

4037748 PHPH/M : สาขาวิชาเอก : การบริหาร โรงพยาบาล ; วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ / แรงจูงใจ / ลักษณะส่วนบุคคล / เจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล

สุวรรณา ลีละเศรษฐกุล : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค (JOB SATISFACTION OF NURSING STAFF IN KASEMRAD BANGKHAE HOSPITAL) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : ปิยธิดา ตรีเศษ, M.P.H., ศ.ค., วงเดือน ปั่นดี, วท.ม. (ชีวสถิติ), ศ.ค., รุติ พัฒนกำจร, พ.บ., ว.ว. (ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์) 110 หน้า. ISBN 974-662-017-7

เจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลเป็นบุคลากรที่สำคัญของโรงพยาบาล ในการให้บริการกับผู้ป่วย คุณภาพบริการมีผลมาจากความเต็มใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การศึกษา ครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อายุ และอายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจโดยรวม วุฒิการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน แรงจูงใจในเรื่อง ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และปัจจัยที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล คือ แรงจูงใจ ในเรื่อง ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล ได้ ร้อยละ 42.30

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้ คือ สนับสนุนให้มีการรักษานักวิชาการให้อยู่ในองค์กรนานที่สุด โดยให้ความสำคัญในเรื่อง ผลประโยชน์เกื้อกูล การจัดอบรมพัฒนา การมอบรางวัลหรือชมเชยบุคคลที่มีผลงานดี ให้โอกาสในการเป็นตัวแทนกลุ่มพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล และจัดทำแผนความก้าวหน้าและแผนการพัฒนาความรู้ในอาชีพ