

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล
โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING NURSES' JOB
SATISFACTION AT NONGBUALAMPHU HOSPITAL



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....144868
วันเดือนปี 26 ส.ค. 2559

b. 12823636
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะกรรมการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2559

KMITL-2016-FAM-M-047-020

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING NURSES' JOB
SATISFACTION AT NONGBUALAMPHU HOSPITAL**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2016

KMITL-2016-FAM-M-047-020

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน พยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภู
นักศึกษา	นางสาววรรศิริ สุขสมพงษ์
รหัสประจำตัว	56611071
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูและ (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .972 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลหนองบัวลำภูจำนวน 154 คนที่ได้จากการสุ่มอย่างง่ายและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า

(1) ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล (JSH) โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 4.343 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.533

(2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3) และการสร้างรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4) มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1) ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม

นอกจากนี้พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความแปรผันของความพึงพอใจในงานโดยรวมได้ร้อยละ 80.9 ($R^2 = .809$) และสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวมมีรูปแบบของคะแนนมาตรฐานดังสมการ

$$JSH_{10} = 0.077X_1 + 0.203^{**}X_2 + 0.350^{**}X_3 + 0.319^{**}X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Human Resource Management Affecting Nurses' Job Satisfaction at Nongbualamphu Hospital
Student	Ms.Worasiri Suksompong
Student ID	56611071
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Woranat Sangmanee

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to examine job satisfaction of nurses at Nongbualamphu Hospital and (2) to examine influences of human resources management on job satisfaction of nurses at Nongbualamphu Hospital. The reliability of the questionnaire was .912. The sample of the study was a group of 154 professional nurses working at Nongbualamphu Hospital, selected by simple random sampling. The data were collected by using a questionnaire and analyzed for percentage, arithmetic mean and standard deviation via a statistical program. The hypothesis was tested by using Multiple Linear Regression Analysis. The results were as follows:

1 Overall, job satisfaction of nurses working at Nongbualamphu Hospital (JSH) was at a high level. The average of 4.343 and the standard deviation of 0.533.

2 Rewarding (X_2), human resource development (X_3) and human resource retention (X_4) positively significantly influenced the job satisfaction at the significant level of .01. On the other hand, recruitment (X_1) showed no influences on the job satisfaction.

Moreover, all independent variables could explain the variation in overall job satisfaction at 80.9 percent ($R^2 = .809$). The Multiple Regression Analysis of human resource management affecting nurses' job satisfaction at Nongbualamphu Hospital in standard score was:

$$JSH10 = 0.185 + 0.077X_1 + 0.203**X_2 + 0.350**X_3 + 0.319** X_4$$

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมถึงข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับการแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ประกอบไปด้วย ผศ.ดร. ณัฐวุฒิ โรจน์นิรัตติกุล อาจารย์ประจำคณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คุณพงษ์สันต์ วิเชียรสมุทรรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองบัวลำภูและพ.ต.ท.หญิง กัญจนรัตน์ โพธิ์ปัสสาพยาบาล(สบ3) กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ที่ได้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือในส่วนอื่นๆ ของการวิจัยอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอระลึกถึงพระคุณของอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในหลายๆ สาขาวิชา ให้แนวคิดและแนวทางต่างๆ ซึ่งมีค่ายิ่งตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัย ได้ศึกษาอยู่ ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาใช้เวลาให้คำปรึกษาแนะนำ ในการทำวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณครอบครัวของข้าพเจ้า และคุณณัฐพล น้อยประเสริฐ รวมถึงพี่ๆ เพื่อนๆ ร่วมรุ่น IM17 และรุ่น IM17.5 ที่ได้มีโอกาสศึกษาร่วมกัน ให้ข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ส่งผลให้การศึกษาการวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้หากงานวิจัยฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาภายในองค์กรหรือมีประโยชน์ต่อผู้สนใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพยาบาล เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นจะนับเป็นความปิติอย่างยิ่งที่ได้ทำงานวิจัยฉบับนี้ขึ้นและหากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้

วราศิริสุขสมพงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	20
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู.....	36
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู.....	62
4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู...	69
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู.....	83
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	94
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	99
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	114
ประวัติผู้วิจัย.....	123

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนพยาบาลแยกเป็นแผนกปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2553-2558.....	2
3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	48
3.2 สมมุติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	51
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	59
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล ในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู.....	62
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์.....	63
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์.....	65
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	66
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์.....	68
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงาน.....	69
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านผลตอบแทน.....	71
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง.....	72
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านหัวหน้างาน.....	74
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านสวัสดิการ.....	75
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน.....	76
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน.....	77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน.....	79
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านลักษณะงาน.....	80
4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านการสื่อสาร.....	81
4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านผลตอบแทน.....	84
4.18 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านการเลื่อนตำแหน่ง.....	85
4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านหัวหน้างาน.....	86
4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านสวัสดิการ.....	87
4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านรางวัลจากผล การปฏิบัติงาน.....	88
4.22 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านระเบียบข้อบังคับ ในการทำงาน.....	89
4.23 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านเพื่อนร่วมงาน.....	90
4.24 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านลักษณะงาน.....	91
4.25 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านการสื่อสาร.....	92
4.26 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม.....	93

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู.....	1
1.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
2.1 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	12
3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์.....	57



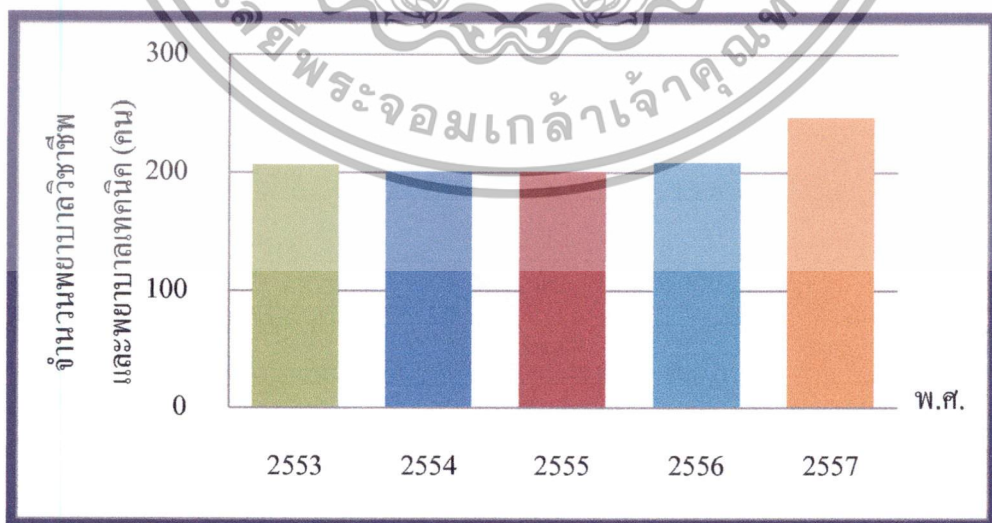
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

โรงพยาบาลหนองบัวลำภูถือเป็นองค์กรทางการแพทย์ที่มีความสำคัญ เพราะเป็นองค์กรที่ทำงานทางด้านบริการทางการแพทย์และการรักษาผู้ป่วย อีกทั้งยังเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดหนองบัวลำภู มีวิสัยทัศน์ที่ว่าเป็นโรงพยาบาลคุณภาพที่มีศักยภาพ ทั้งผู้รับและผู้ให้บริการมีความสุขในการดำเนินงานและการรับบริการ พันธกิจขององค์กรว่าด้วยให้บริการสุขภาพแบบองค์รวมใน 4 มิติอย่างมีคุณภาพ สนับสนุนภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการดูแลสุขภาพและความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และพัฒนาระบบบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง และมีธรรมาภิบาล นอกจากนี้องค์กรยังมีค่านิยมที่ว่า บริการเป็นเลิศ ก่อเกิดทีมงาน ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ร่วมวางระบบงาน และจัดการ โดยใช้ข้อมูลจริง

โดยทั่วไปในแต่ละวันมีผู้ป่วยเข้ารับบริการเป็นจำนวนมาก จึงก่อให้เกิดความวุ่นวายในการบริการ ซึ่งจำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการ อาจส่งผลทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานประจำแผนกนั้นได้รับความเหน็ดเหนื่อย เกิดการบริการที่ล่าช้า มีพยาบาลไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้ป่วย อันส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจจนได้ ดังเช่นจำนวนพยาบาลของ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ประจำปี พ.ศ.2553-2557 ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

ที่มา: ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลจากงานเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ในปี พ.ศ.2557 พบว่าจำนวนพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลในปี พ.ศ.2557 มีจำนวนพยาบาลทั้งสิ้นจำนวน 247 คน โดยจำแนกตามแผนก และงานที่ปฏิบัติ ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 จำนวนพยาบาลแยกเป็นแผนกปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2553-2558

กลุ่มงาน/หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค (คน)
กลุ่มงานเวชกรรมสังคม	14
กลุ่มงานจิตเวช	4
กลุ่มการพยาบาล	
● งานหน่วยจ่ายกลาง	1
● งานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อใน รพ.	1
● งานห้องผ่าตัด	21
● งานห้องคลอด	10
● งานวิสัญญีพยาบาล	15
● งานตรวจและรักษาพยาบาลพิเศษ (ไตเทียม)	7
● งานผู้ป่วยนอก	17
● งานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	26
● งานห้องผู้ป่วยวิกฤต	16
● งานผู้ป่วยใน	117
● หัวหน้าพยาบาล	1
รวม	250

ที่มา: ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต่างมุ่งพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความเหมาะสม และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานประจำตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งในปัจจุบันมีการแข่งขันระหว่างองค์กรค่อนข้างมาก แต่การได้เปรียบในการแข่งขันทางองค์กรส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรภายในองค์กรนั้น ซึ่งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานนั้นส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้นหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงหันมาให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้จากการศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล ทำให้องค์กรทราบถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และมีผลต่อความไม่พึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู และเมื่อทราบถึงความไม่พึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล สามารถนำข้อมูลนั้นมาปรับปรุงเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมีความพึงพอใจในงาน และมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยใช้เกณฑ์ทฤษฎีการประเมินผลเชิงคุณภาพของสเปคเตอร์ (Spector's Job Satisfaction Survey 1994) มาประยุกต์ใช้ในการประเมินความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาลที่สังกัด โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยประเมินการรับรู้ต่อความพึงพอใจในงาน ร่วมกับการตั้งคำถามให้เหมาะสม เพื่อวัดความพึงพอใจในงาน และนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหาร เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในงานให้มากที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน

สมมติฐานที่ 4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ

สมมติฐานที่ 5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 8 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

สมมติฐานที่ 9 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 10 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยรวมในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจในงานถือว่ามีผลสำคัญมากกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หากพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งทางผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ อีวานชีวิช (Ivacevich, 1998) ซึ่งประกอบด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มาเชื่อมโยงกับการศึกษาความพึงพอใจในงานและได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการประเมินผลเชิงคุณภาพของสเปคเตอร์ (Spector's Job Satisfaction Survey 1997) ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน การสื่อสาร โดยนำทฤษฎีทั้ง 2 มาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู และนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับใช้ในการสร้างความพึงพอใจในงาน ดังที่แสดงในภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู จำนวน 250 คน (ข้อมูลจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2558)

เอกสารที่แนบมาไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

- การสรรหาทรัพยากรมนุษย์
- การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- การช้รางวัลและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน ได้แก่

- ผลตอบแทน
- การเลื่อนตำแหน่ง
- หัวหน้างาน
- สวัสดิการ
- รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน
- ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน
- เพื่อนร่วมงาน
- ลักษณะงาน
- การสื่อสาร

1.5.3 ระยะเวลาในการศึกษา ระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยเดือนตั้งแต่เดือนตุลาคม 2558 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2558

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1.6.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดระเบียบบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร คอยดูแลและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ตลอดจนดูแลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีการสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรที่พ้นจากการทำงานกับองค์กร โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.6.1.1 การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อมาทำงานร่วมกับองค์กร โดยบุคลากรจะต้องมีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งการสรรหาบุคลากรองค์กรจะมีการประกาศ ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ตลาดแรงงานได้รับรู้

1.6.1.2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การให้บุคลากรมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้น เป็นการตอบแทนให้จากการปฏิบัติงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.6.1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การสอนงาน การให้คำปรึกษา การให้เข้าฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ทักษะ ทิศนคติ ความซื่อสัตย์ ตามที่องค์กรต้องการ

1.6.1.4 การธำรงรักษาและป้องกัน หมายถึง การรักษาให้บุคลากรอยู่ทำงานในองค์กรได้นานที่สุดด้วยความสมัครใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยที่องค์กรพยายามสร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจ พัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยของบุคลากรที่อาจเกิดขึ้นขณะทำงาน และปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน

1.6.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆประการ หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้เกิดความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น และมีความร่วมมือกันภายในองค์กร ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยสามารถแบ่งออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

1.6.2.1 ผลตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีทั้งผลตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เบี้ยเลี้ยง โบนัส และสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.6.2.2 การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะและประสบการณ์ในด้านต่างๆ เช่น ด้านการศึกษา การอบรมสัมมนา

1.6.2.3 หัวหน้างาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่สามารถให้คำปรึกษา ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6.2.4 สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่องค์การมีให้ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของตัวเงิน หรือไม่ใช้ตัวเงิน เช่น ค่าช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วย ค่าหอพัก เป็นต้น

1.6.2.5 รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน หมายถึง รางวัลที่องค์การมอบให้แก่บุคลากรภายในองค์การที่สมควรได้รับ ซึ่งรางวัลจากผลการปฏิบัติงานอาจมีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน

1.6.2.6 ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมของคนจำนวนมากให้เป็นไปตามแนวทางที่องค์การกำหนด โดยมีการตั้งกฎระเบียบ ข้อบังคับขึ้นมาใช้เพื่อให้คนในองค์การปฏิบัติตาม หากผู้ใดฝ่าฝืน จะถูกดำเนินการตามกฎหมายที่องค์การตั้งได้ไว้

1.6.2.7 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งทางด้านงานและส่วนตัว เป็นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุย ทำทาง ความรู้สึก

1.6.2.8 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นงานที่ท้าทายต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.6.2.9 การสื่อสาร หมายถึง เป็นกระบวนการการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ประสบการณ์ หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างปฏิบัติงานทุกระดับภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู” โดยผู้วิจัย ได้ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อำนาจ แสงสว่าง (2544) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543 : 10) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นสหวิทยาการที่ต้องผสมผสานศาสตร์อื่นในการจัดการบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

พยอม วงศ์สารศรี (2544 : 5) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหากัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา คุ้มครองรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ศุลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 162) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่ช่วยหรือร่วมกันรังสรรค์องค์กร

สุนันทา เลานั่นพันธ์ (2556 : 5) อธิบายความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือกการอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557 : 11) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเกี่ยวข้องตั้งแต่การรับสมัครงาน การสรรหาคัดเลือก การสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมและพัฒนา โดยต้องคอยดูแลและพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคตด้วย

สรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ใช้กลยุทธ์และใช้ศิลปะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ โดยการใช้วิธีการต่างๆ เช่น การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้องค์กรยังต้องดูแลคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรและต้องมีการสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรด้วย

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นพ ศรีบุญนาค (2545 : 47-48) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะทำให้องค์กรมีความสามารถในด้านต่างๆ โดยเฉพาะความสามารถในการแข่งขันองค์กรสูงขึ้น

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 10) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จึงมีความสำคัญ เพราะสามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดเกี่ยวกับ (1) การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน และการเสียเวลากับการสัมภาษณ์ที่ไม่ได้ประโยชน์ (2) อัตราการออกจากรางานสูง (3) การที่พนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด (4) การที่บริษัทต้องขึ้นศาล และมีข้อพิพาททางด้านแรงงาน ซึ่งเกิดจากการกระทำที่ไม่ยุติธรรมและความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกับพนักงาน การจัดสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การไม่ยอมให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งเป็นการทำลายประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของหน่วยงานโดยผู้บริหารจะต้องมีเหตุผลและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คือ การวางแผนที่เหมาะสม การจัดแผนภูมิองค์กรและการกำหนดสายการทำงานให้ชัดเจน รวมถึงการใช้การควบคุมด้วยความชำนาญดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในการจ้างคนได้ถูกต้องเหมาะสมกับงาน มีการจูงใจการประเมิน การฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสม

พยอม วงศ์สารศรี (2544 : 6) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

(1) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น (2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ (3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2.1.3 แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Ivancevich (2001 : 36 อ้างถึงใน สมชาย หิรัญกิตติ. 2542) ได้ให้แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ โดยเริ่มจากการพิจารณาปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน โดยผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : Ivancevich (2001 : 36 อ้างถึงใน สมชาย หิรัญกิตติ. 2542)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.4 แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

2.1.4.1 การสรรหาทรัพยากรมนุษย์

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 137) ได้อธิบายว่าการสรรหา หมายถึง การจัดการให้ได้บุคคลมาสมัครเพื่อการคัดเลือกอีกครั้งหนึ่ง โดยเริ่มตั้งแต่การก่อให้เกิดความสนใจในงานของรัฐบาลแก่ประชาชน การประกาศให้ทราบถึงตำแหน่งลักษณะงานและข้อมูลอื่นที่ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับงานเพื่อประกอบการพิจารณาเข้ารับเลือก ตลอดจนการพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติในเอกสารหลักฐานที่ต้องการทราบเกี่ยวกับตัวผู้สมัคร

รัชญา พลอนันต์ (2547 : 40) การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่องค์กรใช้จูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติตรงตามที่ต้องการจากแหล่งต่างๆ มาสมัครในตำแหน่งที่ต้องการเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์

สุนันทา เลาहनันท์ (2556 : 119) ได้กล่าวถึงความหมายของการสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการสรรหาและจูงใจให้กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและคุณสมบัติต่างๆ อันเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร เข้ามาสมัครกับองค์กร ทั้งนี้โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ตลาดแรงงานรับทราบ ซึ่งอาจเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือภายนอกก็ได้

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2557 : 69) ให้ความหมายการสรรหา หมายถึง กระบวนการในการสรรหาผู้สมัครงาน องค์กรจะมีการประกาศถึงความต้องการในตำแหน่งงานเพื่อสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติตามต้องการเพื่อให้มาสมัคร บริษัทอาจจะสรรหาจากภายในองค์กร ภายนอกองค์กรหรือทั้งสองอย่าง

สรุปการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการมาสมัครงานกับองค์กรเพื่อให้องค์กรคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะตามที่ตั้งไว้ในขั้นต่อไป โดยการสรรหาบุคลากรจะมีกระบวนการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับตำแหน่งงาน ลักษณะงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านอื่นๆ เพื่อให้บุคคลที่สนใจได้ทราบถึงการเปิดรับสมัคร

2.1.4.2 หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2557 : 104) ให้ความหมายของหลักการสรรหาบุคลากร คือ ระบบการกลั่นกรองบุคลากรขั้นต้น เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม เข้าเป็นบุคลากรองค์การ ตามหลักที่ว่า “บรรจุนคนให้ถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน” โดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยบุคลากรที่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุน สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

โดยการสรรหาบุคลากรที่องค์กรนิยมใช้มี 2 ระบบ

1. ระบบอุปถัมภ์ จัดเป็นระบบการสรรหาบุคลากรขององค์กร โดยอาศัยหลักแห่งความเมตตาเกื้อกูล ช่วยเหลือสงเคราะห์บรรดาพรรคพวก เพื่อนฝูง วงศาคณาญาติ และผู้อยู่ในอุปการะให้มาปฏิบัติหน้าที่การสอบคัดเลือก โดยมีการใช้บารมีของผู้มีอำนาจสูงสุดจากในองค์กรที่ประกาศรับสมัครบุคลากร โดยไม่คำนึงถึงระบบการสอบคัดเลือกซึ่งในองค์กรที่มีระบบบริหารที่ดี ประสิทธิภาพการทำงานสูง จะไม่มีระบบการรับบุคลากรเข้ามาทำงานโดยระบบอุปถัมภ์ เพราะจะก่อให้เกิดผลเสียหายต่อระบบการบริหารงานบุคลากรขององค์กร

2. ระบบคุณธรรม จัดเป็นระบบการสรรหาบุคลากรที่ใช้หลักแห่งความดี ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. หลักความสามารถ โดยกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากร เช่น คุณสมบัติ ผู้สมัคร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน หรือเคยผ่านงานมาแล้ว เพื่อเปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่มีความสามารถตรงตามเงื่อนไขการรับสมัครให้มาสมัครเข้าทำงาน โดยผ่านกระบวนการคัดเลือก

2. หลักความเสมอภาค โดยคำนึงถึงหลักการแห่งสิทธิของความเสมอภาคของบุคคลที่มีคุณสมบัติ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตรงตามเงื่อนไขการประกาศรับสมัครเพื่อการคัดเลือก โดยไม่จำกัดการคัดเลือกบุคคลโดยภูมิสถานะถิ่นที่อยู่ เชื้อชาติศาสนา ฯลฯ

3. หลักความมั่นคง เป็นการให้หลักประกันความมั่นคงให้แก่บุคลากรในองค์กร ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่ถูกกลั่นแกล้งในการทำงาน ไม่ถูกลงโทษ สั่งให้พักงาน หรือให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอหรือไม่เป็นธรรม

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยองค์กรกำหนดหลักการปฏิบัติสำหรับบุคลากรให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในองค์กรวางตัวเป็นกลางทางการเมืองไม่กระทำการใดๆ อันสื่อเจตนาว่าจะเป็นการฝักใฝ่พรรคการเมือง

2.1.4.2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2557 : 227) กล่าวว่า พนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่าพวกเขาควรได้รับรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานของเขา ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในหลายองค์การจะมีภาระหน้าที่ในการออกแบบวิธีการหรือกลไกที่ช่วยฝ่ายบริหารในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานกับค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ควรได้รับ โดยทั่วไปผู้จัดการจะต้องตัดสินใจว่าพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการคัดลอกหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสาร กรุณาแจ้งให้เจ้าของเอกสารทราบเพื่อที่จะดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

คนใดสมควรได้รับรางวัลเท่าไร โดยพิจารณาจากผลงานของพวกเขา รางวัลดังกล่าวอาจจะให้เป็นรายบุคคล เป็นทีมหรือกลุ่มให้กับหน่วยงานหรืออาจกำหนดให้องค์การโดยรวมตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ในระดับคณะกรรมการบริษัทที่ต้องตัดสินใจในการให้รางวัลกับผู้บริหารระดับสูงสุด แต่ทั้งนี้การให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงาน ก็อาจเกิดปัญหาได้ เช่น พนักงานอาจเห็นว่าไม่ยุติธรรม หรือหากระบบขาดความโปร่งใสชัดเจน อาจมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานได้

พระสถิตย์ โปธิญาโณ (2556 : 29) กล่าวว่า การให้รางวัลประกอบด้วย โบนัสและแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์กร รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่ม โดยการให้รางวัลเพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรม และตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

สรุปว่าการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ อาจจะเป็นรายบุคคล รายทีม หรือกลุ่ม โดยพิจารณาจากผลงานที่บุคลากรได้ปฏิบัติ ซึ่งให้การพิจารณาการให้รางวัลจะถูกจัดทำโดยฝ่ายบริหารขององค์กร

2.1.4.2.1 รูปแบบการให้รางวัล

ค่าตอบแทน

Invancevich (2007 : 294 อ้างถึงใน อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552 : 167) ให้ความหมายว่าผลตอบแทน หมายถึง เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องดำเนินการให้ได้รับรางวัลเป็นรายบุคคลทุกคนเพื่อแลกเปลี่ยนกับผลการปฏิบัติงานในองค์กร

โบนัส

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2557 : 284) ให้ความหมายว่าโบนัส หมายถึง การจ่ายผลตอบแทนตามผลงานในลักษณะเงินก้อน ซึ่งมักจะจ่ายเป็นรายปีละ 1 ครั้ง แต่การให้โบนัสจะไม่ทำให้เงินเดือนพนักงานสูงขึ้นดังเช่นระบบการขึ้นเงินเดือน เนื่องจากโบนัสอาจจะมีการจ่ายนอกช่วงเวลาประเมินผล

รางวัล

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2557 : 284) ให้ความหมายว่ารางวัล หมายถึงถึง มีลักษณะคล้ายคลึงกับโบนัส คือ การจ่ายปีละ 1 ครั้ง แต่มักจ่ายในรูปของที่มีใช้ตัวเงิน เช่น การจ่ายค่าเดินทางให้ไปพักผ่อนท่องเที่ยว การให้โทรศัพท์ หรือการให้บัตรรับประทานอาหาร

2.1.4.2.2 ความท้าทายในการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2557 : 277-278) กล่าวว่า พนักงานส่วนมากมีความเชื่อว่าผู้ที่ทำงานหนักและสร้างผลผลิตมากควรได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนตามผลงานที่เกิดขึ้น ถ้า

หากเข้าเห็นว่าผลตอบแทนไม่ได้จัดสรรด้วยความเป็นธรรม ก็จะทำให้เขาขาดความรู้สึกผูกพันต่อ งานและองค์การ ขาดความกระตือรือร้นที่จะทุ่มเทให้งาน และเริ่มมองหางานใหม่

ระบบจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน หรืออาจเรียกว่า ระบบจูงใจ คือ ระบบ การให้รางวัลขององค์การที่ให้รางวัลกับพนักงานตามผลปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นบนสมมุติฐาน 3 ประการคือ

1. พนักงานรายบุคคล หรือแต่ละกลุ่มหรือทีมงาน สร้างผลงานให้องค์การ แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อพิจารณาไม่เพียงแต่ดูว่าพวกเขาทำอะไร แต่ต้องพิจารณาต่อไปด้วยว่าเขาทำดี มากน้อยเพียงใด

2. ผู้ประกอบการควรพิจารณาถึงผลงานในระดับบุคคล และระดับทีมงาน ภายในองค์การ เพื่อประกอบ การพิจารณาการให้รางวัล

3. เพื่อเป็นการดึงดูด รักษาและจูงใจพนักงานที่มีความสามารถ และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกคน องค์การควรจ่ายผลตอบแทน โดยคำนึงถึงผลงานของพนักงาน

2.1.4.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ชาอู๋ซัย อาจินสมาจาร (2538 : 7) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่ถูกจัดระเบียบ โดยได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างและได้ออกแบบ มาเพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันก็เน้นสิ่งที่ดีกว่าสำหรับสภาพของมนุษย์ โดย ผ่านการผสมผสานเป้าหมายขององค์การ

दनัย เทียนพูน (2541 : 150-154) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบูรณา การเพื่อการฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การสำหรับปรับปรุงบุคคล ทีม และประสิทธิผลขององค์การ

ณัฐพันธ์ เบจรนนันท์ (2547 : 150) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี ความซื่อสัตย์ และความผูกพันต่อ องค์การ อันจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นงานสำคัญในการรักษาและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามที่องค์การต้องการ ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณที่ เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้นสิ่งที่มีความจำเป็นก็คือ ต้องทำหน้าที่และความรับผิดชอบในการ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งทัศนคติที่พึงปรารถนาให้แก่พนักงาน โดยการ ฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การสอนงาน การให้ปฏิบัติงานแทนหรือ การให้ลาศึกษาต่อ เป็นต้น

Ivancevich (2007 : 393 อ้างถึงใน อนันวิช แก้วจางง 2552 : 139) กล่าวว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่พยายามเตรียมข้อมูล ทักษะและความเข้าใจให้กับพนักงาน เพื่อให้สามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

สุจิตรา ธนานันท์ (2550 : 35) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรของคนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

สรุปว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.4.3.1 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล (2557 : 198-199) กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรมี 4 ประการ คือ

1. การพัฒนาความรู้ ซึ่งการพัฒนาความรู้เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ปรากฏอย่างดาษดื่นทั่วไป เนื่องจากเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า ความรู้ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการทำงานทุกระดับ ดังนั้นการพัฒนาความรู้เป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารได้โดยง่าย การพัฒนาความรู้มีหลายวิธี เช่น การส่งบุคลากรไปศึกษาในสถาบันการศึกษา การจัดอบรมภายในองค์กร การส่งบุคลากรเข้าการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยองค์กรภายนอก การสอนงาน การโยกย้ายหน่วยงาน ทั้งหมดแล้วล้วนแล้วแต่เป็นตัวช่วยเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากร ได้ทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามวิธีการที่ทำให้ได้ง่ายและปฏิบัติกันแพร่หลายในเรื่องการพัฒนาความรู้ คือ การส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกองค์กร

2. การพัฒนาทักษะ ซึ่งทักษะคือความชำนาญ ดังนั้นการพัฒนาทักษะจึงมักจะพัฒนาโดยการทำงานจริง การฝึกแก้ปัญหา หรือการแสดงบทบาทสมมติ

3. การพัฒนาความสามารถ ซึ่งเป็นกระบวนการให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายเขตความรับผิดชอบของบุคลากรให้กว้างขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนได้ทำงานที่สำคัญ ยากขึ้นกว่าเดิม ทำหายกว่าเดิม

4. การพัฒนาทัศนคติ ซึ่งการพัฒนาทัศนคติคือ การพัฒนาความคิดเห็นมุมมอง วิธีหรือความเชื่อของบุคลากรในเรื่องต่างๆ ในการทำงาน เช่น ทัศนคติต่องานที่ทำ บุคลากรบางคนชอบทำงาน คนที่รู้สึกว่าจะทำหายความรู้ ความสามารถ ในขณะที่บุคลากรบางคนชอบทำงานที่มีปัญหาน้อยๆ ไม่ชอบทำงานที่ต้องเผชิญหน้ากับลูกค้า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลากรบางคนมีปัญหาเรื่องทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น มองผู้อื่นในแง่ร้าย ไม่รู้จักให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น หรือทัศนคติต่อผู้บริหารและองค์กรทัศนคติที่ไม่ดี ไม่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ต่อผู้บริหารและองค์กร เป็นมูลเหตุให้เกิดปัญหาในสถานที่ทำงานจำนวนมากในปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนาทัศนคติจึงเป็นภาระงานที่มีความสำคัญมากของผู้บริหารที่ต้องดูแลเอาใจใส่ และจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้างานและองค์กรโดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.4.4 การชำระรักษาและป้องกัน

จิรพันธ์ ตันมณี (2554 : 3) ให้ความหมายของการชำระรักษาบุคลากรว่า เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจการใช้สิ่งจูงใจซึ่งอาจเป็นวัตถุหรือโอกาสหรือการจัดสภาพการทำงานและสวัสดิการที่ดี เข้าใจในความต้องการและสนองความต้องการของบุคลากรในสวัสดิการและจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้องค์กรและบุคลากรได้รับประโยชน์ร่วมกัน บำรุงขวัญและกำลังใจอยู่เสมอ จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ส่งเสริมความปลอดภัยให้กับบุคลากรมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ รู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนั้นๆให้นานที่สุดโดยอาศัยหลักแห่งความเป็นธรรม

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2546) ให้ความหมายของการชำระรักษาไว้ว่า การชำระรักษา คือ หน้าที่ในการชำระรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถและเป็นระยะเวลายาวนาน โดยพยายามสร้างขวัญและกำลังใจ (morale) ความผูกพัน (commitment) ตลอดจนความจงรักภักดี (loyalty) ที่มีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2554 : 210) ได้กล่าวว่าการชำระรักษาคือการที่องค์กรจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกันพัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อการชำระรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัยและจิตใจ

วรพจน์ บุญราศีมวลี (2556 : 67) ได้อธิบายความหมายของการชำระรักษาบุคลากรไว้อย่างครอบคลุมว่าหมายถึงการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ บุคลากรที่มีคุณค่าเป็นสิ่งที่หาได้ยาก ประกอบกับองค์กรต้องลงทุนเป็นอย่างสูงตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เป็นต้น เนื่องจากในระยะเริ่มต้นที่เข้ามาทำงานบุคคลอาจจะยังเป็นผู้ที่ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน การทำงานจึงเกิดความผิดพลาดทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลาวัตถุคิบัและอื่นๆ ขึ้นได้จนกระทั่งมีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานจึงเป็นช่วงของการสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร อย่างไรก็ตามการชำระรักษาไม่ใช่เพียงหาวิธีเก็บรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรได้นานเท่านั้น การชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรได้นานนั้นต้องบำรุงรักษาให้เขามีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร การดูแลความเป็นอยู่สภาพแวดล้อมในการทำงานการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเป็นต้น เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ทำงานกับองค์กรได้นานที่สุด

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557 : 276) ให้ความหมายการชำระรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจดำรงสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อเนื่อง การชำระรักษาทรัพย์สินบุคคลเป็นกิจกรรมทางการบริหารที่ผู้บริหารองค์การในทุกระดับกระทำต่อบุคลากรของตน เพื่อให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมา สรุปความหมายของการชำระรักษาทรัพย์สินมนุษย์ หมายถึง การรักษามูลค่าการให้ทำงานอยู่ในองค์การ ได้เป็นระยะเวลาอันยาวนาน โดยดูแลใส่ใจบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้องค์การยังควรสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรอยากทำงานในองค์การได้นานที่สุด

2.1.4.4.1 แนวคิดการชำระรักษาทรัพย์สินมนุษย์

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557 : 278-279) กล่าวถึงการชำระรักษาทรัพย์สินมนุษย์ไว้ว่าในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำรงความเป็นบุคลากรอยู่ในองค์การได้นานๆ นั้น มีแนวคิดและหลักการอยู่หลายแนวคิด ได้แก่

1. แนวคิดตามหลักพันธุสัญญา แนวคิดนี้เป็นแนวคิดตามความเชื่อดั้งเดิมว่าการที่จะทำให้บุคลากรดำรงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น สามารถผูกมัดด้วยสัญญาที่มีต่อกัน เช่น การให้ทุนศึกษาแก่บุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อในระดับการศึกษาต่างๆ เมื่อศึกษาสำเร็จแล้ว ให้กลับมาทำงานใช้ทุนคืนตามเงื่อนไขสัญญา สาระที่สำคัญของสัญญาคือ การระบุในสัญญาว่า ผู้รับทุนต้องกลับมาทำงานในองค์การที่กำหนดเป็นระยะเวลาอันเท่าใด เช่น 4 เท่าของระยะเวลาที่จะไปศึกษาเป็นต้น ในอดีตแนวคิดนี้ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในประเทศไทย ทั้งในภาครัฐและเอกชน แต่ในเวลาต่อมาเมื่อประเทศไทยมีการพัฒนาทางธุรกิจอุตสาหกรรมมากขึ้น การจ้างงานมีมากขึ้น การขาดแคลนบุคลากรในระดับต่างๆ ก็มีมากขึ้น ผู้ได้รับทุนจากรัฐบาลมีการลาออกจากราชการทั้งที่มีพันธุสัญญาตามเงื่อนไขการรับทุน โดยมีนายใหม่เป็นผู้รับจ่ายเงินทุนคืนแก่ราชการถึงปัจจุบันปรากฏชัดเจนว่าแนวทางการรักษามูลค่าการด้วยพันธุสัญญาหลายลักษณะมีผลผูกพันบุคลากรน้อยลงมาก ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันคือ ทุนการศึกษาที่มีเงื่อนไขผูกมัดมากจะไม่มีผู้ประสงค์ขอรับทุนนั้น

2. แนวคิดเรื่องความพึงพอใจในงาน แนวคิดนี้เชื่อว่าบุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์การได้อย่างต่อเนื่องเพราะผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจกับสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ ความพอใจในงานที่ทำ ความพอใจในหัวหน้า ความพอใจในผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงาน ความพอใจในสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยรวม เป็นต้น แนวคิดนี้เชื่อว่า ความพอใจคือ ปัจจัยทำให้เกิดความสุข และความสุขนั่นเองคือสิ่งที่จะดึงดูดให้คนทำงานชำระรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ได้นานเท่าที่นานเพราะเขามีความสุขกับงาน

3. แนวคิดเรื่องการได้ทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ พื้นฐานของแนวคิดนี้เชื่อว่า คนที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ เป็นคนเก่งโดยส่วนใหญ่ ต้องการแสดงความรู้ความสามารถ และต้องการนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ในงานให้เต็มที่ บุคลากรกลุ่มนี้จะมุ่ง

ความสำเร็จในงาน และมีความสุขใจที่ได้เห็นความสำเร็จเกิดขึ้นเพราะความรู้ความสามารถ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องดูแล มอบหมายที่เหมาะสมให้แก่แต่ละบุคคลตามความถนัดและความสนใจ

4. แนวคิดเรื่องการมีความรู้สึกเหมือนอยู่ในบ้านของตน แนวคิดนี้อธิบายว่า คนจะทำงานอยู่ได้นาน หากมีความรู้สึกว่ามีอิสระ มีความสะดวกสบาย มีความคล่องตัว ไม่มีความกังวล ประหนึ่งว่าอยู่ในบ้านของตน แนวคิดนี้เชื่อว่าความรู้สึกอิสระเสรีปราศจากแรงบีบบังคับ ทำให้คนทำงานมีสภาพร่างกายและจิตใจมีความพร้อมที่จะทำงาน และรักษาความเป็นบุคลากรไว้ได้นาน แนวคิดเชิงอุปมานี้เชื่อว่า ความรู้สึกปลอดภัยโปร่งของคนทำงานสามารถรักษาคนให้ทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5. แนวคิดเรื่องความจงรักภักดีกับองค์กร แนวคิดนี้เชื่อว่าความจงรักภักดีของบุคลากรก่อให้เกิดความผูกพัน เป็นพันธสัญญาทางใจที่จะยึดเหนี่ยวให้คนทำงาน มีความสุขในการทำงานและอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้แม้ว่าจะมีปัญหาารุนแรงปานใดก็ตาม เพราะแนวคิดนี้เป็นความผูกพันที่แน่นแฟ้นที่สุด แนวคิดนี้ถูกตั้งคำถามจากนักทฤษฎีตะวันตกในปัจจุบันที่เชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรสูญหายไปแล้ว คนทำงานปัจจุบันยึดโยงอยู่ได้เพราะผลประโยชน์เพียงอย่างเดียว แต่นักคิดทางตะวันออกส่วนใหญ่คงเชื่อว่า ความจงรักภักดีเป็นความรู้สึกที่บริสุทธิ์ที่บุคคลมีอยู่ภายในใจของบุคคลด้วยความผูกพันเชิงกตัญญู คือ รู้ว่าองค์กรมีบุญคุณ เป็นต้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

สจิมาช ขวัญเมือง (2540 : 9) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกหรือความคิดของบุคคลในทางที่ดี ที่มีต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาเงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากก็จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และปัญญาให้กับงานมากกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อย

นเรศ ภูโลกสูง (2541 : 7) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีการเสียสละ อุทิศกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งานทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการ

ปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุวารี เคียงประพันธ์ (2543 : 14) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆทั้งในการทำงานและส่วนบุคคล ทำให้สามารถทำงานด้วยความเต็มใจ มีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ สติปัญญาให้กับการทำงาน ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 22) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกและเกิดความสุขในการปฏิบัติงานกับได้รับผลตอบแทน ผลที่เป็นความพึงพอใจจากการทำงานจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หุ้มเทพลงกายพลั้งใจ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนความสำเร็จขององค์กร

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 88) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การแสดงความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกในทางบวกที่ดีต่อองค์กร บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความยินดี ชื่นชม การคิด สร้างสรรค์ การร่วมมือ ร่วมแรง การมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

วิยะดา เรื่องฤทธิ์ (2545) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจที่ใช้วัดความรู้สึกเฉพาะของบุคคลที่ชอบหรือพอใจเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของรายได้ ความมั่นคง สัมพันธภาพกับผู้อื่น ในการปฏิบัติงาน และกับผู้บังคับบัญชา

Applewhite (1965) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อน และความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับ

Stone (2005 : 29) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับทัศนคติและความรู้สึกทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำ ประเมินภาพรวมจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เงินเดือน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่างๆ การควบคุมดูแล เพื่อนร่วมงาน สภาพ การทำงาน ลักษณะงาน การสื่อสาร และความปลอดภัยในงาน

Currie (2003 : 106) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล พิจารณาจากปัจจัยทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงาน เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ไปยังเว็บไซต์ใดในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและลูกน้อง วัฒนธรรม นโยบาย และชื่อเสียงองค์กร นอกจากนี้ ยังสามารถประเมินจากความสำเร็จในงานหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

Spector (1997 : 2) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การระบอบเขตความรู้สึกในงานว่าชอบ (พึงพอใจ) หรือไม่ชอบ (ไม่พึงพอใจ) เป็นความรู้สึกโดยทั่วไปหรือโดยภาพรวมเกี่ยวกับงานในด้านผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารภายในองค์กร

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับที่ใช้วัดความรู้สึกที่มีต่อการทำงานทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งบุคคลจะพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และการสื่อสาร หากบุคคลมีความพึงพอใจต่อการทำงานก็จะเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า

2.2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 130) ได้ให้ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจงาน มีดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุโขทัยธรรมมาธิราช (2536 : 383) ได้จำแนกความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญๆ คือ

- 1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนานๆ เป็นที่ปรากฏว่า การที่องค์กรจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามความต้องการได้มีสาเหตุสำคัญประการหนึ่งอันเนื่องมาจากปัญหาในการสรรหาบุคลากรคือ องค์กรเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้กับองค์กรได้ การจงใจจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่

จะช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรและอยู่กับองค์กรเป็นเวลานานๆหรือตลอดไป

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ในความจริงนั้นแม้ว่าการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรจะกระทำกันอย่างพิถีพิถัน แม้มีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่า มีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานให้กับองค์กรก็ตามก็ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่แน่ชัดว่าบุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรก็ตาม ก็ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่แน่ชัดว่าบุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ องค์กรก็ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการในอันที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดเหล่านั้นล้วนแต่มาจากปัจจัยภายนอกขององค์กร ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น แต่สถานการณ์ในปัจจุบันบีบบังคับให้องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจต้องต่อสู้กับการแข่งขันอยู่ตลอดเวลาองค์กรจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ๆ ที่จะใช้กำลังความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะทำได้ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการทำงานแบบดั้งเดิมที่มีลักษณะเป็นงานประจำไม่อาจช่วยให้องค์กรแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กร ทุกองค์กรจึงพยายามส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆใหม่ๆได้เป็นอย่างดี

1.4 การสร้างแรงจูงใจ เป็นวิธีการรักษาคนดีมีคุณภาพให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรตามความต้องการได้เพราะถ้าหากไม่มีการสร้างแรงจูงใจคนดีมีคุณภาพแล้ว เมื่อมีองค์กรอื่นเสนอเงื่อนไขในสิ่งที่คุณค่าเหล่านั้นต้องการเขาจะยอมจากไปแสวงหาในสิ่งที่เขาต้องการ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจนอกจากจะมีประโยชน์ต่อองค์กรแล้วยังมีประโยชน์ต่อผู้บริหารอีกหลายประการ ได้แก่

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบอำนาจหน้าที่ที่จะพบอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคอันเกิดจากธรรมชาติของผู้ใต้บังคับบัญชาในการไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่ เช่น คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถ ไม่

ต้องการความรับผิดชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคอื่นเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยินยอมมอบอำนาจหน้าที่อีกด้วย วิธีจูงใจจะช่วยให้ทั้งผู้บังคับบัญชามีทัศนคติในการมอบอำนาจหน้าที่นั้นๆ

2.2 ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน เพราะการจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาได้

2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ การจูงใจช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสั่งการหรือการอำนวยความสะดวกเป็นหน้าที่ทางการบริหารเกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมมนุษย์ การจูงใจจึงสามารถแก้ปัญหาต่างๆในการสั่งการในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้

3. ความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจนอกจากมีความสำคัญต่อองค์กร และฝ่ายบริหารแล้วยังมีประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้

3.1 ช่วยให้อุทิศตนสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและยังสนองความต้องการของตนเองได้พร้อมๆกัน จึงทำให้สามารถที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยจะได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่วัตถุ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงาน ความพึงพอใจในการทำงานนั้นคล้ายกับการจูงใจในการทำงานต่างกันก็เพียงความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน แต่จูงใจในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงาน จึงไม่ใช่สิ่งแปลกแต่อย่างใดที่จะกล่าวว่าทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการจูงใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งนี้ เนื่องจากเหตุผล 2 ประการ คือ ประการแรก ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ตอบสนองความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กล่าวคือ บุคคลนั้นจะพยายามเข้าหาในสิ่งที่ตนเองชอบ และพฤติกรรมเช่นนี้เป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง ประการที่สองการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาถึงตอบสนองความต้องการจึงกล่าวได้ว่าการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (McCormick, 1980 อ้างถึงใน มาลี มะวงษ์, 2534 : 10)

2.2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

กมล ชูทรัพย์ และ เสถียร เหลืองอร่าม (2516) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 9 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างแรงงาน บุคคลจะพอใจในงานเมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควร คู่กับความเหนื่อยและความคิดที่ตนให้แก่นายจ้าง

2. ลักษณะงานที่ทำ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัด

3. เพื่อร่วมงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน แม้จะไม่พอใจในเรื่องอื่นๆ เช่น ค่าจ้างหรือสภาพการทำงานแต่พนักงานยังคงมีความพึงพอใจ เพราะเพื่อนที่ดีทำให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น

4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ย่อมมีอิทธิพลต่อคนงานไม่น้อยเพราะผู้มีอำนาจเป็นผู้กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้าหรือฝ่ายจัดการมีความยุติธรรมและเป็นกันเองแล้วคนงานก็จะสบายใจ

5. ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำมั่นคง ผู้ปฏิบัติงานจะตั้งใจทำงานสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น เนื่องจากเชื่อว่างานสามารถเป็นที่พึ่งได้

6. โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคนงาน หนุ่มสาวหรือคนฉลาดที่มีการศึกษาดี ถ้าหากไม่มีโอกาสนี้แล้วเขาอาจจะไม่พอใจทำงานนี้ได้

7. ประชาธิปไตยในงาน คนงานย่อมไม่ชอบการกดขี่ บังคับ ถ้าเป็นไปได้ชอบให้มีการปรึกษาหารือด้วยซ้ำ เพราะทำให้มีส่วนร่วมในงาน

8. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น สีและไฟ ความร้อน ความเย็น เป็นปัจจัยที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจในงานได้เหมือนกัน

9. ความมีระเบียบ หมายถึง องค์การที่มีระเบียบ คงเส้นคงวา หัวหน้าหรือคนงานทุกคนทำงานได้ตามระเบียบที่วางไว้

Baron & Greenberg (2000 : 170) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. นโยบายขององค์การ (Organizational Factors) ได้แก่ ระบบการให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระจายความรับผิดชอบ และบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

2. ลักษณะงาน (Aspects of Jobs) ได้แก่ เนื้องาน ปริมาณงาน ความหลากหลาย โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทาย คุณค่าของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น พื้นที่ทำงาน ปริมาณแสงสว่าง ความถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ เสียง สภาพสังคม เป็นต้น

3. คุณสมบัติของบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ การนับถือตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความอดทนในงาน สถานภาพ และความอาวุโส

Spector (1997 : 2) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 9 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทน (Pay) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทน

2. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน

3. หัวหน้างาน (Supervision) ได้แก่ หัวหน้างานสายตรงที่สามารถติดต่อได้ทันที

4. สวัสดิการ (Fringe Benefits) ได้แก่ สวัสดิการอื่นทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน

5. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน (Rewards) ได้แก่ คำชมเชย การยอมรับ และรางวัล
จากการทำงานดี มีผลงาน

6. ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Operating Procedures) ได้แก่ กฎเกณฑ์ระเบียบ
ข้อบังคับ นโยบายและขั้นตอนการทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน (Coworkers) ได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

8. ลักษณะงาน (Nature of Work) ได้แก่ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบ เนื้อ
งานของบุคคล

9. การสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร

Weiten & Lloyd (2003 : 377 - 380) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงาน (Meaningfulness) เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เมื่อบุคคล
ได้ทำงานที่มีคุณค่าย่อมรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน

2. ความท้าทายและความหลากหลายในงาน (Challenge and Variety) บุคคลใช้
ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน ได้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาทักษะและความสามารถอย่าง
ต่อเนื่อง และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. อิสระในการทำงาน (Autonomy) บุคคลมีอิสระในงาน สามารถตัดสินใจ มีส่วน
ร่วมและสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงงานของตนเองได้

4. มิตรภาพและการยอมรับ (Friendship and Recognition) ความสัมพันธ์ที่ดี
ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

5. ผลตอบแทนที่ดี (Good Pay) เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับความคาดหวัง
ในงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในระดับเดียวกัน

6. ความมั่นคง (Security) การให้ความสำคัญกับความมั่นคง ขึ้นอยู่กับสถานะ
เศรษฐกิจของสังคมในขณะนั้น

Luthans (2005 : 114) Smith, Kendall & Hulin (1969 : 37) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจ
ในงานมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Work Itself) ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน การใช้
ความรู้ความสามารถ ความน่าสนใจ มีคุณค่า ความท้าทาย ความภาคภูมิใจในงาน เปิดโอกาสในการ
เรียนรู้และการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

2. ค่าตอบแทน (Pay) ได้แก่ ผลตอบแทนในรูปของตัวเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ โดย
เปรียบเทียบระหว่างค่าตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นเห็น
ว่ามีความเหมาะสมและยุติธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. โอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion Opportunity) บุคคลมีโอกาสดำเนินงานตามลำดับขั้น พิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรม

4. หัวหน้างาน (Supervisor) เป็นผู้มีความสามารถ คอยให้ความช่วยเหลือแก่ลูกน้อง และบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

5. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) บรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความชำนาญในงานและให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ปรึกษา

Hackman & Oldham (1975: 159-170) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) ได้แก่ ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีทักษะความชำนาญงานและความสามารถในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ และทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าในงาน

2. ลักษณะเฉพาะของงาน (Task Identity) ได้แก่ บุคคลสามารถทำงานนั้นตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด มีผลงานให้เห็นชัดเจน ทำให้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของผลงานนั้น

3. ความสำคัญของงาน (Task Signification) ได้แก่ การรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อกลุ่ม หน่วยงานและองค์การ

4. ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูง

Weiss, Dawis, England, & Lofquist (1967) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงานทั้งความพึงพอใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Satisfaction) ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 20 ประการ ได้แก่

- การใช้ความสามารถ (Ability Utilization) - ความสำเร็จในงาน (Achievement)
- ความมีชีวิตชีวา (Activity) - ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
- อำนาจการตัดสินใจ (Authority) - นโยบายขององค์การ (Policies)
- ผลตอบแทน (Compensation) - เพื่อนร่วมงาน (Coworkers)
- ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) - ความมีอิสระในการทำงาน (Independence)
- ความปลอดภัยในงาน (Security) - บริการทางสังคม (Social Service)
- สถานะทางสังคม (Social Status) - คุณค่าทางศีลธรรม (Moral Values)
- การยอมรับ (Recognition) - ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervision - Human Relations) - เทคนิคการควบคุมดูแล (Supervision - Technical)
- ความหลากหลาย (Variety) - เงื่อนไขการทำงาน (Worker Conditions)

2.2.4 ผลตอบแทน

สมาคมจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (2532 : 1) ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่นายจ้าง จ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือพนักงานเพื่อตอบแทนการทำงาน หรืออาจหมายถึงค่าทดแทนที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่างๆ

สุจิตรา ชนานันท์ (2552 : 3) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548 : 214-222) ค่าตอบแทน หมายถึงการให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

สรุปได้ว่า ผลตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินก็ได้ เช่น โบนัส เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

2.2.5 การเลื่อนตำแหน่ง

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4) กล่าวถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า การได้รับการโยกย้ายตำแหน่งในองค์กร หรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้น

ธรวรรณ พลหาญ (2543 : 8) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร เช่น การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนระดับเงินเดือน การได้รับการคัดเลือกให้ร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามโอกาสอันควร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

สรญา มั่งเชียง (2547 : 20) กล่าวว่า โอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสในการที่จะเลื่อนตำแหน่งในองค์กรให้สูงขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

บุญเลิศ สิริภัทรวณิช (2541 : 13) ให้ความหมายของโอกาวก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ว่า หมายถึง โอกาสที่จะสามารถพัฒนาอาชีพของตนเองไปสู่ระดับที่ดีขึ้น เช่น สามารถขยายกิจการให้ใหญ่มากขึ้น เป็นที่รู้จักในแวดวงธุรกิจมากขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้มีตำแหน่งสูงขึ้น เป็นการทำให้บุคคลนั้นนำตนเองไปในระดับที่ดีอีกก้าวหนึ่ง รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการประกอบงานต่างๆ หรือได้รับความรู้เพิ่มเติมจากองค์กร หรือบางครั้งได้รับโอกาสในการรับขึ้นค่าจ้างเพิ่มขึ้นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.6 หัวหน้างาน

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 304) ได้กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคคลหนึ่งเพื่อทำการวางแผน อำนาจการ ควบคุม ประสานงาน และประเมิณกิจกรรมที่เป็นผลงานของบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า หัวหน้างาน หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ อำนาจ และหน้าที่เหนือกว่า มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานต่างๆ มากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.7 สวัสดิการ

ณัฐพันธ์ ขจรนันท์ (2547 : 236) ได้กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ต้องการหรือ นายจ้างจัดทำให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญ กำลังใจ และเพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร

เสรี วงศ์ทวีลาภ (2552) สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนใดๆ ที่องค์กรหนึ่งๆ จ่ายให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานของตน นอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของตัวเงิน หรืออาจจะไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้แก่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานได้ผลดีมากขึ้น หรือเพื่อประโยชน์อื่นๆ ขององค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน บุศยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์. 2555 : 11) ได้ให้ความหมายของ สวัสดิการว่า เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเราอาจเรียกรวมๆ ว่าเป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพิ่มเติมจากเงินเดือน และค่าจ้างประจำซึ่งจ่ายให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ให้มีกำลังกาย มีกำลังใจ ปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง เป็นสิ่งที่ต้องการจัดหาให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งนอกเหนือจากค่าจ้างที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติเป็นประจำทุกเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เลือเสื้อผ้าพนักงาน รถรับส่งพนักงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.2.8 รางวัลจากผลปฏิบัติงาน

สิริวรรณ ไพศาลวรรณ (2548 : 14) ให้ความหมายของรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานดี และได้รับความนุติธรรมจากการพิจารณาความดีความชอบ เช่น โรงพยาบาลมอบรางวัลแก่บุคลากรดีเด่น การมอบของขวัญปีใหม่ในวันปีใหม่แก่บุคลากรทุกระดับ การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

สรุปได้ว่า รางวัลจากผลปฏิบัติงาน หมายถึง รางวัลที่องค์กรมอบให้แก่บุคลากรที่เหมาะสมที่จะได้รับรางวัล เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและได้รับการพิจารณาจากองค์กร ซึ่งรางวัลที่องค์กรมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง เงินรางวัล ของขวัญ เป็นต้น

2.2.9 ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541 : 67) ให้ความหมายของวินัย หมายถึง ระบบการชี้แนะและควบคุมพฤติกรรมของคนหมู่มากให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดโดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ เช่น การลงโทษ การให้รางวัล หรือการให้คำปรึกษา

วิเชียร วิทยุคตม (2550 : 215) ให้ความหมายของวินัยในองค์กร หมายถึง กระบวนการลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนกฎขององค์กร หรือมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่แย่มากและต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข

กัลยารัตน์ ชีรชนชัยกุล (2557 : 310) ให้ความหมาย วินัยในองค์กร หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของสังคม ความสามารถของบุคคลในการกระทำและควบคุมพฤติกรรมของตนให้เป็นไปตามที่มุ่งหวังและเป็นพฤติกรรมที่เกิดสามัญสำนึกขึ้นมาเอง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ฝังงมที่มีอยู่ในตัวบุคคลเกิดจากการได้อบรม ปลูกฝังของมนุษย์ด้วยความสมัครใจและมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ฝังงมแม้จะมีสิ่งเร้าภายนอกหรือภายในตนเองพฤติกรรมก็ยังไม่เปลี่ยนแปลงโดยพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นจะต้องไม่ขัดกับระเบียบของสังคมด้วย

สรุปได้ว่า ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน หมายถึง ระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่กำหนด

2.2.9.1 ประเภทของปัญหาด้านวินัย

De Cenzo Robbins (1993 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีรชนชัยกุล, 2557 : 314-316) กล่าวถึงปัญหาด้านวินัยที่เกิดขึ้นบ่อยในองค์กร จำแนกไว้ 4 ชนิด ดังต่อไปนี้

1. การเข้าทำงาน ปัจจุบันการขาดงานเป็นปัญหาด้านวินัยที่สำคัญขององค์กร สามารถสรุปสาเหตุในการขาดงานของบุคลากร ดังต่อไปนี้

1) การขาดสำนึก องค์กรไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับงานหรือองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคคลมองไม่เห็นความสำคัญของการทำงาน และมีแนวโน้มที่จะขาดงานเพื่อทำกิจกรรมอื่นที่สามารถดึงดูดความสนใจของเขาในช่วงเวลานั้นแทน

2) ทศนคติ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่มีต่อการทำงานของสังคม ปัจจุบันหลายคนมองว่างานมิใช่หลักของชีวิต การดำเนินชีวิตประกอบด้วยปัจจัยหลายประเภทซึ่งบุคคลต้องใช้ให้เกิดความเหมาะสม ดังนั้นบุคคลจึงไม่จำเป็นต้องทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

3) ความหลากหลาย ความแตกต่างทางภูมิหลังของบุคคลที่เข้าสู่กระแสแรงงาน เช่น ผู้หญิง วัยรุ่น ชนกลุ่มน้อย และชาวต่างชาติส่งผลให้ค่านิยมและทัศนคติที่มีต่อการทำงานแตกต่างจากกระแสแรงงานในอดีต

4) ความเชื่อที่ผิด บุคลากรหลายคนมีความเชื่อว่าต้องใช้เวลาให้ครบตามสิทธิ โดยยึดหลักว่า ถ้าไม่ใช้ก็ต้องทิ้งไป โดยบุคลากรจะพยายามใช้เวลาทุกชนิดที่ได้จากองค์การให้หมดภายในช่วงเวลาที่กำหนด

2. พฤติกรรมขณะปฏิบัติงาน การประพฤติดัวไม่เหมาะสมขณะปฏิบัติงานเป็นปัญหาด้านวินัยที่สำคัญขององค์การ ปัญหานี้มีขอบเขตกว้าง ตลอดจนส่งผลกระทบต่อองค์การในหลายด้าน เช่น การเล่นการพนัน การไม่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนมีการกำหนด การทะเลาะวิวาทระหว่างพนักงาน เป็นต้น แต่ปัญหาสำคัญในปัจจุบัน ได้แก่ ปัญหาการเสพยาและยาเสพติดของพนักงาน โดยเฉพาะปัญหาการแพร่ระบาดของการใช้ยาบ้าในหมู่แรงงานบางกลุ่มในประเทศไทย โดยเฉพาะแรงงานที่ต้องใช้กำลังและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาทั้งในองค์การ สังคม และระดับประเทศ

3. ความไม่ซื่อสัตย์ เนื่องจากสังคมมนุษย์จะอยู่ร่วมกันด้วยความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ถ้าขาดความเชื่อถือจะทำให้การอยู่ร่วมกันไม่มีความสุข ดังนั้นแทบทุกองค์การจะให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ของบุคลากร ถ้าบุคคลมีพฤติกรรมไม่ซื่อสัตย์ เช่น ขโมย ยักยอก หรือให้ข้อมูลเท็จต่อองค์การ มักถือเป็นการผิดและมักถูกดำเนินการทางวินัยอย่างรุนแรง การทุจริตในหน้าที่เป็นพฤติกรรมที่ทุกองค์การไม่ยอมให้เกิดขึ้นแต่สามารถพบได้ในหลายองค์การ ทั้งที่เป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดจากความตั้งใจ หรือปัญหาที่เกิดจากความไม่ตั้งใจ โดยมีสาเหตุจากปัญหาที่แตกต่างกัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาทั้งภายในและภายนอกองค์การ ดังนั้นผู้ทำหน้าที่รักษาวินัยต้องพยายามแก้ปัญหาค้นหาเหตุมิใช่อาการ เพื่อมิให้บุคคลประพฤติดู้อีก

4. กิจกรรมภายนอกองค์การ พนักงานแต่ละคนย่อมมีฐานะเป็นตัวแทนขององค์การ เนื่องจากสังคมภายนอกจะรับรู้ถึงภาพลักษณ์องค์การผ่านการแสดงพฤติกรรมของสมาชิก การกระทำกิจกรรมส่วนตัวของบุคคลอาจมีผลต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ถ้าบุคคลกระทำทุจริตหลอกลวง หรือประกอบอาชญากรรมที่รุนแรง อาจทำให้องค์การเสื่อมเสียชื่อเสียงได้ ดังนั้นองค์การอาจจะใช้มาตรการทางวินัย เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตนให้เหมาะสมในสังคม นอกจากนี้การควบคุมทางวินัยอาจถูกนำมาใช้ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมมิให้เป็นภัยต่อองค์การ เช่น การประพฤติดนเป็นทีเสื่อมเสียทางสังคม การประกอบอาชญากรรม การร่วมงานกับองค์การคู่แข่ง เป็นต้น

2.2.9.2 กฎระเบียบ และการลงโทษ

อำนาจ แสงสว่าง (2542 : 176-178) กล่าวว่า การบริหารที่มีชื่อเสียงย่อมมีความต้องการความเข้าใจอย่างมีเหตุผลถึงรายการของกฎระเบียบและข้อบังคับที่บังคับใช้ รายการกฎระเบียบและข้อบังคับเป็นการเริ่มต้นจัดทำโดยนโยบายของผู้บริหาร และมีการจัดทำอย่างระมัดระวังด้วยความรอบคอบมีเหตุผล ซึ่งรายการกฎระเบียบที่นิยมใช้กันทั่วไปในองค์กรต่างๆ มีดังนี้

การกระทำผิดเล็กน้อยหรือปานกลาง การลงโทษด้วยการตักเตือนด้วยวาจา หรือตักเตือนเป็นหนังสือ หรือลายลักษณ์อักษรสำหรับการกระทำผิดเล็กน้อย หรือการกระทำผิดปานกลาง ซึ่งเป็นการกระทำผิดเป็นครั้งแรก การลงโทษจะเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น เมื่อมีการทำความผิดซ้ำๆ จนกระทั่งมีผลให้ออกจากงาน รายการการกระทำผิดเล็กน้อยหรือปานกลาง มีดังนี้ (1) นิสัยเฉื่อยชา (2) ไม่อนุญาตให้ขาดงานในวันทำงาน (3) ไม่รายงานเมื่อได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ (4) หนีงานหรือละทิ้งงานโดยไม่ได้รับอนุญาต (5) ปลดปล่อยเวลาให้เสียไปโดยไร้ประโยชน์ (6) เล่นการพนัน (7) เล่นกันอย่างหยามคาย หรือส่งเสียงอึกทึก (8) ขาดทรัพย์สินโดยไม่มีอำนาจ (9) นอนหลับขณะทำงาน (10) สูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบ (11) ไม่ปฏิบัติตามกฎแห่งความปลอดภัย ในขณะที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ (12) เมาสุราขณะปฏิบัติงานในหน้าที่ (13) มีเวลาแทนบุคคลอื่น (14) ปกปิดความเสียหายที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน (15) ทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน (16) ทำงานเสียหายมาก เนื่องจากทำงานผิดพลาด

ความผิดที่ร้ายแรง ความผิดที่ร้ายแรงครั้งแรกสามารถลงโทษตั้งแต่ให้หยุดพักงานหรือให้ออกจากงานได้ รายการความผิดร้ายแรงมีดังนี้ (1) มุ่งร้ายทำให้เกิดความเสียหาย หรือทำลายทรัพย์สินของบริษัท (2) ขัดคำสั่งด้วยการแสดงกิริยาหยามคาย (3) ผิดศีลธรรมอย่างชั่วร้าย หรือแสดงกิริยาหยามคาย หรือความประพฤติเสียหาย (4) ลักขโมย (5) ชุกช่อน หรือพกอาวุธ (6) เล่นการพนันภายในบริษัท (7) ทำร้ายร่างกายผู้อื่นบาดเจ็บสาหัส หรือทำให้เสียอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย (8) เจตนารายงานข้อมูลผิด

การลงโทษให้ออกจากงาน การให้ออกจากงาน จัดว่าเป็นการกระทำโทษที่สูงสุดในวินัยทางด้านอุตสาหกรรม การขูให้ออกจากงานจะช่วยพนักงานที่เดินหลงทางผิดได้กลับมีสติรอบคอบขึ้น การให้ออกจากงานจะใช้เป็นปฏิบัติการลงโทษกรณีที่พนักงานมีความประพฤติเลวมาก เพื่อเป็นการลงโทษขู่ให้เป็นตัวอย่างแก่พนักงานคนอื่น หรือเพื่อทำให้การทำงานธุรกิจมีประสิทธิภาพ

ผู้ตัดสินใจจะไม่มีการออกคำสั่งให้พนักงานออกจากงาน จนกว่าจะมีหลักฐานชัดเจนว่าได้กระทำผิดร้ายแรง และนอกจากจะใช้ความพยายามแก้ไขแล้วแต่พิสูจน์แล้วไม่สามารถทำได้สำเร็จ การให้พนักงานกระทำผิดออกจากงาน ถือว่าเป็นหลุมฝังพนักงานบุคคลนั้น โดยเฉพาะเนื่องจากไม่สามารถรับบำเหน็จ และสวัสดิการอย่างอื่นได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.10 เพื่อนร่วมงาน

ณัฐพันธ์ ขจรนันท์ (2547 : 26) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร เป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนและมีความเกี่ยวข้องกันกับปัจจัยภายในองค์กรหลายปัจจัย เช่น ความเป็นกันเอง ความสามัคคี บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น โดยจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะหลายทิศทาง ต่อการดำเนินงาน และการจัดโครงสร้างองค์กร บุญเลิศ สิริภักทรวิช (2541 : 44) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ตลอดจนสามารถประสานงานกันและเข้ากันได้

สุธิดา เกาวิเศษ (2546 : 9-10) กล่าวถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า หมายถึง การติดต่อ รวมทั้งกริยาหรือวาทะที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการพูดคุย ทำทาง ความสัมพันธ์ที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เป็นความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ และมีความจริงใจซึ่งกันและกัน

2.2.11 ลักษณะงาน

บุญเลิศ สิริภักทรวิช (2541 : 13) กล่าวถึงลักษณะงานว่าหมายถึง งานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ตลอดจนเป็นงานที่ทำ ท้ายความสามารถ และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

ธรรววรรณ พลหาญ (2543 : 8) กล่าวถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึที่ดี หรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ ดำเนินการเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายให้อิสรระในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

สุธิดา เกาวิเศษ (2546 : 9-10) กล่าวถึง ลักษณะของงานไว้ว่าหมายถึง งานที่ทำ ท้ายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

สรุปว่า ลักษณะงาน หมายถึง เป็นงานที่น่าสนใจ ทำ ท้ายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

2.2.12 การสื่อสาร

กรีซ สปีสน์ (2537 : 64) ให้กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กรคือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับ ทุกหน่วยงาน โดยมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปตามกาลเทศะ บุคคล ตลอดจนสาระ เรื่องราวและวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

สมยศ นาวิก (2537 : 4) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารในองค์กรว่า การติดต่อสื่อสารขององค์กร เป็นการแสดงออกและการแปลความหมายข่าวสารระหว่างหน่วยการติดต่อสื่อสารต่างๆ หรือบุคคลในตำแหน่งต่างๆ ที่อยู่ภายในองค์กร

สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2534 : 64) ให้คำจำกัดความของการติดต่อสื่อสารในองค์กรว่าเป็นกระบวนการถ่ายทอด แสดงออก แปลความหมายข่าวสาร ความคิด อารมณ์ ทักษะ ประสบการณ์และอื่นๆ ด้วยการใช้สัญลักษณ์ต่างๆ ระหว่างบุคคลตามระดับ ตำแหน่งในองค์กรเดียวกัน

สรุปได้ว่า การสื่อสารในองค์กรหมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2.12.1 อุปสรรคการสื่อสาร

อำนาจแสงสว่าง (2542 : 122-124) กล่าวถึงอุปสรรคการสื่อสารว่า มีอุปสรรคหลายอย่างที่ทำให้ลดประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงานย่อมตระหนักถึงอุปสรรคการสื่อสาร และสามารถจัดการแก้ไขอุปสรรคการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ อุปสรรคการสื่อสารมีดังนี้

1. ระยะทาง ระยะทางที่อยู่ห่างกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน มีผลค่อนข้างน้อยกว่าการสื่อสารแบบพบหน้ากัน การสื่อสารแบบพบหน้ากันถ้ามีน้อยไปจะทำให้เกิดความเข้าใจผิด หรือขาดความเข้าใจข่าวสารกัน ระยะทางที่อยู่ไกลทำให้เกิดความลำบากในการสื่อสารให้มีความชัดเจนแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับ-บัญชาได้เหมือนกัน

2. การบิดเบือน การบิดเบือนการสื่อสารเกิดขึ้นได้เมื่อแต่ละบุคคลประสบความล้มเหลวในการนำเสนอข้อมูลความจริง ตามทฤษฎี ความคิดเห็น ความรู้สึก อารมณ์ของตนเอง คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) ยืนยันว่า ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญต่อการสื่อสารคือ มีแนวโน้มเพียงที่จะทำการตัดสินใจคุณค่าจากคำกล่าวของบุคคลอื่น คำกล่าวนี้เราใช้สื่อสารทุกระดับงาน และทางด้านระดับอารมณ์หรือระดับความรู้สึก ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวโน้มเพียงที่จะแปลความข่าวสารโดยถือตนเองเป็นหลักในเรื่อง ทฤษฎี คุณค่า ความคิดเห็น และภูมิหลัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากกว่าการแปลความหมายตามวัตถุประสงค์ของข้างสาร โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาประเภทไม่เปิดใจรับการติดต่อสื่อสาร

3. ขาดความไว้วางใจ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าจะไม่เป็นผลดีแก่ตัวเขาในการรายงานข่าวร้ายต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะปิดบังข่าวไว้ และไม่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีความเห็นอกเห็นใจ และให้ความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ปิดกั้นข่าวร้าย หรือข่าวที่ไม่ราบรื่น แต่มีผู้บังคับบัญชาบางคนใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อความเห็นแก่ตัว และความสนใจของตนเอง เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนความดีความชอบเป็นภาพพจน์ที่ไม่ดี ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จำทำลายความไว้วางใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชา

4. การเข้าถึงยาก ในองค์การที่พบว่า ผู้บังคับบัญชาผู้ซึ่งออกไปข้างนอกองค์การบ่อย หรือทำให้ไม่มีเวลาว่างสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะเข้าพบเพื่อปรึกษา อภิปราย หรือขอคำแนะนำ การเข้าถึงได้ยากเช่นนี้เป็นผลทำให้การสื่อสารล้มเหลว มีผลกระทบต่อการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสวงหาคำแนะนำที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา และยึดถือแนวทางการทำงานที่ดีว่าการลองถูกลองผิด การเข้าถึงได้ยากแม้ว่าจะไม่มีความจำเป็นทางกายภาพ แต่ก็มีผลสำคัญทางด้านจิตวิทยา เพราะผู้บังคับบัญชาที่มีเจตคติที่ไม่มีความยืดหยุ่น จะไม่ยอมรับฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ขาดความชัดเจนในความรับผิดชอบ เมื่อมีการมอบหมายการรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ชัดเจน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะพบว่า เขาเป็นแพะรับบาป หรือจะถูกกล่าวโทษอยู่เสมอ เนื่องมาจากการขาดความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบตำแหน่ง มีบทบาทไม่ชัดเจน และจะขาดความรับผิดชอบในการทำงาน

6. ลักษณะส่วนตัวที่เข้ากันไม่ได้ องค์ประกอบของบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร และทำให้เกิดเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพที่ไม่ดีของผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดความขัดแย้งกับผู้ใต้บัญชา ดังนั้นการสื่อสารก็จะมีอุปสรรค และจะถูกต่อต้านขัดขวางจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะบุคคล และลักษณะบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา

7. การปฏิเสธรับฟัง ผู้บังคับบัญชาที่มีเจตคติขาดความรอบคอบ หรือมีความหยิ่งจะปฏิเสธไม่รับฟังความเห็นของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติเช่นนี้ทำให้เกิดการขัดขวางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การปฏิเสธไม่รับฟังความเห็น อาจจะเกิดมาจากความรู้สึกที่มีอยู่เหนือกว่าบุคคลอื่นอยู่แล้ว เช่น ฉันรู้จักทุกสิ่งทุกอย่างแล้ว หรืออาจจะมาจากความรู้สึกที่มีปมด้อย เช่น ฉันเป็นคนไม่ดี

8. ผิดพลาดในการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสม มีสื่อชนิดต่างๆ ที่สามารถจัดหาไว้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการสื่อสารขององค์กร ความมีประสิทธิภาพของการสื่อสารขึ้นอยู่กับ การเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชาสำหรับสภาพการณ์ทำงาน

9. การสื่อสารเกิดช่องว่าง การสื่อสารในองค์กรขนาดใหญ่จะเกิดช่องว่าง เป็นผลเสีย หรือทำให้เกิดรูรั่วในเครือข่ายการสื่อสารแบบเป็นทางการ อุปสรรคการสื่อสารแบบนี้ เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นเป็นประจำ เครือข่ายการสื่อสารแบบเป็นทางการ ได้จัดสร้างขึ้นตามสายการ บังคับบัญชาของตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร เมื่อองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และมีการขยายกิจการเครือข่ายการสื่อสาร ก็จะขยายใหญ่ขึ้นมีความซับซ้อน โดยขาดการวางแผนไว้ ล่วงหน้า ภายใต้อาณัติแวดล้อมเช่นนี้ จะทำให้เกิดช่องว่างในระบบการสื่อสารได้

10. ขาดทิศทาง การขาดทิศทางในเนื้อหาข่าวสาร อาจทำให้เกิดอุปสรรคใน การสื่อสาร เนื้อหาข่าวสารบางอย่างมีเนื้อหาข่าวสาร 2 รูปแบบ คือมีเนื้อหาข่าวสารที่จริง และมีเนื้อหาข่าวสาร ที่ซ่อนเร้น ในบางกรณีปรากฏว่า ความหมายของข่าวสารเป็นที่น่าสนใจ แต่ความหมายที่แท้จริง ของข่าวสารสูญหายไป

11. มีภาระงานมากเกินไป เมื่อบุคคลมีภาระงานข่าวสารมากเกินไป ก็มี แนวโน้มที่จะทำงานข่าวสารได้ลำบากมาก ประสิทธิภาพของงานข่าวสารจะอยู่ระดับต่ำ เมื่อนำมา เปรียบเทียบกับพนักงานที่รายงานข่าวสารครบพร้อมแล้ว ก็ยังมีประสิทธิภาพต่ำกว่า

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

2.3.1 ประวัติโรงพยาบาล

โรงพยาบาลหนองบัวลำภูก่อตั้งในปีพุทธศักราช 2486 ในฐานะดุขสาลา ต่อมาในปี พุทธศักราช 2506 ปรับเป็นสถานีอนามัยชั้นหนึ่ง ซึ่งขณะนั้นคณะแพทย์ศิริราชพยาบาลร่วมกับ โครงการเร่งรัดพัฒนาชนบทออกมาให้บริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ประจำ พุทธศักราช 2517 เลื่อนฐานะเป็นศูนย์การแพทย์และการอนามัย พุทธศักราช 2519 ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลขนาด 10 เตียง พุทธศักราช 2521 เป็นโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง และพุทธศักราช 2527 ยกฐานะเป็นโรงพยาบาล ขนาด 60 เตียง

พุทธศักราช 2536 มีพระราชบัญญัติยกฐานะอำเภอหนองบัวลำภูเป็นจังหวัด หนองบัวลำภู จึงได้รับการยกฐานะเป็นโรงพยาบาลทั่วไป ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู โดยเป็น โรงพยาบาลทั่วไปในกรอบพิเศษ 200 เตียง

แต่เนื่องจากสถานที่โรงพยาบาลเดิมจำกัดไม่สามารถขยายพื้นที่ได้ กระทรวงสาธารณสุข ร่วมกับสำนักงบประมาณจึงได้อนุมัติให้สร้างโรงพยาบาลแห่งใหม่ในพื้นที่สาธารณะที่ทางจังหวัด เตรียมไว้จำนวน 107 ไร่ งบประมาณที่ได้รับในการก่อสร้างทั้งสิ้น 583 ล้านบาทเพื่อก่อสร้างเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงพยาบาลขนาด 400 เตียง ประกอบด้วย อาคารผู้ป่วยนอก อาคารวินิจฉัย อาคารผู้ป่วยใน 114 เตียง จำนวน 4 อาคาร อาคารสนับสนุนต่างๆ ประกอบด้วย อาคารเภสัชกรรม อาคารโภชนาการ อาคารฟิสิกส์ อาคารซ่อมบำรุง บ้านพักเดี่ยว 6 หลัง อาคารพักเจ้าหน้าที่ 14 หลัง จำนวน 182 ยูนิต

เริ่มก่อสร้างในปีพุทธศักราช 2539 โดยมีการประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2541 ก่อสร้างเสร็จสมบูรณ์ในปีพุทธศักราช 2542 ตั้งอยู่เลขที่ 199 หมู่ที่ 13 ถนนวศวงศ์ บ้านห้วยบง ตำบลหนองบัวลำภู อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

พุทธศักราช 2540 ได้รับการเปลี่ยนเป็นโรงพยาบาลทั่วไปกลุ่ม 1 เปิดบริการต่ำกว่า 300 เตียง เปิดให้บริการครั้งแรกเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 1543 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 228 เตียง มีการพัฒนาการให้บริการขึ้นตามลำดับ พร้อมการพัฒนาคุณภาพบริการ โดยเริ่มจาก 5ส. ESB ISO PSO HNQA และ HA จนถึงปัจจุบัน โรงพยาบาลหนองบัวลำภู มีขนาด 282 เตียง และผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล (HA) ชั้นที่ 2

2.3.2 วิสัยทัศน์

เป็นโรงพยาบาลคุณภาพสมรรถนะสูง ผู้รับและผู้ให้บริการมีความสุข

2.3.3 พันธกิจ

M1 ให้บริการสุขภาพแบบองค์รวมใน 4 มิติอย่างมีคุณภาพ

M2 สนับสนุนภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการดูแลสุขภาพและความสัมพันธ์ที่ดีกับ

ชุมชน

M3 พัฒนาระบบบริหารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและมีธรรมาภิบาล

2.3.4 ค่านิยมขององค์กร

บริการเป็นเลิศ (Learning & Empowerment)

ก่อเกิดทีมงาน (Teamwork)

ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Patient & Customer Focus)

ร่วมวางระบบงาน (Leadership visionary & System Perspective)

จัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by fact)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โคภิชรุ์ อภิชาติ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพังงา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานลักษณะส่วนบุคคลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาจากการประกอบอาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชาชีพ โรงพยาบาลพังงา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพังงา ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.25 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 คิดเป็นร้อยละ 63.12 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.13 มีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.88

2. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพังงา มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการในการอยู่รอด

3. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพังงา มีปัญหาจากการประกอบอาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมาก

4. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพังงา มีความพึงพอใจในงาน โดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการในการอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

2. ปัญหาจากการประกอบอาชีพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางตรงข้ามกัน

สิริวรรณ ไพศาลวรรณ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพเพื่อให้บริการเพื่อนมนุษย์ในด้านสุขภาพอนามัยและการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย โดยลักษณะของการปฏิบัติวิชาชีพเป็นงานหนักและก่อให้เกิดความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติวิชาชีพนี้สูง ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมามาแล้วอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 145 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 แล้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุ่มตัวอย่างแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อบรรยาการองค์การของพยาบาลประจำการอยู่ระหว่าง 0.27 ถึง 0.84 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อความพึงพอใจในงานพยาบาลประจำการ อยู่ระหว่าง 0.38 ถึง 0.81 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ห้ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้

1. พยาบาลประจำการเห็นว่าบรรยาการองค์การ โดยรวมและรายด้าน 6 ด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างขององค์การและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเห็นว่าบรรยาการองค์การอีก 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความรับผิดชอบของบุคคล ด้านการให้รางวัลและด้านความขัดแย้ง

2. พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับและด้านความรับผิดชอบในงาน และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางอีก 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน

3. บรรยาการองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และพบว่าด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมสูงสุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านความรับผิดชอบของบุคคล ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานต่ำที่สุดคือ ด้านการให้รางวัล

4. ตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ บรรยาการองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X9) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X7) และด้านความรับผิดชอบของบุคคล (X2) ซึ่งตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 48.60 และสามารถนพมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในรูปคะแนนเดิม

$$Y' = 1.456 + .213 X9 + .198 X2 + .205X2$$

สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .330 X9 + .277 X7 + .241X2$$

โดยสรุปบรรยาการองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานพยาบาลประจำการ

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้มี 3 ตัวแปรคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X9) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X7) และด้านความรับผิดชอบของบุคคล (X2) ดังนั้น ผู้บริหารการพยาบาลของโรงพยาบาล พบว่า บุคลากรมีความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน จะนำไปพิจารณาและปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยสร้างบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นจะทำให้พยาบาลประจำการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิตยา ธนกาญจน์ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพสมรส โสัดระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาล 1-5 ปี และทำงานแผนกผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 43.2, 74.8, 92.8, 54.7 และ 65.5 ตามลำดับ พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 68.3 โดยมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมากที่สุดยกเว้นด้านรายได้ สวัสดิการที่ต่ำสุด การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 66.2 โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูงที่สุด ยกเว้นด้านการได้รับทรัพยากรอยู่ในระดับต่ำที่สุด ลักษณะของโรงพยาบาลดึงดูดใจโดยรวมอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 56.1 โดยลักษณะของโรงพยาบาลดึงดูดใจด้านสัมพันธภาพกับแพทย์อยู่ในระดับสูงที่สุดรองลงมา คือ ด้านความเป็นอิสระและการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีระดับต่ำที่สุด ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และลักษณะของโรงพยาบาลดึงดูดใจพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p\text{-value} < .001$

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยคือควรมีการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น โดยผู้บริหารควรให้รางวัลและคำชมเชยกับพนักงานที่ทำงานมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการศึกษาต่อ โดยการจัดหาทุนการศึกษาหรือจัดเวลาให้สะดวก และใช้ช่องทางการให้ข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพสูงของโรงพยาบาลช่วยในการให้ข้อมูลและทำความเข้าใจ ที่ถูกต้องตรงกันกับพนักงาน รวมทั้งควรมีโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีโครงการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลเพื่อให้พยาบาลมีความรู้ สามารถตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาร์ ตาร์ อารวัน (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปกรุงย่างกุ้ง ประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานขององค์กรเช่นเดียวกับการลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร ความเครียดในบทบาทหน้าที่และความพึงพอใจในงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรและความเครียดในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปในย่างกุ้งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ทำงานในสี่โรงพยาบาลทั่วไปในย่างกุ้งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบบสอบถามความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่และความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานโดยมีค่าความเชื่อมั่นของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่และความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่และความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.87, 0.74, 0.75 และ 0.94 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับต่ำ
3. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง
4. ในการสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน
5. ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่และความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำไปใช้ได้กับการออกแบบกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และกำจัดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลที่สามารถนำไปสู่การเพิ่มความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลทั่วไปในย่างกุ้ง สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

ฉัตรชัย นิพัฒน์ศิริผล (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รวมถึงศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไข ขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นต้นในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พร้อมทั้งนำข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ครั้งต่อไปที่ได้ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารระดับสูง 2) ผู้บริหารระดับกลาง และ 3) พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 8 ท่าน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิง ลึกและเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทางด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์มีวิธีการหลักอยู่ 2 แบบ คือ แบบสอบคัดเลือก และ โอนย้าย โดยส่วนใหญ่ผู้ที่สอบคัดเลือกจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนการโอนย้ายจะเป็นพนักงาน ระดับสูงและระดับกลาง ระยะเวลาการทำงานระดับสูงและกลางประมาณ 4 ปี ส่วนระดับ ปฏิบัติการมีระยะเวลาประมาณ 8 ปี ส่วนด้านการให้รางวัลและผลตอบแทนนั้น ใช้วิธีประเมินผล งาน โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการดูแล โดยเฉพาะ โดยรวมทั้งการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน ให้กับข้าราชการในสังกัดด้วย โดยจะมีหลักเกณฑ์มีระเบียบกำหนดไว้ ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์นั้น ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีกิจกรรมเป็นการจัดการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาส เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนา ตามแผนงานที่วางไว้ ในทุก 3 เดือน, 6 เดือน ตามความเหมาะสมส่วน ปัญหาที่ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดพบ ในด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัญหาเรื่องบุคคล แนวทางแก้ไข คือ ส่งไปฝึกอบรมเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานทำตามระเบียบโดย มีเงื่อนไขตามระเบียบได้กำหนดไว้แล้วว่าขั้นตอนการปฏิบัติ เช่นดั่งนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร ให้ชัดเจนเพื่อยกระดับคุณภาพในด้านการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ เพื่อ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีให้สอดคล้องกับระบบการบริหารใน ปัจจุบันและอนาคต

พิทยา บุญรุ่ง (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ การศึกษาอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการบริหารทรัพยากร มนุษย์และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน กับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ ภาคใต้โดยเก็บ ข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต และ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานีจำนวน 352 ตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านงานของบุคลากร ประกอบไปด้วย ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ของบุคลากร ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความ มั่นคงในงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาวิจัยระดับ ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขต ภูมิศาสตร์ภาคใต้ ได้แก่ ด้านการจัดสรรอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการคัดเลือก ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสร้างขวัญกำลังใจและด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของบุคลากร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระดับความพึงพอใจของบุคลากร กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความพึง พอดีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ใน ทิศทางเดียวกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เชมมารี รัชษ์ชูชีพ, วิเชียร วิทย์อุดม(2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่อความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมี

จำนวนทั้งสิ้น 764 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 90 คน สายสนับสนุน 674 คน ทำการศึกษา โดยการใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม ลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระดับสูง โดยมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจปานกลาง โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด รายได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ การให้ประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคโลกาภิวัตน์

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ 1) เสนอให้มีการเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ 2) เสนอให้เพิ่มบุคลากรให้มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงาน 3) ควรให้ทุนการศึกษาแก่ลูกจ้างสายวิชาการ ที่ปฏิบัติหน้าที่เกิน 3 ปี 4) เสนอให้แก้ไขระเบียบให้ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่เกิน 3 ปีสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้ 5) เสนอให้แก้ไขระเบียบให้ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่เกิน 3 ปี สามารถเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยได้ 6) เสนอให้มีการปฏิบัติต่อลูกจ้างสายวิชาการเท่าเทียมกับข้าราชการ เพราะปัจจุบันลูกจ้างสายวิชาการถูกข้าราชการกดขี่ข่มเหงค่อนข้างมาก 7) เสนอให้มีการพิจารณาบรรจุบุคลากรภายในก่อนที่จะพิจารณาบุคคลภายนอก 8) เสนอให้มีการศึกษาดูงานในมหาวิทยาลัยอื่นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการบริหาร การให้ค่าตอบแทน และการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างชั่วคราว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู จำนวนประชากร 250 คน (ข้อมูลงานการเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่ายจากประชากร คำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดให้ค่าความเชื่อมั่น 95% คือ

$$n = N / 1 + Ne^2 \quad (3.1)$$

เมื่อ

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าประชากร โดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5

n = ขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

เมื่อทำการแทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= 250 / 1 + 250(0.05)^2 \\ &= 153.8461 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 154 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

จากประชากรได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 154 คน ซึ่งผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถาม โดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 154 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านการบริการทรัพยากรมนุษย์ได้เท่ากับ .886 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านความพึงพอใจในงานได้เท่ากับ .971 โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ลักษณะทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนก/กลุ่มงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1) และแบบสอบถามที่คำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 2-5) ตามลำดับ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้แก่ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 20 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยการแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีของเบสท์ (1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	น้อย
2.50 – 3.49	ปานกลาง
3.50 – 4.49	มาก
4.50 – 5.00	มากที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพยาบาลในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านเลื่อนตำแหน่ง ด้านหัวหน้างาน ด้านสวัสดิการ ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านการสื่อสาร จำนวน 45 ข้อ

โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบ ตามลำดับ ความพึงพอใจ 5 ระดับ ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) คำตอบประเมินในการวัดระดับความพึงพอใจซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายความว่า ความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าคะแนน 4 หมายความว่า ความพึงพอใจมาก

ค่าคะแนน 3 หมายความว่า ความพึงพอใจปานกลาง

ค่าคะแนน 2 หมายความว่า ความพึงพอใจน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายความว่า ความพึงพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินค่าวัดระดับความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยการแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีของเบสท์ (1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาล
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	น้อย
2.50 – 3.49	ปานกลาง
3.50 – 4.49	มาก
4.50 – 5.00	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์
2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความพึงพอใจในงาน
3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มีรายนามดังนี้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	ผศ.ดร. ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล	อาจารย์ประจำคณะ การบริหารและจัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
2	คุณพงษ์สันต์ วิเชียรสมุทร	รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหาร	โรงพยาบาลหนองบัวลำภู
3	พ.ต.ท.หญิง กัญจนารัตน์ โพธิ์ปัสสา	พยาบาล (สบ3) กลุ่มงานพยาบาล	โรงพยาบาลตำรวจ

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้วนำไปแก้ไข
7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

3.3.1. ข้อมูลปฐมภูมิ

อันจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 153 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอดจดหมายจาก คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสถานที่ ที่ต้องการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามยังกลุ่มตัวอย่าง และอธิบายวิธีการตอบ

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะทำการดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ร่วมกับเอกสารอื่นๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร สัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการจัดทำข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามโดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงบรรยายกับแบบสอบถามดังนี้
แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็น
หมวดหมู่ หากค่าความถี่และค่าร้อยละของตัวแปร นำเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมอธิบาย

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในงานพยาบาล
โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหา
ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบ
ตารางพร้อมคำอธิบาย

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน
งานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยการแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ โดย
ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีของเบสท์ (1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	น้อย
2.50 – 3.49	ปานกลาง
3.50 – 4.49	มาก
4.50 – 5.00	มากที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนให้ระดับ
ความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พยาบาลวิชาชีพแต่ละคน
ให้ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันมาก

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาล
หนองบัวลำภูในด้านต่างๆ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหา
ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบ
ตารางพร้อมคำอธิบาย

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับของความพึงพอใจในงานพยาบาล
โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

เกณฑ์การประเมินค่าวัดระดับความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู
โดยการแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีของเบสท์ (1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาล
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	น้อย
2.50 – 3.49	ปานกลาง
3.50 – 4.49	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.50 – 5.00

มากที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนให้ระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนให้ระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก

3.4.5 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3.2 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนที่เกิดขึ้น	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

<p>สมมติฐานที่ 6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มี ผลต่อความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน</p>	<p>Multiple Linear Regression</p>
<p>สมมติฐานที่ 7 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มี ผลต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน</p>	<p>Multiple Linear Regression</p>
<p>สมมติฐานที่ 8 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มี ผลต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน</p>	<p>Multiple Linear Regression</p>
<p>สมมติฐานที่ 9 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มี ผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร</p>	<p>Multiple Linear Regression</p>
<p>สมมติฐานที่ 10 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มี ผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู</p>	<p>Multiple Linear Regression</p>

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนข้อมูลย่อย}}{\text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.3)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนต้นที่ 3

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n} \quad (3.4)$$

เมื่อ	X	หมายถึง คะแนนของแต่ละคน
	\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	หมายถึง ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนต้นที่ 2 และแบบสอบถามตอนต้นที่ 3 เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง คะแนนของแต่ละคน
	n	หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุป ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.5.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียน ได้เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.6)$$

- เมื่อ Y_i = ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$
 X_{ji} = ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$
 β_0 = ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)
 β_j = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression

Coefficient)

- ε_i = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i
 k = จำนวนตัวแปรอิสระ
 n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของความคลาดเคลื่อน

1. ε_i มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน
3. X_{ji} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณของ Y_i ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki} \quad (3.7)$$

โดยที่ \hat{Y}_i เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ จะหาได้โดยใช้วิธี Least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3.8)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \text{อย่างน้อยมี } \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0, \text{ เมื่อ } j = 1, 2, \dots, k$$

เมื่อ β_k เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 302-303)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2) / k}{(Y'Y - b'X'Y) / (n - k - 1)} \quad (3.9)$$

เมื่อ k = จำนวนตัวแปรอิสระ
 n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 \bar{Y} = ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า F ที่ได้จากการคำนวณกับค่า F ที่ได้จากตารางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่า X ทั้ง k ตัว ไม่ส่งผลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 แสดงว่ามี X_j อย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า X_j ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ Y โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.10)$$

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ $\text{Var}(b_j)$ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b) = \sigma^2(X'X)^{-1} \quad (3.11)$$

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n - k - 1} \quad (3.12)$$

เปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่าค่า $\beta_j = 0$ นั่นคือ ตัวแปร X_j ไม่ส่งผลต่อตัวแปร Y ในเชิงเส้นตรง

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่า $\beta_j \neq 0$ นั่นคือ ตัวแปรตาม X_j ส่งผลต่อตัวแปร Y ในเชิงเส้นตรง

การแปลความหมาย

เมื่อ β_j มีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป β_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่

Coefficient of determination, R^2

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y หรือ R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.13)$$

การกำหนดค่าตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดค่าของตัวแปรต่างๆดังนี้

k = จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 4

Y_i = ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านหัวหน้างาน ด้านสวัสดิการ ด้านรางวัล
จากผลการปฏิบัติ ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ด้านเพื่อน
ร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านการสื่อสาร

X_1 = การสรรหาทรัพยากรมนุษย์

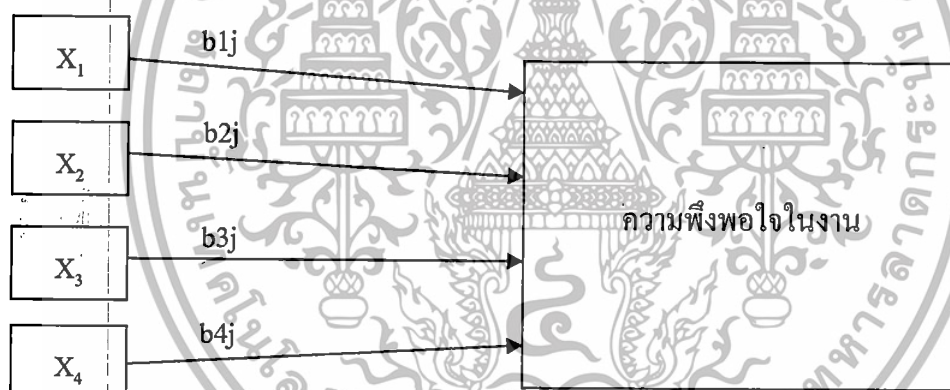
X_2 = การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

X_3 = การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

X_4 = การธำรงรักษาและป้องกัน

วิธีนี้ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1-10

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

สมการที่ 1:

$$JSH_1 = b_0 + b_{11}x_1 + b_{21}x_2 + b_{31}x_3 + b_{41}x_4$$

สมการที่ 2:

$$JSH_2 = b_0 + b_{12}x_1 + b_{22}x_2 + b_{32}x_3 + b_{42}x_4$$

สมการที่ 3:

$$JSH_3 = b_0 + b_{13}x_1 + b_{23}x_2 + b_{33}x_3 + b_{43}x_4$$

สมการที่ 4:

$$JSH_4 = b_0 + b_{14}x_1 + b_{24}x_2 + b_{34}x_3 + b_{44}x_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมการที่ 5:

$$JSH_5 = b_0 + b_{15}x_1 + b_{25}x_2 + b_{35}x_3 + b_{45}x_4$$

สมการที่ 6:

$$JSH_6 = b_0 + b_{16}x_1 + b_{26}x_2 + b_{36}x_3 + b_{46}x_4$$

สมการที่ 7:

$$JSH_7 = b_0 + b_{17}x_1 + b_{27}x_2 + b_{37}x_3 + b_{47}x_4$$

สมการที่ 8:

$$JSH_8 = b_0 + b_{18}x_1 + b_{28}x_2 + b_{38}x_3 + b_{48}x_4$$

สมการที่ 9:

$$JSH_9 = b_0 + b_{19}x_1 + b_{29}x_2 + b_{39}x_3 + b_{49}x_4$$

สมการที่ 10:

$$JSH_{10} = b_0 + b_{110}x_1 + b_{210}x_2 + b_{310}x_3 + b_{410}x_4$$

JSH_1 = ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

JSH_2 = ความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง

JSH_3 = ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน

JSH_4 = ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ

JSH_5 = ความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน

JSH_6 = ความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

JSH_7 = ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

JSH_8 = ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

JSH_9 = ความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร

JSH_{10} = ความพึงพอใจในงานโดยรวม

$b_1 \dots b_{10}$ = สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น

b_0 = ค่าคงที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู จำนวน 154 คนและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานในงนพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนก/กลุ่มงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มอย่างง่ายจากพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดใน โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	0	00.00
หญิง	154	100.00
รวม	154	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	15	9.74
มากกว่า 25 ปี – 30 ปี	40	25.97
มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	18	11.69
มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	34	22.08
มากกว่า 40 ปี – 45 ปี	22	14.29
มากกว่า 45 ปี – 50 ปี	17	11.04
มากกว่า 50 ปี	8	5.19
รวม	154	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.60
ปริญญาตรี	133	86.36
สูงกว่าปริญญาตรี	17	11.04
รวม	154	100.00
กลุ่มงาน/หน่วยงาน		
กลุ่มงานเวชกรรมสังคม	11	7.14
งานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	1	0.65
งานห้องคลอด	9	5.84
งานตรวจและรักษาพยาบาลพิเศษ (ไตเทียม)	7	4.55
งานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	17	11.04
งานผู้ป่วยใน (IPD)	52	33.77
หัวหน้าพยาบาล	1	0.65
กลุ่มงานจิตเวช	4	2.60
งานห้องผ่าตัด	16	10.39
งานวิสัญญีพยาบาล	10	6.49
งานผู้ป่วยนอก (OPD)	13	8.44
งานห้องผู้ป่วยวิกฤต (ICU, NICU)	12	7.79

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานหน่วยจ่ายกลาง	1	0.65
รวม	154	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	26	16.88
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	64	41.56
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	41	26.62
มากกว่า 15 ปี	23	14.94
รวม	154	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสรุปได้ดังนี้
เพศ กลุ่มตัวอย่างทุกคนเป็นเพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00
อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25-30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.97
รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35-40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.08 กลุ่มที่มีอายุ
มากกว่า 40-45 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30-35 ปี มีจำนวน 18
คน คิดเป็นร้อยละ 11.69 กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45-50 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.04 ส่วน
กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.74 และกลุ่มที่มีอายุ
มากกว่า 50 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.19

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี
จำนวน 133คน คิดเป็นร้อยละ 86.36 รองลงมาก็คือสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ
11.04 ลำดับสุดท้ายคือต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60

กลุ่มงาน/หน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในงานผู้ป่วยใน (IPD)
จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.77 รองลงมาปฏิบัติงานในงานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จำนวน
17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.04 ปฏิบัติงานในงานห้องผ่าตัดจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.39
ปฏิบัติงานในงานผู้ป่วยนอก (OPD) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.44 ปฏิบัติงานในงานห้องผู้ป่วย
วิกฤต (ICU, NICU) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.79 ปฏิบัติงานในกลุ่มงานเวชกรรมสังคม
จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ปฏิบัติงานในแผนกวิสัญญีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.49
ปฏิบัติงานในงานห้องคลอดจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.84 ปฏิบัติงานในงานตรวจและ
รักษาพยาบาลพิเศษ (ไตเทียม) มีจำนวน 7 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ปฏิบัติงานในกลุ่มงานจิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เวช มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 และปฏิบัติงานในงานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ
หัวหน้าพยาบาล และ งานหน่วยจ่ายกลาง มีจำนวน 1 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.65

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
มากกว่า 5 ปี – 10 ปีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 41.56 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
มากกว่า 10ปี – 15ปีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 26.62 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือ
เท่ากับ 5ปีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.88 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี
จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.94

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความ พึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความ
พึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ ในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์	4.268	0.574	มาก	4
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	4.387	0.586	มาก	2
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.354	0.522	มาก	3
ด้านการธำรงรักษาและป้องกัน ทรัพยากรมนุษย์	4.425	0.547	มาก	1
โดยรวม	4.358	0.509	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในงานพยาบาล โดยรวมอยู่
ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.358 และพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นต่อ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่า
เท่ากับ 0.509 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นต่ออยู่
ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.425 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความ

คิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.547

ลำดับที่ 2 ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.387 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.586

ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.354 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.522

ลำดับที่ 4 ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.268 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.574

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. โรงพยาบาลมีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างตาม ปีงบประมาณ(FTE) อย่างเหมาะสม	4.092	0.781	มาก	5
2. โรงพยาบาลมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคล ที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครงาน ได้อย่าง ทั่วถึง	4.242	0.735	มาก	4
3. โรงพยาบาลมีการคัดเลือกบุคลากรที่มี มาตรฐานเที่ยงตรงและเชื่อถือได้	4.314	0.693	มาก	3
4. โรงพยาบาลมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับภาระงาน	4.353	0.673	มาก	1
5. โรงพยาบาลมีการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตาม ระเบียบข้อบังคับของระบบราชการ	4.340	0.699	มาก	2
โดยรวม	4.268	0.574	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลหนองบัวลำภูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.268 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.574 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 โรงพยาบาลมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับภาระงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.353 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.673

ลำดับที่ 2 โรงพยาบาลมีการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามระเบียบข้อบังคับของระบบราชการ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.340 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.699

ลำดับที่ 3 โรงพยาบาลมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีมาตรฐานเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.314 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.693

ลำดับที่ 4 โรงพยาบาลมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสมัครงานได้อย่างทั่วถึง พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.242 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.735

ลำดับที่ 5 โรงพยาบาลมีการจัดทำแผนอัตรากำลังตามปีงบประมาณ (FTE) อย่างเหมาะสม พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.092 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.781

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. โรงพยาบาลมีการให้รางวัล โดยมีวิธีการ กำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนเป็นธรรม และสามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.327	0.724	มาก	5
2. โรงพยาบาลมีเกณฑ์ในการให้รางวัลอย่าง โปร่งใส ชัดเจนและยุติธรรม	4.386	0.717	มาก	4
3. โรงพยาบาลให้รางวัลกับผู้ที่มีส่วนร่วมกับ บุคลากรในโรงพยาบาล และผู้ใช้บริการของ โรงพยาบาล	4.392	0.728	มาก	3
4. โรงพยาบาลมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำ ความดี	4.399	0.691	มาก	2
5. โรงพยาบาลมีการให้รางวัล โดยการกล่าวคำ ชมเชยแก่บุคลากรและการประกาศเกียรติคุณ	4.431	0.686	มาก	1
โดยรวม	4.387	0.586	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลหนองบัวลำภูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.387 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.586 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 โรงพยาบาลมีการให้รางวัล โดยการกล่าวคำชมเชยแก่บุคลากรและการ ประกาศเกียรติคุณ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.431 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณา จากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.686

ลำดับที่ 2 โรงพยาบาลมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดี พบว่าพยาบาลวิชาชีพมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.399 และพยาบาลวิชาชีพแต่ ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.691

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 โรงพยาบาลให้รางวัลกับผู้ที่มีส่วนร่วมกับบุคลากรในโรงพยาบาล และ ผู้ใช้บริการของโรงพยาบาล พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.392 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่ง พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.728

ลำดับที่ 4 โรงพยาบาลมีเกณฑ์ในการให้รางวัลอย่างโปร่งใส ชัดเจนและยุติธรรม พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.386 และ พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.717

ลำดับที่ 5 โรงพยาบาลมีการให้รางวัล โดยมีวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนเป็น ธรรมและสามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.327 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.724

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. โรงพยาบาลมีการปรับปรุงโครงสร้างการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิ- ภาพต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล	4.359	0.655	มาก	4
2. โรงพยาบาลให้อิสระแก่ท่านในการแสดงความ คิดเห็น การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.438	0.724	มาก	1
3. โรงพยาบาลมีการจัดอบรมสัมมนาพยาบาล เพื่อเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ	4.163	0.567	มาก	6
4. โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการประเมิน ศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งให้พยาบาล วิชาชีพมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน	4.307	0.642	มาก	5
5. โรงพยาบาลมีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อ เปลี่ยยนแปลงเจตคติของบุคลากรที่มีต่อ โรงพยาบาล	4.431	0.723	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6. โรงพยาบาลจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ด้านทักษะวิชาชีพพยาบาลให้ทันสมัยและ เกิดความชำนาญอย่างสม่ำเสมอ	4.425	0.676	มาก	3
โดยรวม	4.354	0.522	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลหนองบัวลำภูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.354 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.522 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 โรงพยาบาลให้อิสระแก่ท่านในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาต่างๆ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.438 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.724

ลำดับที่ 2 โรงพยาบาลมีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาล พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.431 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.723

ลำดับที่ 3 โรงพยาบาลจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านทักษะวิชาชีพพยาบาลให้ทันสมัยและเกิดความชำนาญอย่างสม่ำเสมอ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.425 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.676

ลำดับที่ 4 โรงพยาบาลมีการปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.359 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.655

ลำดับที่ 5 โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการประเมินศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งให้พยาบาลวิชาชีพมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน พบว่าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.307 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.642

ลำดับที่ 6 โรงพยาบาลมีการจัดอบรมสัมมนาพยาบาล เพื่อเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.163 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.567

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. โรงพยาบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมป้องกัน สุขภาพจิตใจเช่น โครงการปฏิบัติธรรม ,โครงการ ESB	4.333	0.607	มาก	4
2. โรงพยาบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่างกาย เช่นการจัดโครงการออกกำลังกาย	4.425	0.685	มาก	3
3. โรงพยาบาลมีหลักเกณฑ์โยกย้ายงานที่โปร่งใส ชัดเจน	4.464	0.679	มาก	2
4. โรงพยาบาลมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิด วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิด การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ร่วมกัน	4.477	0.670	มาก	1
โดยรวม	4.425	0.547	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลหนองบัวลำภูมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.425 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.547และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 โรงพยาบาลมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน พบว่าพยาบาล

วิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.477 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.670

ลำดับที่ 2 โรงพยาบาลมีหลักเกณฑ์โยกย้ายงานที่โปร่งใสชัดเจน พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.464 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.679

ลำดับที่ 3 โรงพยาบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่างกายเช่นการจัด โครงการออกกำลังกาย พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.425 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.685

ลำดับที่ 4 โรงพยาบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมป้องกันสุขภาพจิตใจเช่น โครงการปฏิบัติธรรม โครงการ ESB พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.333 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.607

4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

จากข้อมูลของพยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มแจกแบบสอบถามไปยังพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยผลการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสาร ซึ่งใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.7- 4.16

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านผลตอบแทน	4.312	0.614	มาก	7
2. ด้านเลื่อนตำแหน่ง	4.361	0.640	มาก	4
3. ด้านหัวหน้างาน	4.399	0.617	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4. ด้านสวัสดิการ	4.278	0.604	มาก	9
5. ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	4.349	0.615	มาก	5
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	4.299	0.575	มาก	8
7. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.345	0.537	มาก	6
8. ด้านลักษณะงาน	4.366	0.578	มาก	3
9. ด้านการสื่อสาร	4.377	0.604	มาก	2
โดยรวม	4.343	0.533	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับของความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.343 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.533 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านหัวหน้างาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.399 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในหัวหน้างานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.617

ลำดับที่ 2 ด้านการสื่อสาร พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.377 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.604

ลำดับที่ 3 ด้านลักษณะงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.366 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.578

ลำดับที่ 4 ด้านเลื่อนตำแหน่ง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.361 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.640

ลำดับที่ 5 ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.349 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในรางวัลจากผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.615

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 6 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.345 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.537

ลำดับที่ 7 ด้านผลตอบแทน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.312 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในผลตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.614

ลำดับที่ 8 ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.299 และมีระดับความพึงพอใจในระเบียบข้อบังคับในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.575

ลำดับที่ 9 ด้านสวัสดิการ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.278 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.604

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. โรงพยาบาลมีการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	4.065	0.614	มาก	5
2. ท่านมีความพึงพอใจในอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ	4.235	0.732	มาก	4
3. ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.405	0.773	มาก	2
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอในการเลี้ยงตนเองและครอบครัว	4.477	0.735	มาก	1
5. ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา	4.379	0.752	มาก	3
โดยรวม	4.312	0.614	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับของความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.312 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.614 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอในการเลี้ยงตนเองและครอบครัว พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.477 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.735

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.405 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.773

ลำดับที่ 3 ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.379 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.752

ลำดับที่ 4 ท่านมีความพึงพอใจในอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.235 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.732

ลำดับที่ 5 โรงพยาบาลมีการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.065 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.614

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.203	0.764	มาก	5
2. ท่านมีความพอใจที่โรงพยาบาลมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานและเลื่อนขั้นต่อไป	4.405	0.711	มาก	2 ^a
3. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.379	0.027	มาก	4
4. โรงพยาบาลมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้บุคลากรอย่างโปร่งใส ชัดเจนและยุติธรรม	4.412	0.739	มาก	1
5. โรงพยาบาลมีการปรับอัตราค่าตอบแทนเมื่อเลื่อนตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.405	0.738	มาก	2 ^a

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
โดยรวม	4.361	0.640	มาก	-

หมายเหตุ a หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับของความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.361 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.640 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 โรงพยาบาลมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้บุคลากรอย่างโปร่งใส ชัดเจนและยุติธรรม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.412 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.739

ลำดับที่ 2 โรงพยาบาลมีการปรับอัตราค่าตอบแทนเมื่อเลื่อนตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.405 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.738

ลำดับที่ 2 ท่านมีความพอใจที่โรงพยาบาลมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน และเลื่อนขั้นต่อไป พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.405 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.711

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.379 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.027

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.203 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.764

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ
ในงานด้านหัวหน้างาน

ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. หัวหน้างานมีความเป็นธรรมในการบังคับบัญชา	4.268	0.688	มาก	5
2. หัวหน้างานมีการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม	4.373	0.715	มาก	4
3. หัวหน้างานมีการชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ ท่านอย่างชัดเจน	4.386	0.736	มาก	3
4. หัวหน้างานสามารถให้คำแนะนำปรึกษาที่ดีให้ การปฏิบัติงาน	4.490	0.699	มาก	1
5. หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	4.477	0.708	มาก	2
โดยรวม	4.399	0.617	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับของความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.399 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.617 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หัวหน้างานสามารถให้คำแนะนำปรึกษาที่ดีให้การปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.490 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.699

ลำดับที่ 2 หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.477 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.708

ลำดับที่ 3 หัวหน้างานมีการชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ท่านอย่างชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.386 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.736

ลำดับที่ 4 หัวหน้างานมีการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.373 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.715

ลำดับที่ 5 หัวหน้างานมีความเป็นธรรมในการบังคับบัญชา พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.268 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.688

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ
ในงานด้านสวัสดิการ

ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น วันหยุด วันลา ตามนโยบายของโรงพยาบาล	4.007	0.693	มาก	5
2. สวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลจัดให้มีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี	4.275	0.700	มาก	4
3. โรงพยาบาลมีความเป็นธรรมในการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ท่าน	4.373	0.733	มาก	1 ^a
4. โรงพยาบาลมีความเอาใจใส่เรื่องความเป็นอยู่ของบุคลากรเป็นอย่างดี	4.373	0.733	มาก	1 ^a
5. โรงพยาบาลดำเนินการด้านสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการของท่าน	4.366	0.767	มาก	3
โดยรวม	4.278	0.604	มาก	-

หมายเหตุ a หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.278 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.604 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 โรงพยาบาลมีความเป็นธรรมในการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ท่าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.373 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.733

ลำดับที่ 1 โรงพยาบาลมีความเอาใจใส่เรื่องความเป็นอยู่ของบุคลากรเป็นอย่างดีพบว่ามีอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.373 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.733

ลำดับที่ 2 โรงพยาบาลดำเนินการด้านสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการของท่าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.366 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.767

ลำดับที่ 3 สวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลจัดให้มีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปีพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.275 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 4 ท่านมีความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น วันหยุด วันลา ตามนโยบายของโรงพยาบาล พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.007 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.693

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีความพึงพอใจกับรางวัลประจำปีที่ได้รับจากโรงพยาบาล	4.229	0.712	มาก	5
2. รางวัลที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.373	0.751	มาก	3
3. ท่านพอใจกับเกณฑ์การให้รางวัลจากผลการปฏิบัติงานที่ทางโรงพยาบาลกำหนดขึ้น	4.392	0.745	มาก	1
4. ท่านมีความพึงพอใจกับรางวัลที่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	4.366	0.723	มาก	4
5. ท่านมีความพึงพอใจกับรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	4.386	0.708	มาก	2
โดยรวม	4.349	0.615	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับของความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.349 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.615 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับเกณฑ์การให้รางวัลจากผลการปฏิบัติงานที่ทางโรงพยาบาล กำหนดขึ้นพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.392 และพยาบาล วิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.745

ลำดับที่ 2 ท่านมีความพึงพอใจกับรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ได้รับจากการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.386 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับ ความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.708

ลำดับที่ 3 รางวัลที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.373 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจ ในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.751

ลำดับที่ 4 ท่านมีความพึงพอใจกับรางวัลที่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ใน ระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.366 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับ ความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.723

ลำดับที่ 5 ท่านมีความพึงพอใจกับรางวัลประจำปีที่ได้รับจากโรงพยาบาลพบว่าอยู่ใน ระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.229 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความ พึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.712

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. โรงพยาบาลมีระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสมแก่ บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพ	4.222	0.718	มาก	4
2. โรงพยาบาลกำหนดและชี้แจงระเบียบวินัยใน การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรได้รับทราบอย่าง ชัดเจน	4.399	0.701	มาก	2
3. โรงพยาบาลมีบทลงโทษทางวินัยอย่างชัดเจน หากบุคลากรกระทำผิดกฎระเบียบ	4.431	0.705	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4. หากบุคลากรได้รับโทษทางวินัย สามารถร้อง ทุกข์ได้ตามสิทธิ์โดยกระบวนการยุติธรรม	4.373	0.724	มาก	3
5. บุคลากรของโรงพยาบาลต้องยึดถือและปฏิบัติ ตามระเบียบเดียวกัน	4.072	0.629	มาก	5
โดยรวม	4.299	0.575	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับของความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.299 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.575 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 โรงพยาบาลมีบทลงโทษทางวินัยอย่างชัดเจน หากบุคลากรกระทำผิดกฎระเบียบพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.431 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.705

ลำดับที่ 2 โรงพยาบาลกำหนดและชี้แจงระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจนพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.399 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.701

ลำดับที่ 3 หากบุคลากรได้รับโทษทางวินัย สามารถร้องทุกข์ได้ตามสิทธิ์โดยกระบวนการยุติธรรมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.373 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.724

ลำดับที่ 4 โรงพยาบาลมีระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสมแก่บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.222 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.718

ลำดับที่ 5 บุคลากรของโรงพยาบาลต้องยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบเดียวกัน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.072 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.629

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.255	0.634	มาก	4
2. เพื่อนร่วมงานเคารพในความคิดเห็นของท่าน	4.235	0.657	มาก	5
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.431	0.636	มาก	1
4. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.386	0.670	มาก	3
5. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.418	0.704	มาก	2
โดยรวม	4.345	0.537	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับของความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.345 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.537 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.431 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.636

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีพบว่ามีอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.418 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.704

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานพบว่ามีอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.386 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.670

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับความช่วยเหลือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.255 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.634

ลำดับที่ 5 เพื่อนร่วมงานเคารพในความคิดเห็นของท่านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.235 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.657

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. งานพยาบาลเป็นงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.275	0.671	มาก	5
2. งานพยาบาลเป็นงานที่ทำหายที่ท่านต้องการทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.399	0.691	มาก	1
3. งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา	4.379	0.688	มาก	4
4. ท่านพึงพอใจกับการทำงานแบบเป็นทีมในงานพยาบาล	4.392	0.700	มาก	2
5. งานพยาบาล เป็นงานที่ทำให้ท่านภูมิใจเพราะมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น	4.386	0.680	มาก	3
โดยรวม	4.366	0.578	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.366 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.578 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานพยาบาลเป็นงานที่ทำหายที่ท่านต้องการทำให้สำเร็จตามเป้าหมายพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.399 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.691

ลำดับที่ 2 ท่านพึงพอใจกับการทำงานแบบเป็นทีมในงานพยาบาลพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.392 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 3 งานพยาบาล เป็นงานที่ทำให้ท่านภูมิใจเพราะมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่นพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.386 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.680

ลำดับที่ 4 งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.379 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.688

ลำดับที่ 5 งานพยาบาลเป็นงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.275 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.671

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร

ความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. หน่วยงานของท่านมักมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือร่วมกันแก้ปัญหา	4.327	0.667	มาก	4
2. วิธีการที่ใช้ในการสื่อสารภายในโรงพยาบาลสามารถแจ้งข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง	4.405	0.702	มาก	3
3. โรงพยาบาลมีการแจ้งให้ท่านทราบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลากร	4.425	0.732	มาก	2
4. โรงพยาบาลมีการแจ้งให้ท่านทราบเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	4.477	0.717	มาก	1
5. โรงพยาบาลมีการแจ้งให้ท่านทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆของโรงพยาบาลอยู่เป็นระยะๆ	4.248	0.681	มาก	5
โดยรวม	4.376	0.604	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับของความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.376 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.604 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 โรงพยาบาลมีการแจ้งให้ท่านทราบเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายขององค์การ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.477 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.717

ลำดับที่ 2 โรงพยาบาลมีการแจ้งให้ท่านทราบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลากร พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.425 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.732

ลำดับที่ 3 วิธีการที่ใช้ในการสื่อสารภายในโรงพยาบาลสามารถแจ้งข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึงพบว่ามีอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.405 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.702

ลำดับที่ 4 หน่วยงานของท่านมักมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือร่วมกันแก้ปัญหาพบว่ามีอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.327 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.667

ลำดับที่ 5 โรงพยาบาลมีการแจ้งให้ท่านทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆของโรงพยาบาลอยู่เป็นระยะๆพบว่ามีอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.248 และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.681

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านชำรงและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆดังนี้

b_j	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วนของตัวแปรอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
Sig	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย
R	แทน	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่สมการกับตัวแปรตาม
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแสดงประสิทธิภาพในการทำนาย
F	แทน	อัตราส่วนวิกฤติ
p -value	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
SEE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร
\hat{JSH}_1	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน
\hat{JSH}_2	แทน	“พยากรณ์” ความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง
\hat{JSH}_3	แทน	“พยากรณ์” ค่าความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน
\hat{JSH}_4	แทน	“พยากรณ์” ค่าความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ
\hat{JSH}_5	แทน	“พยากรณ์” ค่าความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน
\hat{JSH}_6	แทน	“พยากรณ์” ค่าความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน
\hat{JSH}_7	แทน	“พยากรณ์” ค่าความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน
\hat{JSH}_8	แทน	“พยากรณ์” ค่าความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน
\hat{JSH}_9	แทน	“พยากรณ์” ค่าความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร
\hat{JSH}_{10}	แทน	“พยากรณ์” ค่าความพึงพอใจในงานโดยรวม
X_1	แทน	ค่าการสรรหาทรัพยากรมนุษย์
X_2	แทน	ค่าการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์
X_3	แทน	ค่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
X_4	แทน	ค่าการชำรงรักษาและป้องกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านผลตอบแทน

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	-0.288	-1.314	0.191
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.103	1.251	0.213
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	0.286	3.854	0.000**
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	0.315	3.062	0.003**
ด้านการชำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.346	4.084	0.000**

$R = 0.868$; $R^2 = 0.753$; $SEB = 0.309$; $F = 112.901$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.753 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนได้ร้อยละ 75.3 โดยด้านการชำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_4} = 0.346$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน ($b_{x_3} = 0.315$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนในเชิงเส้นตรง ($b_{x_2} = 0.286$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านผลตอบแทนได้ดังสมการ

$$\widehat{JSH}_1 = -0.288 + 0.103X_1 + 0.286^{**}X_2 + 0.315^{**}X_3 + 0.346^{**}X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	-0.434	-1.891	0.061
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.109	1.266	0.207
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	0.288	3.698	0.000**
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	0.341	3.154	0.002**
ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	-0.358	4.029	0.000**

$R = 0.867$; $R^2 = 0.751$; $SEE = 0.324$; $F = 111.520$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.751 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนได้ร้อยละ 75.1 โดยด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่งในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_4} = 0.358$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง ($b_{x_3} = 0.341$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่งในเชิงเส้นตรง ($b_{x_2} = 0.288$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่งซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านการเลื่อนตำแหน่งได้ดังสมการ

$$\widehat{JSH}_1 = -0.434 + 0.109X_1 + 0.288^{**}X_2 + 0.341^{**}X_3 + 0.358^{**}X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านหัวหน้างาน

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	-0.066	-0.272	0.786
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.169	1.857	0.065
การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	0.143	1.745	0.083
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	0.263	2.313	0.022*
ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	-0.447	4.761	0.000**

$R = 0.838$; $R^2 = 0.702$; $SEE = 0.341$; $F = 87.339$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.702 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานได้ร้อยละ 70.2 โดยด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_4} = 0.447$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ($b_{x_3} = 0.263$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านหัวหน้างานได้ดังสมการ

$$\widehat{JSH}_1 = -0.066 + 0.169X_1 + 0.143X_2 + 0.263X_3 + 0.447^{**}X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านสวัสดิการ

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	-0.063	-0.267	0.790
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.112	1.254	0.212
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	0.337	4.196	0.000**
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	0.265	2.381	0.019*
ด้านการชำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.279	3.045	0.003**

$R = 0.838$; $R^2 = 0.702$; $SEE = 0.334$; $F = 87.122$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.702 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ได้ร้อยละ 70.2 โดยด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_2} = 0.337$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการชำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ ($b_{x_4} = 0.279$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ ($b_{x_3} = 0.265$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านการสวัสดิการได้ดังสมการ

$$\widehat{YSH}_1 = -0.063 + 0.112X_1 + 0.337**X_2 + 0.265*X_3 + 0.279**X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 5 : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	-0.069	-0.284	0.777
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.081	0.884	0.378
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	0.287	3.455	0.001**
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	0.292	2.536	0.012*
ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.349	3.684	0.000**
R = 0.833 ; $R^2 = 0.693$; SEE = 0.345; F = 83.563 ; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.693 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 69.3 โดยด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_4} = 0.349$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ($b_{x_3} = 0.292$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ($b_{x_2} = 0.287$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงานซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ได้ดังสมการ

$$\widehat{JSH}_1 = -0.069 + 0.081X_1 + 0.287**X_2 + 0.292*X_3 + 0.349**X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.264	1.113	0.267
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	-0.029	-0.330	0.742
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	0.316	3.937	0.000**
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	0.240	2.160	0.032*
ด้านการชำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.391	4.264	0.000**
R = 0.819 ; $R^2 = 0.671$; SEE = 0.334; F = 75.491 ; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.671 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงานได้ร้อยละ 67.1 โดยด้านการชำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_4} = 0.391$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ($b_{x_2} = 0.316$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ($b_{x_3} = 0.240$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงานซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงานได้ดังสมการ

$$\widehat{JSH}_1 = 0.264 + 0.029X_1 + 0.316**X_2 + 0.240*X_3 + 0.391**X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 7 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.908	3.501	0.001**
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.051	0.527	0.599
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	0.052	0.587	0.558
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	0.469	3.842	0.000**
ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.215	2.140	0.034*

$R = 0.740$; $R^2 = 0.547$; $SEE = 0.366$; $F = 44.728$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.547 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานได้ร้อยละ 54.7 โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_3} = 0.469$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ($b_{x_4} = 0.215$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านเพื่อนร่วมงานได้ดังสมการ

$$\widehat{JSH}_1 = 0.908 + 0.051X_1 + 0.052X_2 + 0.469^{**}X_3 + 0.215X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 8 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านลักษณะงาน

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.754	2.618	0.010*
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	-0.018	-0.168	0.867
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	0.080	0.822	0.413
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	0.520	3.840	0.000**
ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.243	2.181	0.031*

$R = 0.721$; $R^2 = 0.520$; $SEE = 0.406$; $F = 40.137$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.520 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานได้ร้อยละ 52.0 โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_3} = 0.520$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ($b_{x_4} = 0.243$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านลักษณะงานได้ดังสมการ

$$\widehat{JSH}_1 = 0.754 + 0.018X_1 + 0.080X_2 + 0.520^{**}X_3 + 0.243X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 9 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านการสื่อสาร

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.659	2.158	0.033*
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.116	1.010	0.314
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	0.043	0.413	0.680
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	0.445	3.101	0.002**
ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.248	2.096	0.038*

$R = 0.711$; $R^2 = 0.505$; $SEE = 0.431$; $F = 37.792$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.520 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร ได้ร้อยละ 50.5 โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสารในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_3} = 0.445$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร ($b_{x_4} = 0.248$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสารซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูด้านการสื่อสาร ได้ดังสมการ

$$\widehat{JSH}_1 = 0.659 + 0.116X_1 + 0.043X_2 + 0.445^{**}X_3 + 0.248^{*}X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 10 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม

ตารางที่ 4.26การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.185	1.104	0.272
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	0.077	1.224	0.223
การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	0.203	3.583	0.000**
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	0.350	4.444	0.000**
การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.319	4.926	0.000**

$R = 0.899$; $R^2 = 0.809$; $SEE = 0.236$; $F = 156.560$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.809 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานโดยรวมได้ร้อยละ 80.9 โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_3} = 0.350$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม ($b_{x_4} = 0.319$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม ($b_{x_2} = 0.203$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม ได้ดังสมการ

$$\widehat{JSH}_1 = 0.185 + 0.077X_1 + 0.203^{**}X_2 + 0.350^{**}X_3 + 0.319^{**}X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู” โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือน ตุลาคม 2558 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2558 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษา ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลหนองบัวลำภูทั้งสิ้น 154 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 25 ถึง 30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สังกัดในกลุ่มงานหรือหน่วยงาน งานผู้ป่วยใน (IPD) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ถึง 10 ปี

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนให้ระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนให้ระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนให้ระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนให้ระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 4 ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนให้ระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม อยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านหัวหน้างาน พบว่าอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจในหัวหน้างานไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 2 ด้านการสื่อสาร พบว่าอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจในการสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 3 ด้านลักษณะงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจในลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 4 ด้านเลื่อนตำแหน่ง พบว่าอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 5 ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมา และมีระดับความพึงพอใจในรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 6 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 7 ด้านผลตอบแทน พบว่าอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจในผลตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 8 ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจในระเบียบข้อบังคับในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 9 ด้านสวัสดิการ พบว่าอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน พยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู สามารถสรุปตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน ได้ร้อยละ 75.3 โดยด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_4} = 0.346$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน ($b_{x_3} = 0.315$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน ในเชิงเส้นตรง ($b_{x_2} = 0.286$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

สมมติฐานที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน ได้ร้อยละ 75.1 โดยด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่งในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_4} = 0.358$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง ($b_{x_3} = 0.341$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง ในเชิงเส้นตรง ($b_{x_2} = 0.288$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ได้ร้อยละ 70.2 โดยด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_4} = 0.447$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ($b_{x_3} = 0.263$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน

สมมติฐานที่ 4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ได้ร้อยละ 70.2 โดยด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_2} = 0.337$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ ($b_{x_4} = 0.279$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ ($b_{x_3} = 0.265$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ

สมมติฐานที่ 5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 69.3 โดยด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_4} = 0.349$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ($b_{x_3} = 0.292$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ($b_{x_2} = 0.287$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงานได้ร้อยละ 67.1 โดยด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_4} = 0.391$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ($b_{x_2} = 0.316$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ($b_{x_3} = 0.240$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานได้ร้อยละ 54.7 โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_3} = 0.469$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ($b_{x_4} = 0.215$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 8 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ได้ร้อยละ 52.0 โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_3} = 0.520$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ($b_{x_4} = 0.243$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 9 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร ได้ร้อยละ 50.5 โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสารในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_3} = 0.445$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร ($b_{x_4} = 0.248$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 10 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานโดยรวม ได้ร้อยละ 80.9 โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_3} = 0.350$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม ($b_{x_4} = 0.319$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม ($b_{x_2} = 0.203$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ระดับของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 9 ด้านคือ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านหัวหน้างาน ด้านสวัสดิการ ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านการสื่อสาร ซึ่งสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาล ในด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.312 เป็นลำดับที่ 7 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากผลการศึกษาพบว่า โรงพยาบาลมีการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอในการเลี้ยงตนเองและครอบครัวอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่าประเด็นนี้มีผลนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีกำลังใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ นอกจากนี้โรงพยาบาลได้มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้สามารถดำรงชีพอยู่สถานะปัจจุบันได้โดยไม่ต้องดิ้นรน อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับกับงานวิจัยของเขมมารี รัชชชัชพิ และ วิเชียร วิทย์อุดม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ทั้งนี้เพราะลูกจ้างชั่วคราวไม่มีโอกาสได้รับการขึ้นเงินเดือน ทำให้รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาลด้านการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.361 เป็นลำดับที่ 4 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างแข็งขันและกระตือรือร้น มีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมีเกณฑ์อย่างโปร่งชัด ชัดเจนและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับFrench (1964) ได้กล่าวไว้ว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสนเลื่อนไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น เป็นปัจจัยที่จะสนองความต้องการของคนงานและลูกจ้างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3. ด้านหัวหน้างาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาลด้านหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.399 และเมื่อเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในงานทุกด้าน ด้านหัวหน้างานเป็นด้านที่มีลำดับของความพึงพอใจในงานสูงที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากหัวหน้างานเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด ที่สามารถให้คำแนะนำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการรับฟังความคิดเห็นและชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2533) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานว่า การบังคับบัญชาที่สร้าง

ความพอใจในงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

4. ด้านสวัสดิการ พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาลด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.278 เป็นด้านที่มีลำดับของความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานในปัจจุบันนอกจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีความจำเป็นแล้ว สวัสดิการที่โรงพยาบาลให้แก่บุคลากรก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน สวัสดิการหลักพื้นฐานที่บุคลากรจำเป็นต้องได้รับ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี สิทธิประโยชน์ในการลาหยุดต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปีการศึกษา 2555 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีระบบสวัสดิการที่ดี มีสิทธิวันหยุดประจำปี ลาภิจลาป่วยและลาพักผ่อนที่เหมาะสมเหมาะสม และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ โปร่งสันเทียะ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเฉพาะด้าน โบนัส และเงินช่วยเหลือน้อย อาจเนื่องมาจากเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

5. ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาล ในด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.349 เป็นลำดับที่ 5 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากการการให้รางวัลเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ได้อย่างดีเยี่ยม หรือปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รางวัลจากผลการปฏิบัติงานอาจจะอยู่ให้รูปแบบที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน แต่รางวัลที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับงานหรือความดีที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชา ล้วนดี และ เยาวลักษณ์ อ่ำราไพ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า การให้รางวัลตอบแทนอย่างเหมาะสมกับพนักงาน จะสามารถสร้างความพึงพอใจในงาน และจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงการทำงานได้

6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาล ในด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.299 เป็นลำดับที่ 6 ซึ่งถือว่าเป็นลำดับที่ไม่ดีนักหากเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการปฏิบัติงานบุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร หากบุคลากรกระทำผิดกฎระเบียบองค์กรมีบทลงโทษทางวินัยอย่างชัดเจน และหากทางบุคลากรได้รับโทษทางวินัยจริง บุคลากรก็สามารถร้องทุกข์ได้ตามสิทธิ์กระบวนการยุติธรรม นอกจากนี้มีการกำหนดและชี้แจงระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรได้รับทราบเกี่ยวกับระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งสอดคล้องกับกับงานวิจัยของอุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารบริษัทมาก โดยที่บริษัทมีความชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทในการปฏิบัติงาน และมีการปรับเปลี่ยนนโยบายบริหารบริษัท

7. ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาล ในด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.345 เป็นลำดับที่ 6 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากการปฏิบัติงานจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ในยามเกิดปัญหาสามารถขอคำปรึกษาและช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้ เคารพและรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจจิมา หอมระรื่น (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเป็นมิตรและเอื้ออารีต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

8. ด้านลักษณะงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาล ในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.366 เป็นลำดับที่ 3 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากงานพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เป็นงานที่ทำงานแบบเป็นทีมและแข่งกับเวลา เป็นงานที่น่าภาคภูมิใจเนื่องจากได้ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับปริยาพร วงศ์นุตรโรจน์ (2547) ได้กล่าวว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำเป็นทีม เมื่อผู้ป่วยอยู่ในภาวะวิกฤต-ฉุกเฉิน ต้องทำงานแข่งกับเวลา โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และเป็นงานที่มีเกียรติ ทำทายความสามารถ ทำให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

9. ด้านการสื่อสาร พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาลด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.377 เป็นลำดับที่ 2 ทั้งนี้เพราะการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร นโยบาย และเป้าหมายขององค์กรให้แก่บุคลากรได้ทราบ นอกจากนี้ยังสามารถร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรผ่านทาง การสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับ Downs และ Hazen (1977) ได้กล่าวว่าบรรยากาศในการสื่อสาร ในองค์กรจะเป็นที่ช่วยกระตุ้น จูงใจ แก้ไขปัญหาหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการสื่อสารและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีมาตรฐาน ที่เที่ยงตรงและเชื่อถือในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของระบบราชการ และต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังตามปีงบประมาณอย่างเหมาะสม

5.2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม ในขณะที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม โดยสามารถอภิปรายผลตามลำดับได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม ผลการศึกษาพบว่า โรงพยาบาลมีการให้อิสระแก่บุคลากรในการแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งการแก้ปัญหาต่างๆ มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านโครงสร้างการปฏิบัติงาน และด้านทักษะทางวิชาชีพพยาบาล เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะความรู้อยู่เสมอ มีการจัดการประเมินศักยภาพและผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ กรองจิตต์ ยิ้มไพบูรณ์ (2546) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมและพัฒนาควรส่งเสริมให้บุคลากร จัดทำผลงานทางวิชาการการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ

ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม ผลการศึกษาพบว่า การที่องค์กรมีความใส่ใจที่จะธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ก่อให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรเห็นว่างค์กรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรให้อยู่คู่กับองค์กรด้วยการให้โอกาสในการเจริญเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น และองค์กรยังมีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดการถ่ายทอดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน ซึ่งส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกด้านหนึ่งหากมีความจำเป็นต้องย้ายสังกัดงานหรือแผนก องค์กรมีหลักเกณฑ์ในงาน โยกย้ายงานที่โปร่งใสชัดเจนทำให้ผู้ที่ถูกย้ายงานไม่รู้สึกลังเลถึงความไม่ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเดชากร แก่นเมืองและพิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอนอนม จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนอนม จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวิธีการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์โดยไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานด้วยการให้ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือโบนัสประจำปี และมีการเชิดชูพนักงานผู้กระทำความดี รับผิดชอบและเสียสละในการทำงานในรูปแบบของการยกย่องเป็นพนักงานดีเด่นหรือพนักงานจ้างดีเด่น การสร้างแรงจูงใจดังกล่าวเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม ผลการศึกษาพบว่า โรงพยาบาลมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดี หรือบุคลากรที่มีส่วนร่วมกับกับองค์กร โดยการให้ประกาศเกียรติคุณและกล่าวคำชมเชย และองค์กรมีเกณฑ์การให้รางวัลกับบุคลากรด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสถิตย์ โพธิญาโณ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมตามหลักภาวะเบียบข้อบังคับของเกณฑ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ

ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม ผลการศึกษาพบว่า เนื่องจากทางโรงพยาบาลอาจยังไม่สามารถจัดทำแผนอัตราค่าจ้างตามปีงบประมาณได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ควรมีการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับภาระงานมีโอกาสเข้ามาสมัครงานในองค์กร ดังนั้นจึงส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับเกรียงไกร เจริญบุญศรีและจักร อินทจักร (2544) ได้กล่าวว่า กระบวนการสรรหาเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยชี้ขาดในการแข่งขันทุกประเภท ดังนั้นหากโรงพยาบาลต้องการให้การสรรหาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพควรสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการกับทุกส่วนงาน การกำหนดคกกิจกรรมการสรรหาให้เป็นระบบ และมีแนวทางเดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. โรงพยาบาลควรมีจัดทำแผนอัตราค่าจ้างตามปีงบประมาณได้อย่างเหมาะสม และควรประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับภาระงานมีโอกาสเข้ามาสมัครงานในองค์กร
2. โรงพยาบาลควรมีการจัดอบรมสัมมนาพยาบาลเพื่อเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ในการประกอบวิชาชีพ
3. โรงพยาบาลควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม ป้องกันสุขภาพจิต เช่น โครงการ ปฏิบัติธรรม โครงการ ESB เป็นต้น อยู่เสมอ
4. ผู้บริหารควรเพิ่มความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการให้มากขึ้น โดย สนับสนุน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่พยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ วันลา วันหยุด เป็นต้น
5. มีการส่งเสริมให้บุคลากรของโรงพยาบาลต้องยึดถือ และปฏิบัติตามระบบ เดียวกัน
6. ผู้บริหารควรสำรวจถึงประเภทของรางวัลประจำปีที่บุคลากรที่ทำงานด้าน การพยาบาลได้รับว่าพวกเขามีความต้องการในรูปแบบใด และมีความพึงพอใจในรางวัลดังกล่าวมาก น้อยเพียงใด เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน พยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ผู้วิจัยเห็นว่า

1. ควรศึกษาพนักงานทั้งโรงพยาบาล เพื่อจะได้ทราบความพึงพอใจในงานของ พนักงานทั้งองค์กร และนำผลการวิจัยมาปรับปรุงการบริหารให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรทำการวิจัยศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาล

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์ และ เสถียร เหลืองอร่าม 2516. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พุดงควิชยาจำกัด.
- กรองจิตต์ ยิ้มไพบูรณ์. 2546. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านระบบการเรียนการสอนทางไกล ระบบการสื่อสารสองทาง.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรีช สืบสนธิ์. 2537. วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารภายในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ ชีรชนชัยกุล 2557. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทรจักร. 2544. คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงก์.
- เจมมาวีร์ รักรัตน์ชัยและวิเชียร วิทญูคม. 2553. “ความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.” มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญบุรี.
- จีระพันธ์ ตันมณี. 2554. การชำระรักษาพนักงาน บริษัท ดาต้าโก้ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ฉัตรชัย นิพัฒน์ศิริผล. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. การศึกษาปัญหาพิเศษสาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2538. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2537. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัญญพันธ์ เขจรนันท์ 2541. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัญญพันธ์ เขจรนันท์ 2546. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ฉัญญพันธ์ เขจรนันท์ 2547. กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ฉัญพันธ์ขจรนันท์. 2547. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณัย เทียนพุดม.2541.“ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า (ปีพ.ศ. 2550).”ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เดชากรแก่นเมือง และพีรสิทธิ์คำนวนศิลป์. 2556. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขอนอมจังหวัดนครศรีธรรมราช.บทความวิจัย สาขาการปกครองท้องถิ่นวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ตุลา มหาพสุธานนท์2545.หลักการจัดการ หลักการบริหาร. ม.ป.ท.

ทิพวารินทร์ กลิ่นไชยสุคนธ์. 2552. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์ไทย.”การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธรวรรณ พลหาญ. 2543. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.”วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธัญญา ผลอนันต์ 2547.Human Resource Focus. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิค.

นพ ศรีบุญนาถ 2543.การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์).กรุงเทพมหานคร : ราชสาส์น.

นพ ศรีบุญนาถ. 2545. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : สุตรไฟศาล.

นเรศ ภูโลกสูง.2541. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหลโยธิน.” สารนิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสำเนา.

บุญเลิศ สิริภัทรวณิช. 2541. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุศรา เตียรบรรจง. 2546.แรงจูงใจที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เบญจมาศ โปร่งสันเทียะ. 2554. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา.”วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 10(2), 134.

ประเวศน์มหารัตน์สกุล. 2543. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ส.ส.ท.

เอกสารปริษาพรวงศ์อนุตร โรจน์ 2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. 2547. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปวรรัตนเลิศสุวรรณเสรี. 2555. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์
ประจำปีการศึกษา 2555.วิทยาลัยราชพฤกษ์.

พยอม วงศ์สารศรี. 2538. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : คณะ
วิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พยอม วงศ์สารศรี. 2544. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พระสถิตย์ โภชญาโณ. 2556. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
เชียงใหม่.”วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทาลัย
มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

พิทยา บุญรุ่ง. (2554). “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทาลัย
ราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้.”การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทาลัยวลัยลักษณ์.

เพ็ญพิชชาล้วนดี และเยาวลักษณ์อำราไพ. 2558. “แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน).” วารสารเกื้อการุณย์, 1(22),
57.

มหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2536. ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่
5-8. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

โรงพยาบาลหนองบัวลำภู. 25548. วิสัยทัศน์และพันธกิจ.ค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2557 จาก
<http://www.nbhospital.go.th/>.

วรพจน์ บุษราคัมวดี.(2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติของพนักงานนวดแผนไทยในองค์การ
ภาครัฐและเอกชนในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระ
บรมราชูปถัมภ์, 8(2), 84-95.

วิเชียร วิทญูตม 2550.ทฤษฎีองค์การ : Organization Theory.กรุงเทพมหานคร :บริษัท ริระฟิล์ม
และไซเท็กซ์.

วิยะดา เรืองฤทธิ์. 2545. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มนการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากร
คอมพิวเตอร์.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศจีมาศขวัญเมือง. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ความพึงพอใจในการทำงานกับความ
เหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามธิบดี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ์. 2548. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฑทอง.
- สมชายหิรัญกิตติ. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีระ
ฟิล์มและไอทีเก็ซ.
- สมยศ นาวิกาน. 2533. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิกาน. 2537. การติดต่อสื่อสารขององค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย. 2532. การบริหารงานบุคคล-ศัพท์บัญญัติพจนานุกรม.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พีเอสเซอร์วิสเซ.
- สรณ มั่งเชียง. 2547. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริษัท ยูโนแคล ไทยแลนด์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การและการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2545. พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์.(พิมพ์
ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริวรรณ ไพศาลวรรณ. (2548). “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุจิตรา ธนานันท์ 2550. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุจิตราธนานันท์. 2552. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
ทีพีเอ็นเพรส.
- สุธิดา เภาวิเศษ. 2546. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทชัยนันท์อัครวิวัฒน์ จำกัด.”
การค้นคว้าอิสระ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุนันทา เลานันท์ 2556. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร. ชนการพิมพ์.
- สุพัตราธัญน้อม. 2555. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อ
องค์กร: กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทาลัยบูรพา.
- สุรเชษฐ์ ชีระมณี. 2534. พฤติกรรมองค์การ. สงขลา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขต
หาดใหญ่ สงขลา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุวารี เคียงประพันธ์. 2543. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง.”วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสรี วงศ์ทวีลาภ. 2552. “ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาย่อยคลองครุ จังหวัดสมุทรสาคร.”เชิงงใหม่:วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อนันต์ชัย คงจันทร์. 2557. การจัดการทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพมหานคร:ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.

อนิวัช แก้วจันทน์. 2552. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : นาคิลป์โฆษณา.

อัจฉิมา หอมระรื่น. 2552. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด.”การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

อำนาจแสงสว่าง. 2542. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ.

อำนาจแสงสว่าง. 2544. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.

อำนาจแสงสว่าง. 2544. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : อักษรภาพพิมพ์.

อุทุมพร รุ่งเรือง. 2555. “ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก.”ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Applewhite, Phillip B. 1965. **Organization and Behavior**. New York : Prentice-Hall

Baron, R.A. and Greenberg, J. 2000. **Behavior in organizations : understanding and managing the human side of work**. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc

Best, John W. 1981. **Research in Education**. New Jersey : Prentice-Hall inc.

Currie. 2003. **Managing Employee Well-Being**. London: Spiro Press

Downs, C. W., & Hazen, M. 1977. “A factor analytic study of communication satisfaction.” **Journal of Business Communication**, 14, 63-73.

French, Wendell. 1964. **The Personnel Management Process**. Boston: Houghton Mifflin

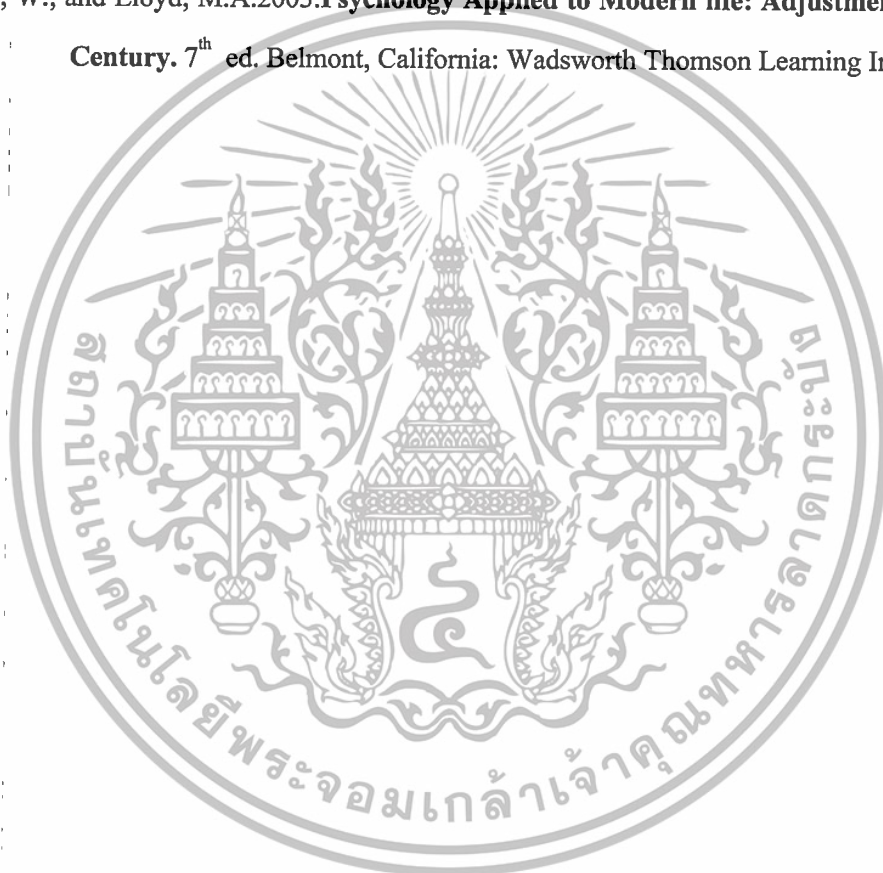
Hackman, J.R., & Oldham. 1975. **Development of the job diagnostic survey**. *Journal of Applied Psychology*

Ivancevich, J. M. 1998. **Human Resource Management**. 7th ed. Boston : McGrawHill.

Luthans, F. 2005. **Organizational Behavior**. 10th ed. Boston : McGraw-Hill

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Smith, P.C., Kendall, L. M. and Hulin, C. L.1969.**The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement.** Chicago: Rand McNally
- Spector 1997.**Job Satisfaction: Application, assessment, causes and consequences.** Thousand Oaks, California: Sage Publications
- Stone, R.J.2005.**Human Resource Management.** 5th ed. Milton, Qld : Wiley
- Weiss, D.J., Dawis, R. V., England, G. W., and Lofquist L. H. 1967.**Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire.** Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relation Center
- Weiten, W., and Lloyd, M.A.2003.**Psychology Applied to Modern life: Adjustment in the 21st Century.** 7th ed. Belmont, California: Wadsworth Thomson Learning Inc



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถาม

เลขที่.....

สถานที่.....

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลในการทำวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูเท่านั้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้นผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลที่ท่านตอบลงในแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน และต่อโรงพยาบาลหนองบัวลำภูทั้งสิ้น และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาว วรศิริ สุขสมพงษ์

นศ. ระดับ ปริญญาโท

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

มากกว่า 25 ปี – 30 ปี

มากกว่า 30 ปี – 35 ปี

มากกว่า 35 ปี – 40 ปี

มากกว่า 40 ปี – 45 ปี

มากกว่า 45 ปี – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. กลุ่มงาน/หน่วยงาน

กลุ่มงานเวชกรรมสังคม

กลุ่มงานจิตเวช

งานหน่วยจ่ายกลาง

งานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ

งานห้องผ่าตัด

งานห้องคลอด

งานวิสัญญีพยาบาล

งานผู้ป่วยนอก (OPD)

งานตรวจและรักษาพยาบาลพิเศษ (ไตเทียม)

งานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

งานห้องผู้ป่วยวิกฤต (ICU, NICU)

งานผู้ป่วยใน (IPD)

หัวหน้าพยาบาล

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

มากกว่า 5 ปี - 10 ปี

มากกว่า 10 ปี - 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในงานพยาบาล โรงพยาบาล

หนองบัวลำภู

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์						
1	โรงพยาบาลมีการจัดทำแผนอัตรากำลังตามปีงบประมาณ(FTE) อย่างเหมาะสม					
2	โรงพยาบาลมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครงานได้อย่างทั่วถึง					
3	โรงพยาบาลมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีมาตรฐาน เทียบตรง และเชื่อถือได้					
4	โรงพยาบาลมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับภาระงาน					
5	โรงพยาบาลมีการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามระเบียบข้อบังคับของระบบราชการ					
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์						
6	โรงพยาบาลมีการให้รางวัล โดยมีวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน เป็นธรรม และสามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7	โรงพยาบาลมีเกณฑ์ในการให้รางวัลอย่างโปร่งใส ชัดเจนและยุติธรรม					
8	โรงพยาบาลให้รางวัลกับผู้ที่มีส่วนร่วมร่วมกับบุคลากรในโรงพยาบาล และผู้ใช้บริการของโรงพยาบาล					
9	โรงพยาบาลมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดี					
10	โรงพยาบาลมีการให้รางวัล โดยการกล่าวคำชมเชยแก่บุคลากรและการประกาศเกียรติคุณ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
11	โรงพยาบาลมีการปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล					
12	โรงพยาบาลให้อิสระแก่ท่านในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาต่างๆ					
13	โรงพยาบาลมีการจัดอบรมสัมมนาพยาบาล เพื่อเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ					
14	โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการประเมินศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งให้พยาบาลวิชาชีพมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน					
15	โรงพยาบาลมีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาล					
16	โรงพยาบาลจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านทักษะวิชาชีพพยาบาลให้ทันสมัยและเกิดความชำนาญอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์						
17	โรงพยาบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมป้องกันสุขภาพจิตใจ เช่น โครงการปฏิบัติธรรม , โครงการ ESB					
18	โรงพยาบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่างกาย เช่น การจัดโครงการออกกำลังกาย					
19	โรงพยาบาลมีหลักเกณฑ์โยกย้ายงานที่โปร่งใส ชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านการรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)						
20	โรงพยาบาลมีการสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ร่วมกัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด
ด้านผลตอบแทน						
1	โรงพยาบาลมีการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
2	ท่านมีความพึงพอใจในอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ					
3	ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
4	ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอในการเลี้ยงตนเองและครอบครัว					
5	ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา					
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง						
6	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
7	ท่านมีความพอใจที่โรงพยาบาลมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานและเลื่อนขั้นต่อไป					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (ต่อ)						
ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด
9	โรงพยาบาลมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้บุคลากรอย่างโปร่งใส ชัดเจนและยุติธรรม					
10	โรงพยาบาลมีการปรับอัตราค่าตอบแทนเมื่อเลื่อนตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
ด้านหัวหน้างาน						
11	หัวหน้างานมีความเป็นธรรมในการบังคับบัญชา					
12	หัวหน้างานมีการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม					
13	หัวหน้างานมีการชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ท่านอย่างชัดเจน					
14	หัวหน้างานสามารถให้คำแนะนำปรึกษาที่ดีให้การปฏิบัติงาน					
15	หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ					
ด้านสวัสดิการ						
16	ท่านมีความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น วันหยุด วันลา ตามนโยบายของโรงพยาบาล					
17	สวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลจัดให้มีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี					
18	โรงพยาบาลมีความเป็นธรรมในการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ท่าน					
19	โรงพยาบาลมีความเอาใจใส่เรื่องความเป็นอยู่ของบุคลากรเป็นอย่างดี					
20	โรงพยาบาลดำเนินการด้านสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการของท่าน					
ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน						
21	ท่านมีความพึงพอใจกับรางวัลประจำปีที่ได้รับจากโรงพยาบาล					
22	รางวัลที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด
23	ท่านพอใจกับเกณฑ์การให้รางวัลจากผลการปฏิบัติงานที่ทางโรงพยาบาลกำหนดขึ้น					
24	ท่านมีความพึงพอใจกับรางวัลที่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
25	ท่านมีความพึงพอใจกับรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน						
26	โรงพยาบาลมีระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสมแก่บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพ					
27	โรงพยาบาลกำหนดและชี้แจงระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน					
28	โรงพยาบาลมีบทลงโทษทางวินัยอย่างชัดเจนหากบุคลากรกระทำผิดกฎระเบียบ					
29	หากบุคลากรได้รับโทษทางวินัย สามารถร้องทุกข์ได้ตามสิทธิโดยกระบวนการยุติธรรม					
30	บุคลากรของโรงพยาบาลต้องยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบเดียวกัน					
ด้านเพื่อนร่วมงาน						
31	ท่านได้รับความช่วยเหลือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
32	เพื่อนร่วมงานเคารพในความคิดเห็นของท่าน					
33	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
34	เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
35	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
ด้านลักษณะงาน						
36	งานพยาบาลเป็นงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
37	งานพยาบาลเป็นงานที่ทำทนายที่ท่านต้องการทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของโรงพยาบาลที่ให้บริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านลักษณะงาน (ต่อ)						
ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด
38	งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา					
39	ท่านพึงพอใจกับการทำงานแบบเป็นทีมในงานพยาบาล					
40	งานพยาบาล เป็นงานที่ทำให้ท่านภูมิใจเพราะมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น					
ด้านการสื่อสาร						
41	หน่วยงานของท่านมักมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือร่วมกันแก้ปัญหา					
42	วิธีการที่ใช้ในการสื่อสารภายในโรงพยาบาลสามารถแจ้งข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง					
43	โรงพยาบาลมีการแจ้งให้ท่านทราบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร					
44	โรงพยาบาลมีการแจ้งให้ท่านทราบเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร					
45	โรงพยาบาลมีการแจ้งให้ท่านทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆของโรงพยาบาลอยู่เป็นระยะๆ					

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาใช้เวลา ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล

วรศิริ สุขสมพงษ์

วัน เดือน ปีเกิด

22 พฤษภาคม พ.ศ. 2534

ที่อยู่

30 ถนนรามอินทรา ซอยรามอินทรา67

แขวงรามอินทรา เขตคันนายาว

กรุงเทพมหานคร 10230

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2555 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาญี่ปุ่น

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร-

ลาดกระบัง

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2556

ตำแหน่งเลขานุการผู้บริหาร ฝ่ายต่างประเทศ

บริษัท จัดหางานบางกอกวินนิ่งกรุ๊ป จำกัด

พ.ศ. 2557 – พ.ศ. 2559

ตำแหน่ง Project Officer

บริษัท ไอโตะ(ประเทศไทย) จำกัด

E-mail

worasiri_ssp@hotmail.com

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้