

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความขัดแย้งและความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล
แห่งที่หนึ่งของมหาวิทยาลัยทักษิณ

ชื่อผู้เขียน นางหวัง ฉุน

พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยกรรมศาสตร์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราณี	พงศ์แก้ว	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อดาวลัย	ภูมิวิษณุเวช	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ฉวีวรรณ	ธงชัย	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา	ปรีศัญญกุล	กรรมการ
ศาสตราจารย์ นายแพทย์หลิว	ชิกวน	กรรมการ
ศาสตราจารย์ นายแพทย์เกา	เจียนหมิน	กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายเพื่อหาความสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและชนิดของความขัดแย้ง และความพึงพอใจในงานของพยาบาล และหาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งและความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 191 คน ซึ่งทำงานในแผนกต่าง ๆ จำนวน 6

แผนก ของโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งศึกษาที่หนึ่งของมหาวิทยาลัยปักกิ่ง เมืองหลวงของสาธารณรัฐประชาชนจีน เลือกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบวัดการรับรู้ความ ซัดแย้งของการ์ดเนอร์ แบบวัดความพึงพอใจในงานของแมคคอลลอสกีและมูลเลอร์ และแบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล หากความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการรับรู้ ความซัดแย้ง และแบบวัดความพึงพอใจในงาน เท่ากับ .83 และ .97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิง พรรณนา และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า ความซัดแย้งโดยรวมของพยาบาลประจำการทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ชนิด ของความซัดแย้งที่พบได้บ่อย คือ ความซัดแย้งระหว่างหน่วยงานที่สนับสนุนด้านบริการ ความซัดแย้งระหว่างกลุ่ม กับหน่วยงานอื่น ความซัดแย้งภายในบุคคล และความซัดแย้งระหว่างบุคคลตามลำดับ คะแนนการรับรู้ความพึง พอใจในงานโดยรวมของพยาบาลประจำการทั้งหมดอยู่ในระดับที่ไม่พึงพอใจ โดยสามารถเรียงลำดับความพึงพอ ใจในแต่ละด้าน ดังนี้ ผู้ร่วมงาน การยกย่องชมเชย/ การยอมรับ การมีปฏิสัมพันธ์ การควบคุม/ความรับผิดชอบ ความสมดุลระหว่างครอบครัวกับงาน ความพึงพอใจในตารางเวลาการปฏิบัติงาน โอกาสในวิชาชีพ และสิ่งตอบ แทนภายนอก ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางลบระหว่าง คะแนนโดยรวมของความ ซัดแย้งและคะแนนโดยรวมของความพึงพอใจในงาน ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารการพยาบาล การศึกษาพยาบาล และการวิจัยทางการพยาบาล

VII

Thesis Title Conflict and Job Satisfaction among
Nurses in the First Teaching Hospital
of Beijing Medical University

Author Wang Qun

M.N.S. Medical and Surgical Nursing

Examining Committee

Assistant Professor Dr. Warunee Fongkaew	Chairman
Assistant Professor Ladawan Phumvitchuvate	Member
Associate Professor Chaweewan Thongchai	Member
Associate Professor Dr. Sukanya Parisunyakul	Member
Professor Liu Zhiquan, M.D.	Member
Professor Gao Jianmin, M.D.	Member

Abstract

This descriptive correctional study of staff nurses was conducted to determine the levels and types of conflict, to determine the levels and aspects of job satisfaction, and to ascertain the relationships between conflict and job satisfaction. The sample consisted of 191 staff nurses who worked in six clinical units in the First

VIII

Teaching Hospital of Beijing Medical University, Beijing, capital of the People's Republic of China. The subjects were obtained by using proportional stratified random sampling method. The instruments used in this study were the Perceived Conflict Scale (PCS, Gardner, 1992), the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS, Mueller & McCloskey, 1990), and a demographic questionnaire developed by the researcher. The internal consistency reliability of the first two instruments, using Cronbach's alpha, were .83 and .97 respectively. The statistics used in this study were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings showed that the overall level of conflict of staff nurses was at a moderate level. The most frequent type of conflict was intergroup/support services, followed by intergroup/other departments, intrapersonal conflict and interpersonal conflict. The staff nurses perceived their overall job satisfaction at a dissatisfied level. The aspects of job satisfaction in descending order of satisfied score were co-workers, praise/recognition, interaction, control/responsibility, family/work balance, scheduling satisfaction, professional opportunities, and extrinsic rewards. The result also showed that there was a significantly negative and moderate correlation between the overall conflict score and the overall job satisfaction

score. The concepts of conflict and job satisfaction were used effectively in guiding this study. Implications for nursing administration, nursing education, and nursing research were formulated. Recommendations for future research were suggested.