มีเกียรติ น่าภาคภูมิใจ มีประโยชน์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานคือ กลุ่มงาน ตำแหน่งปัจจุบัน และระดับการศึกษาสูงสุด ส่งผลจากการที่เมื่อพยาบาล มีระยะเวลาและประสบการณ์ทำงานที่เพิ่มขึ้น มีความสามารถมากขึ้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

ควรมีการเพิ่มความพึงพอใจในงานของพยาบาลให้มากขึ้น โดยผู้บริหารองค์กรควรจัดให้มีระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Program : IDP) เพื่อให้บุคลากรมองเห็นภาพว่าหน่วยงานมีแผนการพัฒนาด้านใดให้กับตนเองบ้าง ความก้าวหน้าในการทำงานแต่ละช่วงอายุงาน ข้อกำหนดในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่ชัดเจน การส่งเสริมการศึกษาต่อ และระบบการจัดการด้านสวัสดิการ การรักษาพยาบาลที่ดีเพิ่มขึ้น เพื่อเสริมสร้างและรักษาไว้ซึ่งความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจในงานของพยาบาลแต่ละช่วงอายุ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันด้านใดบ้าง เพื่อสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และตอบสนองได้ตรงความต้องการ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ให้ทุนสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้

รายการอ้างอิง (References)

- Butmee, T. (2016). Factors Affecting Work-Related Musculoskeletal Pain among Professional Nurses in Naresuan University Hospital. *Journal of Nursing and Health Sciences*, 10(1), 105-113.



- Dangsuwan, K, Boonyoung, N.& Aphichato, A. (2008). Core Competencies of Accident and Emergency Nurses as Perceived by Nurses in Hospitals under the Ministry of Public Health in the three Southern Border Provinces. *Songklanagarind Medical Journal*. 26(3), 227-237.
- Job Satisfaction's Committee. (2015). *Job Satisfaction of Nursing Personnel's Questionnaire* University Hospital Nursing Director Consortium: Bangkok.
- Jongjaipagdee, P. (2013). *Job Satisfaction of Professional Nurse in Ramathibodi Hospital*. Thesis, Mahidol University: Bangkok.
- Ketsanchai, P. & Vorahan, W. (2012). Factors Influencing Work Effectiveness of Nurses in Emergency Units in Community Hospitals, District 12, Ministry of Public Health. *Journal of nurses' association of Thailand, north-eastern division*, 30(3), 24-32.
- Lwandee, P. & Amrumpai, Y. (2015) Job Motivation and Job Satisfaction among Nurses In Banphaeo Hospital Public Organization. *Kuakarun Journal of Nursing*, 22(1), 48-59.
- Panurat, P. & Srisatidnarakul, B. (2013). Key Contributor for Nurse Job Satisfaction in Private Hospital. *Songklanagarind. Journal of Nursing*, 33(1), 29-42.
- Personnel Statistics Report of Nursing Department. (2009). *Personnel Statistics Report 2000- 2009*. Nursing Department, Faculty of Medicine, Prince of Songkla University: Songkla.
- Personnel Statistics Report of Nursing Department. (2016). *Personnel Statistics Report 2010-2016*. Nursing Department, Faculty of Medicine, Prince of Songkla University: Songkla.
- Seema, K., Intaraprasong, B. & Pattara-achachai, J. (2015). Registered Nurse's Intention to leave the Profession in Bangkok Metropolitan Administration Hospitals. *Journal of Nursing Division*. 42(3), 142-158.
- Sutherasan, S. (2001). Job Satisfaction of Nurses in Songklanagarind Hospital. *Journal of Nursing Science*, 13(3), 27-39.
- Sutherasan, S. & Wannarat, J. (2008). Factors Influencing Turnover of Professional Nurses in Nursing Division at Songklanakarind University Hospital. *Journal of Nursing Science Chulalongkorn University*, 20(2), 145-159.
- Takumpunya, C. (2009). Motivation, Morale and Job Satisfaction of Nursing Personnel In Mae Sariang Hospital, Mae Hong Son. *Buddhachinaraj Medical Journal*, 26(1), 3-15.



Ueatrongchit, K., Panpakdee, O., & Siripittayakunkit, A. (2012). Factors Contributing to Advanced Practice Nurses' Professional Satisfaction. *Thai Journal of Nursing Council*, 27(2), 5-16.