

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจ ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

Factors affecting the job performance satisfaction of staffs under health directorin Kabinburi Hospital Prachinburi Province

บัญญัติ เจริญนพกิจ*
Banyat Charoennoprakit

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลกบินทร์บุรีจังหวัดปราจีนบุรี

รูปแบบและวิธีการวิจัย : เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรศึกษาเป็นบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ จำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One wayANOVA และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient of correlation)

ผลการศึกษา : พบว่าบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลกบินทร์บุรีจังหวัดปราจีนบุรี มีระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ, กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลกบินทร์บุรี

ABSTRACT

Objective : The purpose of this independent study was to study the relationship between the factors and the job performance satisfaction of staffs under health director in Kabinburi Hospital Prachinburi Province

Methods : The descriptive research. The number of population focused was 78, who were staffs under health director, Data were collected by questionnaires. The data were analyzed by the percentage, average, Standard Deviation, independent t-test, One way ANOVA and Pearson's product moment coefficient of correlation.

Results : The Results of the independent study revealed staffs under health director in Kabinburi Hospital Prachinburi Province had the levels of job performance satisfaction as a whole and in terms of motivation factor and maintenance factor at a moderate level. Moreover, the motivation factor and maintenance factor were significant level of 0.05. Besides, the Results also indicated that different genders, ages, levels of education, salary, work time and work unit did not differently affect the job performance satisfaction while different types of personnel significantly affected the job performance satisfaction at significant level of 0.05.

Keyword : Factors affecting the job performance satisfaction. Staffs under health director in Kabinburi Hospital.

บทนำ

การบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กร การบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร เพราะการบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมีปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุน การดำเนินการเพียงพอ ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความ ต้องการ และต้องมีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดเกิดประโยชน์สูงสุด¹ ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะก่อผลสำเร็จให้กับองค์กร²

เนื่องจากการบริหารจัดการองค์กร “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ซึ่งหากองค์กรมีบุคลากรที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นเหตุให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงานลดลงส่งผลให้มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาการทะเลาะวิวาทกัน ซึ่งในทางตรงกันข้ามองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ทั้งนี้ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานและภาวะความเป็นผู้นำ ความพึงพอใจในงานเกิดจากการได้รับตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน และการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานนี้จะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล³

โรงพยาบาลกบินทร์บุรีเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เดิมเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ และได้รับการยกฐานะเป็นโรงพยาบาลทั่วไป เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2559 มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการประชาชนในด้านส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion) การป้องกันโรค (Health Prevention) การรักษาพยาบาล (Health Care) และการฟื้นฟูสุขภาพ (Rehabilitation) โรงพยาบาลกบินทร์บุรีได้แบ่งงานตามโครงสร้างการบริหารจัดการออกเป็น 5 กลุ่มภารกิจ ประกอบด้วยกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการ กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลและกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ มีหน้าที่ในการสนับสนุนการให้บริการด้านบริการสุขภาพได้แบ่งงานตามโครงสร้างการบริหารจัดการออกเป็น 7 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชี ฝ่ายโภชนาศาสตร์ และฝ่ายซ่อมบำรุง ปัจจุบันมีบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 78 คน ถึงแม้ว่ากลุ่มอำนวยการจะมีการบริหารจัดการที่ดีอย่างต่อเนื่อง แต่ในการบริหารงานบุคคล กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการยังมีข้อที่ต้องพัฒนาเนื่องจากการมีลาออกของบุคลากรในปีงบประมาณ 2556, 2557, 2558 จำนวน 5, 6 และ 11 รายตามลำดับ และมีบุคลากรลางานจำนวน 383,469 และ 480 ครั้งตามลำดับ⁴ ทั้งที่กลุ่มภารกิจอำนวยการพยายามหาวิธีในการแก้ไขปัญหา ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจอำนวยการ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง จังหวัดพิจิตร เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงาน ประโยชน์อันสูงสุดขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง จังหวัดพิจิตรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดจูงใจและปัจจัยค่าจูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรคือ บุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง จังหวัดพิจิตร ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ที่ปฏิบัติงานครบ 6 เดือน จำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจุดจูงใจ ปัจจัยค่าจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test และ One way ANOVA การหาความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient of correlation)

ผลการศึกษา

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.70 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 42.30 มีอายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.74 รองลงมาอายุระหว่าง 35 - 46 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.62 มีปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 24.40 บุคลากรส่วนใหญ่จะมีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 70.50 รองลงมาระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 11 ปี - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.20 ปฏิบัติงานในฝ่ายงาน บริหารทั่วไป เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมาปฏิบัติงานในฝ่ายซ่อมบำรุง คิดเป็นร้อยละ 14.10 และปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานกระทรวงเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 57.70 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 16.70

ตาราง 1 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	คะแนน	ส่วนเบี่ยงเบน	
	เฉลี่ย	มาตรฐาน	ระดับ
	μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.56	.636	สูง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.32	.579	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.17	.572	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.31	.602	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.19	.876	ปานกลาง
รวม	3.31	.556	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่าบุคลากรมีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับสูง โดยบุคลากรมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ตาราง 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม

ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	คะแนน	ส่วนเบี่ยงเบน	
	เฉลี่ย	มาตรฐาน	ระดับ
	μ	σ	
1. ด้านค่าตอบแทน	2.94	.781	ปานกลาง
2. ด้านการบังคับบัญชา	3.13	.5623	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.49	.663	สูง
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.62	.640	สูง
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.04	.670	ปานกลาง
รวม	3.24	.510	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่าบุคลากรมีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายและการบริหารมีความพึงพอใจในระดับสูง โดยบุคลากรมีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	ประชากร N	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	p - value
		μ	σ		
ชาย	45	3.48	.419	- .861	.392
หญิง	33	3.57	.409		

$p < 0.05$

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ทั้งชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	.338	2	.169	.988	.377
ภายในกลุ่ม	12.842	75	.171		
รวม	13.180	77			

$P < 0.05$

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	1.210	5	.242	1.455	.215
ภายในกลุ่ม	11.970	72	.166		
รวม	13.180	77			

$p < 0.05$

จากตาราง 5 พบว่าบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนาจการโรงพยาบาล กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	.776	4	.194	1.142	.343
ภายในกลุ่ม	12.403	73	.170		
รวม	13.180	77			

p<0.05

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนาจการปฏิบัติหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนาจการโรงพยาบาล กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	1.254	3	.418	2.595	.059
ภายในกลุ่ม	11.925	74	.161		
รวม	13.180	77			

p<0.05

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนาจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน การปฏิบัติหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจใน

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนาจการโรงพยาบาล กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามหน่วยงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	1.298	6	.216	1.293	.272
ภายในกลุ่ม	11.881	71	.167		
รวม	13.180	77			

p<0.05

จากตาราง 8 พบว่าบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนาจการปฏิบัติหน้าที่ที่มีหน่วยงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	1.607	4	.402	2.534	.047*
ภายในกลุ่ม	11.573	73	.159		
รวม	13.180	77			

p<0.05

จากตาราง 9 พบว่าบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การที่มีตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	μ	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานกระทรวง	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.88	-	.019	.066	.004	.014
พนักงานราชการ	3.57		-	.396	.470	.523
ลูกจ้างประจำ	3.30			-	.585	.612
พนักงานกระทรวง	3.46				-	.975
ลูกจ้างชั่วคราว	3.45					-

p<0.05

จากตาราง 10 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของ (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานกระทรวงและลูกจ้างชั่วคราวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานกระทรวงและลูกจ้างชั่วคราว

ตาราง 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ
โรงพยาบาลกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ปัจจัยจิตใจ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
	ρ	p - value
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.524	0.000*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.462	0.000*
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.524	0.000*
4. ด้านความรับผิดชอบ	.670	0.000*
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.495	0.000*
รวม	.625	0.000*

$p < 0.05$

จากตาราง 11 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ ด้านอำนวยการทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญ
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ
โรงพยาบาลกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ปัจจัยค้ำจุน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
	ρ	p - value
1. ด้านค่าตอบแทน	.446	0.000*
2. ด้านการบังคับบัญชา	.545	0.000*
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.492	0.000*
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	.645	0.000*
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.306	0.000*
รวม	.627	0.000*

$p < 0.05$

จากตาราง 12 พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับ ด้านอำนวยการทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

บุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลกบินทร์บุรีมีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปากท่อ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง⁶ เพศอายุระดับการศึกษารายได้ระยะเวลาการปฏิบัติงานหน่วยงานที่แตกต่างกันของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการโรงพยาบาลกบินทร์บุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ยกเว้นด้านตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษาในบุคลากรสังกัดกลุ่มอำนวยการโรงพยาบาลตราด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีความสำคัญทางสถิติ⁶

ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการมีผู้บริหารที่ควบคุมดูแลบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถให้คำแนะนำทางด้านกฎระเบียบแก่บุคลากรได้ทุกฝ่าย ชี้แนะแนวทางในการทำงานให้กับบุคลากรที่นอกเหนืองานที่รับผิดชอบ มีความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรมในการทำงาน บริหารงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการให้กำลังใจในการทำงาน มีความเสมอภาคเท่าเทียมสนใจและเข้าใจในความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน มีสถานที่ทำงานสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ระดับแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กัน⁷ และสอดคล้องกับการศึกษาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการประสานงานกับกลุ่มบริหารทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรีมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารสูงสุดโดยเฉพาะบริการพัสดุ⁸

เอกสารอ้างอิง

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร; 2545.
- ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด; 2543.
- French, W. **The personnel management process : Human Resource Administration**. Boston : HoughtonMifflin Company; 1994.
- โรงพยาบาลกบินทร์บุรี. **ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลปราจีนบุรี**. โรงพยาบาลกบินทร์บุรี : 2559.
- ทริกา พาเจริญ. **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปากท่ออำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี วารสารพยาบาลและการศึกษา ปีที่ 6 ฉบับวันที่ 1 (มกราคม – เมษายน); 2556**.
- จำเนียร วงศ์ศรีแก้ว. **ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนวยการ โรงพยาบาลตราด** วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิกโรงพยาบาลพระปกเกล้า ปีที่ 30 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม); 2556.
- เพ็ญพิชชา ล้วนดี. **แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร; 2556**.
- สุพันธ์ ร้อยนาค. **ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการประสานงานกับกลุ่มบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี 2555** วารสารโรงพยาบาลมหาสารคามปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม); 2559.