

บัญชีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
ในโรงพยาบาลศรีบุญวัน ประเทศเนปาล



นางสาวสารี เล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาระบบสุขภาพ

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ. ศ. 2535

ISBN 974-581-147-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

018366 117404119

FACTORS ASSOCIATED WITH JOB SATISFACTION OF THE STAFF NURSES
WORKING IN
TRIBHUWAN UNIVERSITY TEACHING HOSPITAL
NEPAL

MISS HARI DEOSA RAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements
for the Degree of Master of Sciences
Programme of Health Development
Graduate School
Chulalongkorn University
1992
ISBN 974-581-147-5



Thesis Title Factors Associated With Job Satisfaction Of
The Staff Nurses Working In Tribhuwan
University Teaching Hospital, Nepal.

By Miss Hari Deosa Rai

Faculty Medicine

Thesis Advisor Assoc. Prof. Dr. Tongchan Hongladarom,

(M.D., M.Ed.)

Co-Advisors Assoc. Prof. Dr. Chanvit Kotheeranurak, M.D.

Assist. Prof. Dr. Kamjorn Tatiyakavee, M.D.

Accepted by the Graduate School, Chulalongkorn
University in the Partial Fulfilment of the Requirement for
the Master's Degree/

Thavorn Vajrabhaya
.....Dean of Graduate School
(Professor Thavorn Vajrabhaya, Ph.D)

Thesis Committee

Pichit Suvanprakorn
..... Chairman
(Assoc. Prof. Dr. Pichit Suvanprakorn M.D.)
Tongchan Hongladarom
..... Thesis Advisor
(Assoc. Prof. Dr. Tongchan Hongladarom, M.D., M.Ed.)
Chanvit Kotheeranurak
..... Member
(Assoc. Prof. Dr. Chanvit Kotheeranurak, M.D.)
Kamjorn Tatiyakavee
..... Member
(Assist. Prof. Dr. Kamjorn Tatiyakavee, M.D.)



ชริ โล : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล
ทริภูวัน ประเทศเนปาล (Factors Associated with Job Satisfaction of the
Staff Nurses Working in Tribhuvan University Teaching Hospital, Nepal)
อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.นพ. ทองจันทร์ นงศ์ดารมภ์, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รศ.
นพ. ชาตวิทย์ โคธีรานูรักษ์, 98 หน้า, ISBN 974-581-147-5.

ในอดีตที่ผ่านมาอัตราการขาดแคลนและลาออกของพยาบาลในมหาวิทยาลัย Tribhuvan ค่อนข้างสูง ดังรายงานในปี 1990 มีอัตราทั้งหมด 20 % และปี 1991 มีอัตรา 15 % เป็นเหตุให้โรงพยาบาลต้องสูญเสียเวลา เงิน พลังงานและทรัพยากรบุคคล ทำให้ผลผลิตของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพและปริมาณลดลง เรื่องดังกล่าวเป็นปัญหาสำคัญมากในการบริหารบุคลากรของโรงพยาบาลที่ทำการสอน วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ คือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลที่ทำงานในมหาวิทยาลัย Tribhuvan ประเทศเนปาล วัตถุประสงค์รอง คือ เพื่อศึกษาความมั่นคงของปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับคะแนนรวมของความพึงพอใจในอาชีพ ปัจจัยของความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลชาวเนปาลมี 6 ประการ ได้แก่ โอกาสที่จะมีความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ได้รับการนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และเงินเดือน ข้อมูลในการศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพยาบาลในมหาวิทยาลัย Tribhuvan จำนวน 106 คน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 73 ฉบับ แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 70 ฉบับ

การวิเคราะห์ใช้สถิติแบบพรรณนาและข้อมูลสรุปเป็น ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ขอบเขตแห่งความเชื่อมั่นที่ 95 % (95% Confidence Interval) โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ DBASE III Plus และโปรแกรม SPSS/PC+

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลส่วนมากไม่พอใจในอาชีพ กล่าวคือ มีผู้ไม่พอใจ 91.4% ของทั้งหมด และผู้ที่พอใจมีเพียง 8.5% ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ของปัจจัยความพึงพอใจในอาชีพทั้ง 6 ประการ เท่ากับ 2.65 ซึ่งต่ำกว่าจุดกึ่งกลาง 3.00 ของ Likert Scale (5 ระดับ) ส่วนปัจจัยที่ไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่ ความจำกัดของโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าและโอกาสที่จะได้ศึกษาต่อการขาดการนิเทศงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือนตามลำดับ การวิเคราะห์โดยใช้ Multiple Logistic Regression ไม่สามารถแสดงความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความพึงพอใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนั้นมีปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน การทำงานนอกเวลา และการอยู่เวรพลัดหนัก ๆ ปัจจัยที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้อาจยังไม่พอเพียงต่อการทำนายความพึงพอใจ อาจมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องอีก ดังนั้น งานวิจัยต่อไปควรสำรวจหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในอาชีพ

ภาควิชา.....ศูนย์วิทยาการวิจัยแพทยศาสตร
สาขาวิชา.....พัฒนาสุขภาพ
ปีการศึกษา.....2534.....

ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

C346595 : HEALTH PROGRAMME MANAGEMENT

KEY WORDS : JOB SATISFACTION/STAFF NURSES

HARI DEOSA RAI: FACTORS ASSOCIATED WITH JOB SATISFACTION OF THE STAFF NURSES WORKING IN TRIBHUWAN UNIVERSITY TEACHING HOSPITAL, NEPAL. THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF.DR. TONGCHAN HONGLADAROM, M.D.,M.ED. CO- ADVISORS: ASSOC.PROF. DR.CHANVIT KOTHEERANURAK, M. D., ASSIST. PROF. DR. KAMJORN TATIYAKAVEE, M.D. 98 pp. ISBN 974-581-147-5.

Within a short history of Tribhuwan University Teaching Hospital (TUTH) the rate of absenteeism and turnover among the staff nurses was quite high which was reported 20 percent and 15 percent in 1990- 1991 respectively. As a result, the hospital loses time, money, energy and human resources. The ultimate adverse effect may be decrease in quality and quantity of the productivity in TUTH. This was one of the crucial problems in human resource management in TUTH. Therefore, the purpose of this study was to determine the average level of overall perceived job satisfaction of the staff nurses working in TUTH, Nepal. The secondary concern of this study was to determine the strength of relationship of various factors with the total scores of overall perceived job satisfaction. Six aspects of job satisfaction relevant to Nepalese Nurses included were as advancement opportunity, recognition, supervision, interpersonal relation, working condition and salary. The information was collected from the staff nurses working in TUTH. Out of total 106 population 73 returned the questionnaire and only 70 completed data included for analysis.

Descriptive statistical analysis was used and data summarized in frequency, percentage, SD and 95% confidence interval. The analysis was computed by employing DBASE III plus and Software SPSS\PC+ program.

The result demonstrated that a majority of the staff nurses were not satisfied in their job. 91.4 percent of total respondents showed dissatisfaction and 8.5 percent showed satisfaction. The total mean 2.65 yielded in all six aspects of job satisfaction which was below midpoint. 3.00 was conceptually interpreted as midpoint between two extremes in Likert Scale of Five Point Scale. The most dissatisfying areas indentified by the staff nurses were limited chances for promotion and further education, lack of supervision, working condition and salary respectively. Multiple Logistic Regression Analysis did not exhibit any statistical relationship between the factors and job satisfaction. Included were factors as age, marital status, education, length of time, part time work, and heavy shift duty. The factors focused in this study may not be sufficient in predicting job satisfaction. There may be other potential factors related to job satisfaction. Thus, it is recommended that important factors related to job satisfaction be explored for future study.

ภาควิชา ศูนย์วิทยการวิจัยแพทยศาสตร์
สาขาวิชา พัฒนาสุขภาพ
ปีการศึกษา 2534

ลายมือชื่อนิสิต H Rai
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา ท. พิชิตา หงษ์ลาดารอม
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม K. Kamjorn Tatiyakavee



ACKNOWLEDGEMENT

I would like to express my gratitude to Prof. Dr. E. R. Prasai, the former Dean and Prof. Dr. Uma Devi Das, Director, Nursing Education Division, Institute of Medicine, Tribhuwan University, Nepal, for providing me an opportunity to study Master Degree course in Chulalongkorn University, Bangkok.

I am grateful to the staff of Health Development Program and Safe The Children Fund (SCF), U.K. for allowing and granting me to enroll in this program.

The study would not have been possible without the co-operation of Director General, Matron and the staff nurses from T. U. Teaching Hospital. To all of them, I am deeply grateful. Specially I am indebted to Mrs S. Basnet, the Matron for constant co-operation and kindness during data collection.

My sincere thanks are due to my advisor and as the President of M. Sc in Health Development Program: Assoc. Prof. Dr. Tongchan Hongladarom for his helpful guidance and suggestion. Thanks go to Prof. Dr. Chitr Sitthi-Amorn who has squeezed his valuable time to guide me occasionally. Deep thanks and appreciation encounter to my co-advisors Assoc. Prof. Dr. Chanvit Kotheeranurak and Assist. Prof. Dr. Kamjorn Tatiyakavee for their guidance and suggestion which made it all possible. Sincerely I wish to thank Prof. Dr. Ebrahim Shah who provided me invaluable

inspiration and guidance during his periodic visit.

I like to thank all the staff at Clinical Epidemiology Unit, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University for their kind help during my study period. Special thanks go to Mrs Wacharin Tanyana who assisted me for data analysis and Miss Pajaree Yenboot for my abstract translation into Thai.

Finally, my sincere thanks are due to my elder brother Mr. L.D. Rai and my younger sisters, Shanti D. Rai and Mrs. Nandita Bista for their encouragement and moral support throughout my study.



CONTENTS

	Page
Abstract (English)	iv
Abstract (Thai)	v
Acknowledgement	vi
List of Tables	x
List of Figures	xii
Chapter	
I Introduction and Background	1
II Literature Review	9
III Research Question and Design Overview.....	19
3.1 Justification of Research Question ...	19
3.2 Research Question	20
3.3 Objectives	21
3.4 Design Overview	22
3.5 Design Justification	24
3.6 Diagram of Study Design	25
3.7 Operational Definition	26
IV Study Population	28
4.1 Target Population	28
4.2 Sample Population	28
4.3 Eligibility Criteria	29
4.4 Sampling Technique	29
4.5 Minimization of Sampling Bias	30
4.6 Sample Size	30
4.7 Limitation	31

V	Instrument and Data Collection	32
	5.1 Instrument	32
	5.2 Validity and Reliability	34
	5.3 Data Collection	35
VI	Data Analysis and Interpretation	38
	6.1 Data Processing and Analysis	38
	6.2 Primary Outcome	38
	6.3 Secondary Outcome	39
	6.4 Criteria for Interpretation	40
VII	Ethics	42
	7.1 Risks and Benefits	42
	7.2 Protection of Subjects	43
VII	Results	45
IX	Discussion	69
	9.1 Discussion	69
	9.2 Conclusion	75
	9.3 Recommendation	77
	References	80
	Appendices	87
	Vitae	98

List of Tables

Tables	Page
1. Frequency and Percentage of Demographic Data	47
2. Mean, SD and 95% Confidence Interval for the items used in the aspects of Advancement Opportunity	51
3. Mean, SD and 95% C. I. for the aspects of Recognition	53
4. Mean, SD and 95% C. I. for the aspects of Supervision	54
5. Mean, SD and 95% C. I. for the aspects of Working Condition	56
6. Mean, SD and 95% C. I. for the aspects of Interpersonal Relation	58
7. Mean, SD and 95% C. I. for the aspects of Salary	60
8. Mean, SEM and 95% C. I. for the aspects of Job Satisfaction	61
9. Results of Multiple Logistic Regression Analysis to predict the strength of relationship of factors associated to Job Satisfaction	65
10. Result of Multiple Logistic Regression Analysis contd.	66

11. Mean and Rank of the specific aspects
of Job Satisfaction 67

List of Figures

Figures	Page
1. Diagram of Study Design	25
2. Criteria for ~Interpretation	50

List of Tables

Tables	Page
1. Frequency and Percentage of Demographic Data	47
2. Mean, SD and 95% Confidence Interval for the items used in the aspects of Advancement Opportunity	51
3. Mean, SD and 95% C. I. for the aspects of Recognition	53
4. Mean, SD and 95% C. I. for the aspects of Supervision	54
5. Mean, SD and 95% C. I. for the aspects of Working Condition	56
6. Mean, SD and 95% C. I. for the aspects of Interpersonal Relation	58
7. Mean, SD and 95% C. I. for the aspects of Salary	60
8. Mean, SEM and 95% C. I. for the aspects of Job Satisfaction	61
9. Results of Multiple Logistic Regression Analysis to predict the strength of relationship of factors associated to Job Satisfaction	65
10. Result of Multiple Logistic Regression Analysis contd.	66

11. Mean and Rank of the specific aspects
of Job Satisfaction 67

List of Figures

Figures	Page
1. Diagram of Study Design	25
2. Criteria for ~Interpretation	50