

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุข
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร
JOB SATISFACTION AMONG THE PUBLIC HEALTH PERSONNEL
OF SAKON NAKHON PROVINCE COMMUNITY HOSPITAL

25

เกียรติศักดิ์ หมั่นสร้าง*

ดร.โสภณย์ วรวิวัฒน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .28 ถึง .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ F – test และ t – test ชนิด Independent Samples

ผลการศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุข โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน,ระดับการศึกษาแตกต่างกัน,รายได้แตกต่างกัน,ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสภาพการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to investigate job satisfaction among the public health personnel of Sakon Nakhon province community hospitals and 2) to compare job satisfaction among them based on personal background. A sample was 165 personnel working in the public health division in each of Sakon Nakhon province community hospitals. A rating scale questionnaire comprising 5 aspects of the work itself, income and benefit

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์

received, getting a raise and promotion, immediate supervisor and co-worker, whose discrimination power values ranged between .28 and .91, was employed as tool for collecting data. Statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, F-test and t-test of independent samples for hypothesis testing.

The findings showed that the overall job satisfaction among the public health personnel of Sakon Nakhon province community hospitals and each aspect of it were at the medium job satisfaction among them as a whole and each aspect based on sex was not different level the overall job satisfaction among the public health personnel of Sakon Nakhon province community hospitals based on age, educational attainment, income and work experience each did not show a difference the overall job satisfaction among the public health personnel of Sakon Nakhon province community hospitals based on working conditions was found not different except for the aspect of getting a raise and promotion, which showed a significant different at the .05 level

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ (บรรยงค์ โตจินดา. 2545 : 16) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการได้ (สุดา สุวรรณภิรมย์. 2547 : 29) จะเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด มีศักยภาพในตัวเองที่แต่ละคนแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่ได้จากการปฏิบัติก็แตกต่างกันด้วย (นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2544 : 4)

กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์การภาครัฐที่ให้บริการงานด้านสุขภาพ รับผิดชอบโดยตรงต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลด้านสาธารณสุขให้ครอบคลุมประชาชน ทั้งในเมืองและชนบท เป้าหมาย คือ ให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข โดยรับนโยบายจากรัฐบาลมาดำเนินการประสานกับหน่วยงานต่างๆ ระดับกระทรวง กรม กอง กระจายไปสู่จังหวัด โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบคือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สถานีอนามัย และโรงพยาบาลชุมชน (พิรุณ รัตนวณิช. 2545 : 37)

ปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทยมีจำนวน 730 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการสาธารณสุขของรัฐระดับอำเภอ อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และเป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีนายแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาลชุมชนมีทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้ชุมชนที่สุด มีจำนวนเตียงระหว่าง 30-120 เตียง แต่ไม่เกิน 150 เตียง (นภดล เลี้ยงพรหม.2543 : 6) โรงพยาบาลชุมชนมีการประสานงานกับโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชนแห่งอื่น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสถานีอนามัยในเครือข่าย บทบาทตามภารกิจของโรงพยาบาลชุมชน คือ การให้บริการด้านสุขภาพ ครอบคลุมทั้งการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพอนามัยการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ตลอดจนการช่วยเหลือฟื้นฟูสภาพร่างกาย จิตใจ แก่บุคคลครอบครัว และชุมชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง (พิรุณ รัตนวณิช. 2545 : 101)

การบริหารจัดการระบบสาธารณสุขในระดับอำเภอนั้น มีโครงสร้างที่ยึดถือกันมายาวนานตามกฎหมาย โดยมีองค์กร 3 องค์กร คือ โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสถานีอนามัย หรือศูนย์สุขภาพชุมชน ที่จะต้องร่วมกันสร้างความสมดุลของนโยบายจากส่วนกลาง กับปัญหาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ เมื่อรัฐบาลมีนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า โรงพยาบาลชุมชนจึงเป็นองค์กรสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรระดับอำเภอ ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และวัสดุครุภัณฑ์การประสานงาน จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรดังกล่าว อันจะก่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้านสุขภาพในระดับอำเภอ

ดังนั้นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลชุมชนจึงมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการบุคลากร งบประมาณ และ วัสดุครุภัณฑ์ เพื่อสนับสนุนหน่วยบริการตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในโรงพยาบาลชุมชนที่มีการแบ่งงานภายในองค์กรออกเป็น 3 กลุ่มงาน คือ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ กลุ่มภารกิจด้านบริการ และกลุ่มภารกิจด้าน การพยาบาล

เศรษฐกิจไทยเจริญเติบโตอย่างไม่ยั่งยืนและขาดความสมดุล เกิดวิกฤตเศรษฐกิจเป็นผลมาจากการใช้จ่ายเกินตัวและพึ่งพิงต่างประเทศสูง การจัดสรรเงินลงทุนเพื่อการพัฒนาขาดความสมดุลมุ่งทางกายภาพมากกว่าการพัฒนาศักยภาพคน ฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของไทยอยู่ในสภาพที่อ่อนแอและไม่สามารถแข่งขันได้ในเวทีการค้าโลก ฐานการผลิตหลักของประเทศยังอ่อนแอ และขาดการพัฒนาในด้านนวัตกรรม ภาคเกษตรยังพึ่งสินค้าหลักน้อยชนิด ยังเน้นอุตสาหกรรมที่ใช้ทรัพยากรและแรงงานหลัก สินค้าและตลาดส่งออกยังมีฐานแคบ สภาพเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนานวัตกรรม ศักยภาพของคนไทยและระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในเชิงปริมาณ แต่ยังมีปัญหาคุณภาพของคน มีความไม่เท่าเทียมกันของการกระจายบริการที่ได้คุณภาพ คนไทยมีการศึกษาสูงขึ้น และสุขภาพโดยรวมดีขึ้นในระดับหนึ่ง คุณภาพการศึกษาของคนไทยดีขึ้นในระดับหนึ่ง คุณภาพการศึกษาของคนไทยยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การกระจายบริการสาธารณสุขมีความเหลื่อมล้ำ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึงการใช้งบประมาณยังให้ความสำคัญทางด้านรักษาพยาบาลมากกว่าด้านส่งเสริมสุขภาพ

ภายใต้กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ระบบสาธารณสุข ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางสังคมย่อมได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบบริการสุขภาพ ได้ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในทุกระดับ ด้วยข้อจำกัดของทรัพยากรในการบริหารจัดการ ประกอบกับ การที่รัฐบาลวางกรอบนโยบาย โดยมุ่งให้สถานบริการ และหน่วยงานสาธารณสุข บริหารจัดการ และหาแนวทางในการพึ่งตนเองให้ได้นั้นจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารจัดการขั้นสูง กล่าวคือรูปแบบการบริหารจัดการที่ต้องดำเนินการ คือ การปฏิรูปการบริหารจัดการอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพเป็นผลให้บุคลากรสาธารณสุขส่วนหนึ่ง ปรับตัวรับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไม่ทันและอาจส่งผลให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการที่เห็นได้ชัดในระยะนี้ คือ การวางแผนขาดประสิทธิภาพ การบริหารงบประมาณขาดรูปแบบที่ชัดเจน การบริหารบุคลากรขาดการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงการจัดการบริการขาดการประสิทธิภาพไม่ได้มาตรฐาน หน้าที่รับผิดชอบลักษณะงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ เป็นอันมาก

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลต่างๆ ทั้งโรงพยาบาลขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นโยบายการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงตามการพัฒนาประเทศ ทำให้ภาระงานต่างๆมีมากขึ้นตามไปด้วย แต่สิ่งที่ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ดังกล่าวคือ จำนวนของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานดังนั้น ทำให้งานล้นคน จากปัญหาดังกล่าว อาจไม่ส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรและอัตรากำลังที่เพียงพอสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละคนและฝ่ายงานให้เหมาะสมได้ แต่สำหรับโรงพยาบาลชุมชนที่มีขนาดเล็ก บุคลากรสาธารณสุขมีน้อยทำให้เกิดความไม่สอดคล้อง จึงทำให้ภาระงานล้นคน เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเหล่านั้นขาดความกระตือรือร้น ขาดความตั้งใจ ไม่สู้งาน เกิดความท้อแท้ อยากเปลี่ยนสายงาน ลาออกไปประกอบอาชีพอิสระ ปัญหาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อการบริหารของหน่วยงานสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิแล้ว ยังส่งผลต่อการพัฒนางานสาธารณสุขในทุกระดับของประเทศเพราะหากบุคลากรสาธารณสุขมีขวัญและกำลังใจเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะทำงานด้วยความเสียสละ และใช้สติปัญญาปฏิบัติงานทำให้เกิดผลดีต่อการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนคนไทย ผู้วิจัยเป็นบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชนที่ได้รับผลกระทบดังกล่าว จึงได้เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชนเป็นสิ่งที่ควรให้ความสนใจ อีกทั้งยังส่งผลต่อการย้ายงาน ขาดงานแล้ว ยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพในการบริการของโรงพยาบาลด้วย ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชนจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นประโยชน์ทางการศึกษา และการบริหารต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

- 2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน คือ

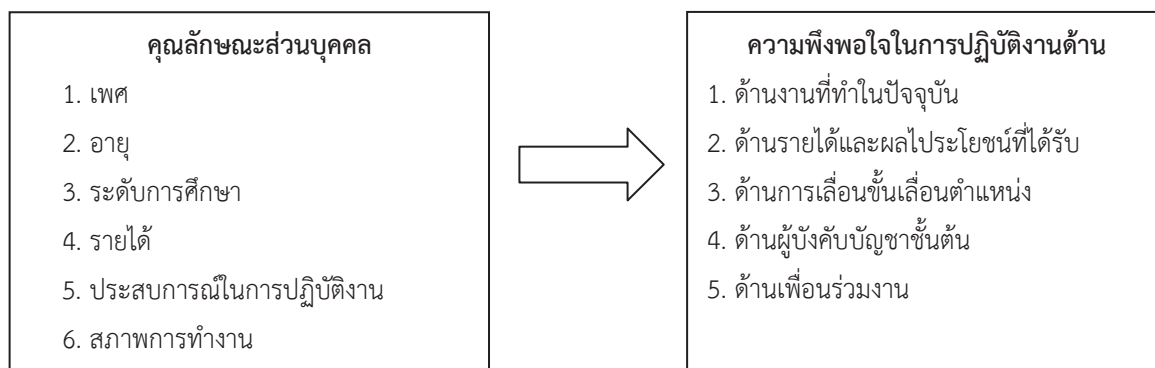
- 1) ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน
- 2) ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ
- 3) ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 4) ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
- 5) ด้านเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรต้น

(Independent Variables)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสกลนคร ปี 2553 จำนวน 165 คน จากโรงพยาบาลชุมชน 17 อำเภอในจังหวัดสกลนครและทุกคนคือกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุข โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร (แบบตรวจสอบรายการ Check test)

ตอนที่ 2 เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจตามองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน
2. ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ
3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน

การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ในทางวิชาการ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยง ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามโดยการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ และความสนใจ เพื่อนำมากำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถามตลอดจนแนวทางการออกแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์และตัวแปรที่กำหนดไว้
2. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) โครงสร้างของแบบสอบถาม (Structure and Format) และอื่นๆ
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง
5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครพนม ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน
6. การหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .23 - .47 ไว้ใช้
7. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ค่าความเชื่อมั่น .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากสำนักงานโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุกแห่งในจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสุข ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองให้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสุข จำนวน 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา คัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์นำมาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ (Likert 1961 : 123, อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 107-108)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

1.2 แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมทางสถิติ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2.2 วิเคราะห์แบบทดสอบ ตอนที่ 2 ความถึงพอใจตามองค์ประกอบ 5 ด้าน ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 และโดยรวมทุกข้อและแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ย่อยๆ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 23 – 24)

2.3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร จำแนกโดย เพศ ทำการทดสอบด้วย t-test (Independent sample t-test) ส่วนการจำแนกโดยอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสภาพการทำงาน และ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ f-test (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสุข โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.2 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.30 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในกลุ่มรายได้ 9,001 – 19,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.10 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ อยู่ในกลุ่ม 4-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 และสภาพการทำงานส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 77.00 สามารถจำแนกข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้

1.1 จำแนกตามเพศ พบว่าส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 และเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80

1.2 จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 รองลงมา อยู่ในกลุ่มอายุ ระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยสุดมีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50

1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากจบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมา คือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และน้อยสุดคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20

1.4 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในกลุ่มรายได้ 9,001 – 19,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 รองลงมา คือรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 และน้อยสุดคือรายได้มากกว่า 19,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60

1.5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าส่วนมากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ อยู่ในกลุ่ม 4-10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และน้อยสุดคือประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70

1.6 จำแนกตามสภาพการทำงาน พบว่าส่วนมากสภาพการทำงานส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพรับราชการจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และน้อยสุดคือลูกจ้างประจำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร รายงานพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน รองลงมาคือด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ

2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน รองลงมาคือด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุข โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสภาพการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรเผยแพร่งานข้อมูลงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร เพื่อเป็นสิ่งที่บ่งบอกระดับความพึงพอใจของบุคลากรว่ามีความพึงพอใจในด้านใด หรือให้ความสำคัญเรื่องใดเป็นสำคัญเพื่อจะได้ นำข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

1.2 หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรเผยแพร่งานข้อมูลงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร เพื่อนำข้อมูลการวิจัยไปปรับระบบการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งปรับระบบให้เกิดความเสมอภาคของบุคลากรทุกระดับชั้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้บริหารทางการสาธารณสุขควรหาแนวทางให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงหรือคงไว้ในระดับเดิม

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงพัฒนาและรูปแบบและแนวทางในการพัฒนางานวิจัยในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข และศึกษาความพึงพอใจในทุกฝ่ายงาน ในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ

เอกสารอ้างอิง

- บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์(การจัดการทรัพยากรมนุษย์). พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : รวมสาส์น. 2546.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2543.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : จันทบุรือนันตศิลป์, 2544.
- นภดล เลี้ยงพรหม. องค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสำคัญกับการพัฒนางานให้บริการงานสาธารณสุขของโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขเขต 6. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น , 2543.
- พิรุณ รัตนวิช. คุณภาพบริการด้านสาธารณสุขสำหรับพยาบาล. โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก : นนทบุรี, 2545.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : เอ.อาร์ บีซินสเพรส, 2547.