

**ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสุขภาพที่มีต่อการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
ใน โรงพยาบาลทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

**Job satisfaction towards human resource management and
equilibrium between life and working of health personnel in
Thapsakae Hospital, Prachuapkhirikhan province.**

บุญรวม เบญจพลชัย ร.บ.,สส.ม.

Boonruam Benjapolchai

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของหน่วยงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ของบุคลากรสุขภาพ โรงพยาบาลทับสะแก กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสุขภาพทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 189 คน ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม 2555 – มีนาคม 2555 โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามที่พัฒนามาจากสำนักการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ผลการทดสอบค่าความเที่ยง (reliability) มีค่าเท่ากับ 0.94 จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ t – test โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95%

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสุขภาพ มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานจำแนกตามคุณลักษณะทางประชากร พบว่า เพศ อายุ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีความแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P>0.05$) การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาความพึงพอใจในงานซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานนำไปปรับปรุงยกระดับความพึงพอใจของบุคลากรสุขภาพในโรงพยาบาลต่อไป

Abstract

The objective of this survey research was to study Job satisfaction towards human resource management and equilibrium between life and working of Health personnel in Thapsakae Hospital, Prachuapkhirikhan province. The 189 samples were all health personnel working in the Thapsakae Hospital in the last one year. The study was conducted between January, 2012 and March, 2012. The questionnaire from the division of Nurse, Ministry of Public Health was used to collected the data. The reliability of the tool was 0.94. Then, the data was analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test. The confidence level was 95%.

The results showed that the mean score of job satisfaction totally was 3.42 that may regarded as fair level. The mean scores of job satisfaction towards the human resource management and the equilibrium between life and working were 3.35 and 3.49 respectively. There was no statistically difference in the mean score of job satisfaction between sex, age, type of personnel and duration of working ($p>0.05$). This study revealed problems of job satisfaction. Information from this study could be the database for job satisfaction improvement of health personnel in the hospital.

Key words: Health personnel; Satisfaction

บทนำ

บุคลากรสุขภาพ เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญของโรงพยาบาลทั้งในด้านการบริหาร วิชาการและให้บริการ โดยให้ความช่วยเหลือภายใต้บทบาทการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพทั้งร่างกายและจิตใจให้กับผู้ป่วย หรือผู้ที่เข้ารับบริการ ยามเมื่อประชาชนเกิดเจ็บไข้ได้ป่วย ย่อมต้องการบริการที่ดีมีคุณภาพและได้มาตรฐาน บุคลากรเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่สุดที่จะอำนวยประโยชน์และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรทุกหน่วยงานจึงต้องการคนที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนากุศลกรจะพัฒนาไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาองค์กร จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องบำรุงรักษา มีการกระตุ้นใจบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรัก ความศรัทธาต่อหน่วยงาน เสียสละทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดสติปัญญา เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้งานเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

ปัญหาขาดแคลนบุคลากรสุขภาพในทุกวิชาชีพ เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อระบบบริการสุขภาพในทุกระดับ ทั้งในเขตเมืองและชนบท ส่งผลเสียต่อทั้งประชาชนผู้รับบริการและบุคลากรสุขภาพผู้ให้บริการ นอกจากนี้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่เน้นการบริหารบุคลากรให้มีความเข้มแข็งและมีสมรรถนะสูง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) ตลอดจนการปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างส่วนราชการเข้าสู่ระบบใหม่ ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของผู้นปฏิบัติและผู้บริหาร องค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี ก็จะสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้สามารถทำงานขับเคลื่อนองค์กรให้ได้สมรรถนะสูงภายใต้บริบทอันจำกัดได้อย่างมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรนั้น ๆ กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดในการตรวจราชการกรณีปกติระดับกระทรวง ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2552 โครงการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพไทยในประเด็นยุทธศาสตร์การสร้างระบบสุขภาพและการแพทย์ที่ผู้รับบริการอุ่นใจผู้ให้บริการมีความสุขโดยมอบหมายให้สำนักงานพยาบาลเป็นผู้รับผิดชอบในตัวชี้วัดดังกล่าว

จากการประเมินความพึงพอใจในงานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2552 – 2554 โดยโรงพยาบาลทับสะแก มีระดับความพึงพอใจ ร้อยละ 70.3, 67.3 และ 68.0 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพโรงพยาบาลทับสะแก เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ อันจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรดีขึ้นและคงอยู่ในระบบอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพึงพอใจที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพ โรงพยาบาลทับสะแก
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากรสุขภาพ โรงพยาบาลทับสะแก กับปัจจัยต่างๆ ตามคุณลักษณะทางประชากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสุขภาพ ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่ง ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทับสะแก จำนวนทั้งสิ้น 189 คน โดยดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม 2555 – มีนาคม 2555 โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสุขภาพทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ประยุกต์ใช้จากแบบสอบถามของสำนักงานโรงพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน คือ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพ 29 ข้อ โดยใช้ข้อคำถามให้เลือกตอบ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา จำนวน 16 ข้อ และความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต / ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน จำนวน 13 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (Rating scale) ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) มีค่าเท่ากับ 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลตามคุณลักษณะประชากร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน ด้วยค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย (mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน โดยใช้สถิติ independent sample t - test ที่มีค่าความเชื่อมั่น 95 %

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปตามคุณลักษณะทางประชากร

จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 189 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.54 เพศชาย ร้อยละ 26.46 อายุ ส่วนใหญ่น้อยกว่า 40 ปี ร้อยละ 60.32 อายุ 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 39.68 มีอายุเฉลี่ย 38.26 ปี ประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มลูกจ้าง ร้อยละ 56.61 และเป็นกลุ่มข้าราชการ ร้อยละ 43.39 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 54.50 และ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.50 มีระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 11.89 ปี

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน ของบุคลากรสุขภาพ

ความพึงพอใจในงาน ในภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 จัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณารายด้านดังนี้

ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมา คือ มีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบ และต่อการตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.49$) ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.47$) และข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมาคือ การจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.23$) การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนามูลฐาน , กระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน และกระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.25$) (ตารางที่ 1)

ความพึงพอใจในงานต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพึงพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.77$) ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.68$) และข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/มาตรการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 3.11$) รองลงมา คือ การจัดสวัสดิการในการทำงานและนอกเหนือจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.25$) และ ความพึงพอใจต่อการที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความพึงพอใจในงานต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.30	0.75	ปานกลาง
2. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานของหน่วยงาน	3.23	0.74	ต่ำ
3. ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	3.57	0.65	สูง
4. ความพึงพอใจที่มีต่ออิสระการตัดสินใจในงานตามขอบเขตรับผิดชอบ	3.49	0.73	สูง
5. ความพึงพอใจที่มีต่อแผนการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน	3.41	0.71	ปานกลาง
6. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	3.42	0.81	ปานกลาง
7. ความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานในการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน	3.39	0.70	ปานกลาง
8. ความพึงพอใจที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากร	3.25	0.80	ต่ำ
9. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	3.45	0.77	สูง
10. ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนของหน่วยงานให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ	3.41	0.74	ต่ำ
11. ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์	3.35	0.82	ปานกลาง
12. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้ง	3.20	0.87	ต่ำ
13. ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	3.47	0.81	สูง
14. ความพึงพอใจที่มีต่อการตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.49	0.76	สูง
15. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน	3.25	0.84	ต่ำ
16. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากร	3.25	0.87	ต่ำ
รวมเฉลี่ย	3.35	0.09	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต

ความพึงพอใจในงานต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17. ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/ มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	3.11	0.91	ต่ำ
18. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ และความปลอดภัย	3.43	0.74	ปานกลาง
19. ความพึงพอใจที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	3.41	0.88	ปานกลาง
20. ความพึงพอใจที่มีต่อสัมพันธภาพกับบุคลากรที่ได้รับการยอมรับ	3.60	0.66	สูง
21. ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.40	0.78	ปานกลาง
22. ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการในการทำงานและนอกเหนือ	3.25	0.88	ต่ำ
23. ความพึงพอใจที่มีต่อการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน	3.30	0.81	ต่ำ
24. ความพึงพอใจที่มีต่อการที่หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมของหน่วยงาน	3.37	0.79	ปานกลาง
25. ความพึงพอใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	3.68	0.67	สูง
26. ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	3.77	0.67	สูง
27. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการดำเนินงานที่ก้าวหน้าและความมั่นคง	3.58	0.76	สูง
28. ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้า	3.61	0.79	สูง
29. ความพึงพอใจที่ท่านได้ทำงานในหน่วยงานนี้	3.98	0.83	สูง
รวมเฉลี่ย	3.49	0.23	ปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานตามคุณลักษณะประชากร

ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพโรงพยาบาลทับสะแก จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากร พบว่าบุคลากรสุขภาพที่มี เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีความแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน ใกล้เคียงกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลคุณลักษณะประชากร (n = 189)

ตัวแปร	ระดับความพึงพอใจในงาน				
	n	$\bar{X}$	S.D.	t - test	P-value
เพศ					
ชาย	50	3.54	0.56	1.098	0.274
หญิง	139	3.43	0.62		
อายุ					
20-40 ปี	114	3.47	0.58	1.154	0.250
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	75	3.37	0.57		
ประเภทบุคลากร					
ข้าราชการ	82	3.51	0.60	1.649	0.101
ลูกจ้าง	107	3.37	0.55		
ระยะเวลาปฏิบัติงาน					
1 – 10 ปี	103	3.50	0.58	0.206	0.837
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	86	3.45	0.61		

อภิปรายผล

จากการศึกษาข้อมูลความพึงพอใจในงานของบุคลากรสุขภาพ โรงพยาบาลทับสะแก พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติฯ สมัชชากร (2551 : 1243) ที่ศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารบุคลากรพยาบาล ซึ่งข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพึงพอใจที่มีต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบ การตรวจติดตามการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยสุด คือ ความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้ง การจัดสรรอัตรากำลังในหน่วยงาน กระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับ พรเทพ ใจดี (2551 : 1277) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ของบุคลากร พบว่า เพศ การศึกษา ตำแหน่ง ระดับเงินเดือน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในการพัฒนาองค์กร

2. ความพึงพอใจในงานต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพึงพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยสุด คือ ความพึงพอใจต่อนโยบาย/มาตรการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การจัดสวัสดิการในการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Herberg, 1950 อ้างถึงใน Syptak และคณะ, 1999) ที่กล่าวถึงความต้องการด้านสุขภาพอนามัย เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดเป็นความไม่พึงพอใจต่องานเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม

3. การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน จำแนกตามคุณลักษณะประชากร พบว่าบุคลากรสุขภาพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 38.3 ปี ประเภทบุคลากรมีจำนวนลูกจ้างมากกว่าข้าราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.9 ปี เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน พบว่าเพศ อายุ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีความแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องและแตกต่างกับ ญัตติฯ สมัชชาฯ (2551: 1243) ที่ศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารบุคลากรพยาบาล ซึ่งพบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และ อรุณรัตน์ วิเศษสิงห์ (2552: 553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ขนาดโรงพยาบาล ปัจจัยด้านองค์การ การปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

สรุป

ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบว่า บุคลากรสุขภาพของโรงพยาบาลทับสะแก มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานจำแนกตามคุณลักษณะประชากร พบว่า มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยพบว่า การสร้างคุณภาพชีวิต/ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ มีหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรมในทุกวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ ผลจากการวิจัยครั้งนี้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการ ประสานงานกับหน่วยงานสนับสนุน ทบทวนระบบการปฏิบัติ สร้างบรรยากาศองค์กรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี การจัดสวัสดิการ กระบวนการสร้างขวัญกำลังใจ แก่บุคลากรให้ชัดเจนในทุกวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐฐา สมิตธากร. ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารบุคลากรพยาบาล
โรงพยาบาลกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิชาการแพทย์เขต 6 – 7, 2551.
- จิตติพร ชอบชู. แนวโน้มการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มวิชาชีพตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของ
โรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. วารสารวิชาการแพทย์เขต 6 – 7, 2551.
- พรเทพ ใจดี. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรหลังได้รับรองคุณภาพ ตามการรับรู้ของ
บุคลากร. วารสารวิชาการแพทย์เขต 6 – 7, 2551.
- พัชรา วิชัยดิษฐ์. ความพึงพอใจในงาน : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลปลายพระยา. วารสารวิชาการแพทย์เขต 6 – 7, 2552.
- อรุณรัตน์ วิเศษสิงห์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ขนาดโรงพยาบาล ปัจจัยด้านองค์การ
การปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนเขต
ภาคใต้. วารสารวิชาการแพทย์เขต 6 – 7, 2552.
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life); work like a pro : กรุงเทพฯ
กรุงเทพธุรกิจ วันจันทร์ที่ 03 สิงหาคม พ.ศ. 2552. สืบค้นจาก
[http://nidambell.net/ekonomiz1.../2009 august03p8.htm](http://nidambell.net/ekonomiz1.../2009%20august03p8.htm)
- อุไรพร จันทะอุ่มเม้า และคณะ. การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและ
การทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ข้อมูลทางบรรณานุกรม
ของสำนักหอสมุดแห่งชาติ พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์
กระทรวงสาธารณสุข, 2554. สืบค้นจาก <http://kmmurse.file.wordpress.com/2011/12>
- สมพงษ์ เปี่ยมรัตนชัย.(มปป.) ยุทธศาสตร์การพิจารณาความดีความชอบ แบบ Win-Win Solotion.
สืบค้นจาก <http://www.korathealth.com/km/10/winwin.html>
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. แนวทางการ
ประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) . กรุงเทพฯ
มหานคร: กลุ่มโรงพิมพ์สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ก.พ., 2547.
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons.
- Sypak, J.M.Marland, D.W. & Ulmer, D. (1999) Jop Satisfaction : Putting Theory Into Practice,
Family Practice Management. 6 (9) : 26 - 30