

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างโครงการโรงพยาบาลหลวงพ่อกี้
ชุตินทร อูทิต¹

THE JOB OF SATISFACTION OF THE EMPLOYEES OF LUANG POR THAWEESEK
CHUTINTHARO UTHIT HOSPITAL

ปัทมา เชื่อมสุข²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างโครงการโรงพยาบาลหลวงพ่อกี้ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างโครงการโรงพยาบาลหลวงพ่อกี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ลูกจ้างโครงการของโรงพยาบาลหลวงพ่อกี้ จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ Independent Sample t-test การวิเคราะห์ F-test และหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงาน ทางกายภาพ และรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ปัจจัยแรงจูงใจภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ลูกจ้างโครงการที่มี อายุ และรายได้ ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการโรงพยาบาลหลวงพ่อกี้ที่ต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการ โดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับมาก

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ , ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน , ลูกจ้างโครงการ

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of job satisfaction of employees of Luang Por Thaweesak Hospital (2) to study demographic and motivation factors affecting job satisfaction of employees of Luang Por Thaweesak Hospital. The samples used in the research were 140 project employees of Luang Por Thaweesak Hospital. The statistical questionnaire used for data analysis were

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างโครงการโรงพยาบาลหลวงพ่อกี้ ชุตินทร อูทิต

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

percentage, frequency, mean, standard deviation. The hypothesis was tested using Independent Sample t-test, F-test analysis, and Pearson's correlation coefficient statistic. The results of the study found that 1) Most of the employees were female, aged 20-30 years, educational level, bachelor's degree, medical position and monthly income. 10,000-15,000 baht The overall internal motivation factor was at a high level. And operational satisfaction factor 2) The project employees with different ages and incomes affected the job satisfaction of the employees of the Huang Por Thaweesak Hospital project differently, and the motivation factors affected the employees' satisfaction. Satisfaction with the project worker's performance overall in the same direction on a large scale.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ องค์การจึงต้องหันมาใส่ใจทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพื่อรักษาพนักงานของตนไว้ รวมถึงลดอัตราการลาออกให้น้อยที่สุด หนึ่งในสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึง คือ ความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและมีการแพร่ระบาดของ Covid-19 ส่งผลให้ลูกจ้างโครงการโรงพยาบาลหลวงพ่อดำมีภาระหน้าที่การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อาจทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานหรือความพอใจในการปฏิบัติงานมีความเปลี่ยนแปลงไปจากงานเดิมที่เคยปฏิบัติ โดยสอดคล้องกับทฤษฎี Cooper, 1958 กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้ทำงานที่สนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สถานที่ทำงานที่เหมาะสม ได้รับความสะดวกในการไปและกลับที่พัก ได้ทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่พอใจ

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานในองค์กรต้องรับหน้าที่การปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ภาระงานที่เพิ่มขึ้น และความเสี่ยงจากการแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ส่งผลให้ความพอใจในการปฏิบัติงานอาจมีการลดระดับลง เพราะมีแรงกดดันจากผู้มารับบริการและสิ่งแวดล้อมรอบข้าง โดยโรงพยาบาลหลวงพ่อดำมี ๓ หน่วยงาน คือ ชูติเวช ไร อุตสาหกรรม เป็นโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบำบัดรักษาผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพอนามัย และ ป้องกัน โรค การฟื้นฟูสุขภาพและสมรรถภาพบริการ การแพทย์ฉุกเฉิน ส่งเสริม สนับสนุน ค้นคว้า และวิจัยทางการแพทย์ ซึ่งรองรับผู้ป่วย Covid-19 ทำให้พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสี่ยงและภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างโครงการ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ซึ่งมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยปัจจัยอะไรบ้าง ที่มีผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจของบุคลากร โดยสาเหตุเหล่านี้เกิดจากอะไร เช่น ความเหนื่อยล้าในการทำงาน การปฏิบัติงานในปริมาณที่เพิ่มขึ้นหรือเหมาะสม การได้เลื่อนขั้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ ปัจจัยเหล่านี้ ย่อมมีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อที่จะทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า จะเห็นได้ว่าความพึง

พอใจในการปฏิบัติงาน และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การ

คำถามในการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้าง โครงการ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ภูเก็ต อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยแรงจูงใจภายในใดบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง โครงการ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ภูเก็ต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

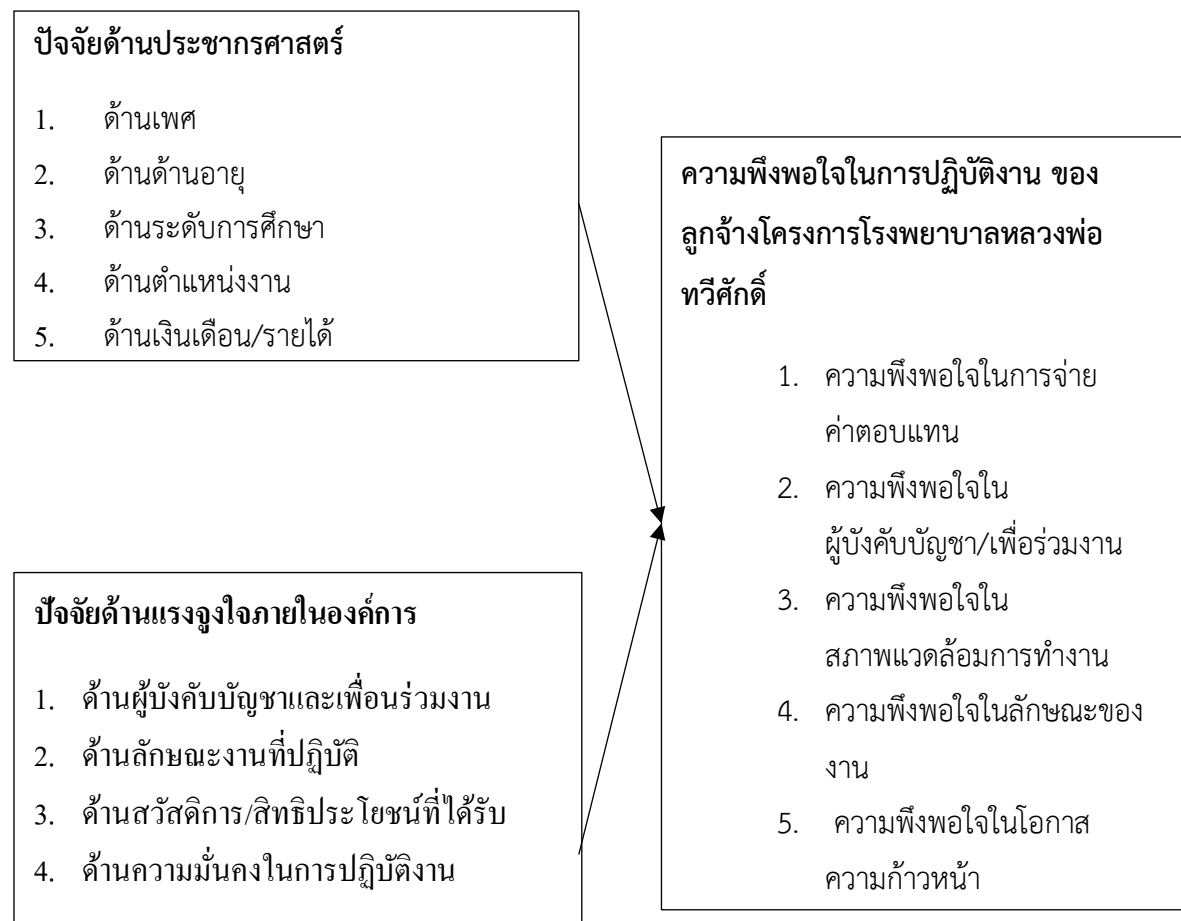
1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้าง โครงการ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ภูเก็ต

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติ ของลูกจ้าง โครงการ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ภูเก็ต ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านปัจจัยประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลของ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ภูเก็ต ชูตินธร โร อุทิศ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้าง โครงการ โรงพยาบาลหลวงพ่отวิศักดิ์ ชู ดินทร โร อุตศ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ลูกจ้างโครงการ โรงพยาบาลหลวงพ่отวิศักดิ์ จำนวน 140 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างโครงการ โรงพยาบาลหลวงพ่отวิศักดิ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาช Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับค่าทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.07 และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถามเพื่อสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 5 ข้อ

- 1.1 ด้านเพศ
- 1.2 ด้านด้านอายุ
- 1.3 ด้านระดับการศึกษา
- 1.4 ด้านตำแหน่งงาน
- 1.5 ด้านเงินเดือน/รายได้

2) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 2.1 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 2.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2.3 ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ
- 2.4 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
- 2.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 3.1 ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน
- 3.2 ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน
- 3.3 ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 3.4 ความพึงพอใจในลักษณะของงาน
- 3.5 ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความ คิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษาและการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความ คิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผศ.ดร. สมเกียรติ อินทวงศ์ ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่ม ทดสอบ

4.2 หลังจากได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไป ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามกับกลุ่มทดสอบ โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัย จำนวน 30 คน ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับค่าทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ และเพื่อ ตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถามเพื่อสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจ ตรงกัน

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจภายใน

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.871	4
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.934	4
3. ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	0.969	3
4. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.939	4
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.911	4

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน	0.941	4
ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน	0.901	5
ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.823	5
ความพึงพอใจในลักษณะของงาน	0.909	5
ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า	0.956	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 140 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของลูกจ้าง โรงพยาบาลหลวงพ่อดำที่ศึกษา

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้มาทำการวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ดังนี้

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 โดยวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจภายในองค์กร และส่วนที่ 3 ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3 หาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจภายในองค์กร และส่วนที่ 3 ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ

2.2 การทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA: F-test ภาพเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.3 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในองค์กร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดย เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ต่ำ และแทบจะไม่มี ความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r)

0.70 หรือสูงกว่า

0.50 ถึง 0.69

0.30 ถึง 0.49

0.10 ถึง 0.29

0.01 ถึง 0.09

คำบรรยาย

มีความสัมพันธ์สูงมาก

มีความสัมพันธ์สูง

มีความสัมพันธ์ปานกลาง

มีความสัมพันธ์ต่ำ

แทบจะไม่มีความสัมพันธ์

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างโครงการโรงพยาบาลหลวงพ่อดำที่ศึกษาสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.65% มีอายุตั้งแต่ 20-30 ปี ร้อยละ 64.2% ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 39.3% ตำแหน่งงาน ร้อยละ 42.9% และรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 47.1%

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.688 มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.643 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.682 รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.829 และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.950

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างโครงการ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำศิริ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.90 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.707 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายด้าน สามารถเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.647 รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.639 รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.674 รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.792 และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.810

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล

โดย จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างโครงการ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำศิริ ไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุและเงินเดือน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างโครงการ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำศิริ แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โดยสรุปผลได้ว่า โดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างโครงการ โรงพยาบาลหลวงพ่อดำศิริ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของโรงพยาบาลอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานการแพทย์ เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เนื่องจากองค์การอาจนำข้อมูลในการศึกษาเพิ่มเติมไปใช้ในการปรับปรุงส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในองค์การ

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะคติของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติ กรรมการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ในองค์กรบริษัท กูเวต ปี โดเลียม (ประเทศไทย) จากัด. สารนิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กอบกาญจน์ เจริญทอง.(2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เขตลาคูนน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- คณิต ดวงหัตถ์ (2537). สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมือง และเขตชนบทของจังหวัดขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการป ฏิ บั ต ง ง า น ข อ ง บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่5 (จังหวัดอุบลราชธานี). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.
- พรสวรรค์ ศิริศานันท์.(2555).ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏไฟพระณี.
- ภาวณิกกาญจนาภา.(2559). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วชิรวัชร งามละม่อม. 2558. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. เข้าถึงได้จาก <http://learningofpublic.blogspot.com> Online.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค ฉบับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ . (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัด ชลบุรี งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting. New York: Free Press.

- Butler, Judith. 1990. "Gender Trouble, Feminist Theory and Psychoanalytic Discourse" in *Feminism/Postmodernism*. L. Nicholson ed. New York: Routledge.
- DE Fleur, M. L., & Ball-Rokeach, S. J. 1996. *Theories of mass communication*. London: Longman.
- French, W.L. (1982). *Human Resources Management*. 3 rd ed. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Gilmer, D., and others. (1971). *Industrial psychology*. New York: Macmillan.
- Ghiselli, E. E. & Brown, C. W. (1995). *Personal and industrial psychology*. New York: McFraw. Hill Book.
- Hanna and Wozniak (2001), Shiffman and Kanuk (2003). *Consumer behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons
- Linton, Ralph. (1936). *The Study of man*. New York: D. Appleton Century.
- Locke, Edwin A. (1976). *The Nature and Cause of Job Satisfaction*. Chicago: Band McNally.
- Manning, R.C. (1997, January). *The Satisfies and Dissatisfiers of Virginia Superintendents of School*. *Dissertation Abstracts International*, 37 (7), 4028 - A.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Remy, M. N. (1999). *The Relationship of Principal Leadership Style and School Site Conditions to Stress Level of Elementary School Teachers*. Doctor's Thesis, University of San Diego.
- Strauss, George, and Sayles Leonard R. (1972). *Personal: The Human Problem of Management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Walter, K. (1978). *The Working Class in Welfare Capitalism*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Walton, R.E. (1974). *Improving the quality of working life*. *Harvard Business Review*, 15 (1), 11-21
- Yoder, D., et al. (1958). *Handbook of Personnel Management and Lab our Relation*. New York: McGraw-Hill.

