

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์

อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

Job Satisfaction Of Hospital Personnel In Thepharak Subdistrict,

Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province

ชนภรณ์ กล้าหาญ

Tanaporn Klaharn

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการองค์การยุคใหม่

มหาวิทยาลัยเกริก

Krirk University

tanaporn.klaharn@gmail.com

Received: 13 Feb 2024

Revised: 29 Mar 2024

Accepted: 27 Jun 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ และ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.944 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test และ F – test โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการศึกษา พบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.626) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และ 2) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดแตกต่างกัน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดย พบความแตกต่างในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 5 คู่ และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 4 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยบุคคลด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรโรงพยาบาล สมุทรปราการ

Abstract

The objective of this study is to: 1) examine the level of job satisfaction among personnel at a hospital in Tambon Thepharak, Muang District, Samut Prakan Province, and 2) compare the job satisfaction among personnel at a private hospital in Tambon Thepharak, Muang District, Samut Prakan Province, categorized by personal factors. The sample group comprises 100 personnel from the hospital in Tambon Thepharak, Muang District, Samut Prakan Province. The research instrument utilized is a questionnaire, with a reliability coefficient of 0.944. Statistical analyses include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-tests, F-tests, and pairwise comparisons using the LSD method.

The study findings reveal that: 1) Overall, job satisfaction among personnel at the hospital in Tambon Thepharak, Muang District, Samut Prakan Province, is rated as highest ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.626). Upon breakdown, satisfaction levels with relationships with supervisors and colleagues, work practices, and working conditions are rated as high, while satisfaction levels with career advancement and motivation are moderate. 2) Job satisfaction among personnel at the hospital in Tambon Thepharak, Muang District, Samut Prakan Province, differs based on differences in work duration. Significant differences in career advancement were observed among five pairs, and significant differences in relationships with supervisors and colleagues were observed among four pairs, at a statistical significance level of 0.05. No significant differences were found in other personal factors.

Keyword: Job satisfaction, Hospital personnel, Samut Prakan

บทนำ

ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์เศรษฐกิจ หรือโรคระบาดต่างๆ ส่งผลให้แต่ละองค์กรต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงานของแต่ละองค์กร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลต่อบุคลากรที่ทำงานที่จะต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงบางครั้งก็ส่งผลกระทบต่อองค์กรบางองค์กร บุคลากรที่ไม่ได้ผูกพันกับองค์กร ก็จะมีคามพึงพอใจในการทำงานลดลง และก็จะลาออกเพื่อไปหางานที่ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความมั่นคงที่ดีกว่า

ความพึงพอใจในการทำงาน คือ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเป็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้น หรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดให้คนทำงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย (งษ์ชัย สันติวงษ์, 2539)

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต่างให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่า คนเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุด องค์กรจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้น ย่อมขึ้นอยู่กับมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และลงมือปฏิบัติ ดังนั้น งานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การเอาใจใส่ดูแล และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและองค์กร แต่การที่จะทำงานให้ได้ผลการปฏิบัติดีขึ้นนั้น ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลย่อมทำได้แตกต่างกันไป แม้ว่า พวกเขาจะมีความสามารถเท่าเทียมกัน และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน

แต่ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม และผลงานของเขาก็คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับความต้องการของพนักงาน และตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ณัฐวุฒิ ชมภูพงษ์, 2553)

ปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจในงาน คือ ความไม่ชัดเจนและแน่นอนของนโยบายโรงพยาบาล คุณภาพของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อสูง ภาระงานที่มากไม่สมดุลกับอัตราค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน น้อย เวลาทำงานที่ไม่แน่นอน ทำให้ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวมีปัญหา และสัมพันธภาพที่ตึงเครียดระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้นในบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ และยกย่องในการทำงาน ความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการเจริญเติบโตของงานที่ทำ องค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ทาทริกา พาเจริญ, 2556)

จากการศึกษาของณัฐวุฒิ ม่วงเมืองแสน (2562) ได้กล่าวว่า สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การพิจารณาจ่ายเงินล่วงเวลา และนอกเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล คือ ควรเพิ่มการพิจารณาจ่ายเงินล่วงเวลาให้สูงขึ้น เช่น มีการกำหนดเงินให้เป็นรายชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การจัดตั้งกองทุนเพื่อกู้ยืม หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ภายในโรงพยาบาล เป็นการช่วยเหลือบุคลากรทางการเงิน มีการให้กู้ยืมเงินในภาวะฉุกเฉิน สนับสนุนการออมเงิน เพื่อเป็นการสร้างอนาคตความมั่นคงของบุคลากรในอนาคต และในด้านความก้าวหน้า ควรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง ตามความเหมาะสมของการทำงาน โดยพิจารณาจาก อายุงาน คือ ทางผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานควรพิจารณาการทำงานของบุคลากรตามจริงอย่างเสมอภาค ไม่มีความลำเอียงในการพิจารณา เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งงานที่ทำอยู่ควรส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงาน มีผลงานที่ดีในการทำงาน เพื่อจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีการเติบโตในการทำงาน นอกจากนี้ ควรให้บุคลากรได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อบุคลากรจะได้พัฒนาความรู้ที่มีอย่างสม่ำเสมอให้ทันกับยุคสมัยและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อที่บุคลากรจะได้นำความรู้มาปฏิบัติ ประยุกต์ใช้กับการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นแนวทางพัฒนาแก้ไขปัญหาในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในด้านความสัมพันธ์ ทางโรงพยาบาลควรมีการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถพิเศษผ่านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ เช่น การจัดประกวดร้องเพลง เป็นการให้บุคลากรได้แสดงความสามารถของตนเอง ตามความถนัด เพื่อความบันเทิง ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน สร้างความสนุกสนานในที่ทำงาน เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานอีกด้วย ควรมีการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวนอกสถานที่ให้บุคลากรได้พักผ่อน เป็นการลดความอ่อนล้าจากการทำงาน สร้างความสุขให้บุคลากร เต็มพลังงานจากการพักผ่อน เพื่อจะได้กลับมาทำงานอย่างสดชื่น มีความสุข นอกจากนี้ ควรมีการจัดงานกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคี เพื่อให้บุคลากรร่วมมือกันทำกิจกรรมกีฬา ความเป็นเพื่อนในที่ทำงาน เพิ่มความรู้สึกของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้พนักงานรู้จักแพ้รู้จักชนะ เพื่อมีการต่อสู้กับอุปสรรค ฝึกการควบคุมอารมณ์ ความอดทน เรียนรู้การเคารพกติกา เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อจะได้ทราบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และเป็นการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จนเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมือง สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
- เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประโยชน์ที่ได้รับ

- ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้โรงพยาบาลเข้าใจในปัญหา หรือความต้องการของบุคลากรในโรงพยาบาล และโรงพยาบาลสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ ไปพัฒนาปรับปรุงตามที่เห็นสมควร เช่น การจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้กับบุคลากร การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างโอกาสให้กับพนักงานที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา
- เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ให้มีความเหมาะสม และควรตระหนักถึงผลที่เกิดขึ้นต่อความพึงพอใจของบุคลากรในระยะยาว

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ถือเป็นความหลากหลาย และความแตกต่างเกี่ยวกับบุคคล เช่น เพศ สถานภาพ อายุ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย และความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของบุคคลแต่ละบุคคล ตั้งแต่อดีตมาจนถึงในปัจจุบัน ซึ่งความแตกต่าง และความหลากหลายนี้ เป็นวิธีที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะของพฤติกรรม การแสดงออกที่ต่างกัน การตัดสินใจที่ไม่ตรงกันนั้นมีที่มาจากความแตกต่างด้านลักษณะประชากรศาสตร์ หรือความเป็นมาของแต่ละบุคคลนั่นเอง (วชิรวรรณ งามละม่อม, 2558) และลักษณะทางประชากรศาสตร์ จะประกอบไปด้วย อายุ เพศ ขนาดของสมาชิกในครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา จะเป็นตัวกำหนดที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะทางประชากรศาสตร์มีลักษณะสำคัญ และการที่สามารถแจกแจงรายละเอียดด้านประชากรได้นั้น จะช่วยกำหนดทิศทางของเป้าหมาย อีกทั้งง่ายต่อการหาค่ามากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญ มีดังนี้ อายุ (Age) เพศ (Sex) ลักษณะครอบครัว (Marital Status) รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income Education and Occupation) (เหมชาติ สุวพิศ, 2564)

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือต่อองค์กร ประกอบกับสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจส่งผลให้มีทัศนคติที่ดี เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง (น้ำลิน เที่ยมแก้ว, 2556) ดังนั้น เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการจะก่อให้เกิดความชอบใจและพึงพอใจ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) และความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งมีการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ได้รับ หรือปรากฏจริง และสิ่งที่คาดหวังจะได้รับ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม โดยการสร้างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร มีทัศนคติที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (สิริกาญจน์ เหล่าพาณิชขยางกูร, 2561) ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงาน จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย (นิชญาพัทธ์ ชลศิริพงษ์, 2559) รวมถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องาน และถ้าได้รับการตอบสนองต่อความต้องการผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น (พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์, 2556)

พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องาน และถ้าได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – factors Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg’s Theory of Motivation) (Herzberg, 1968 อ้างถึงใน ณัฐวดี ม่วงเมืองแสน, 2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เฮอริชเบอร์กพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่องาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

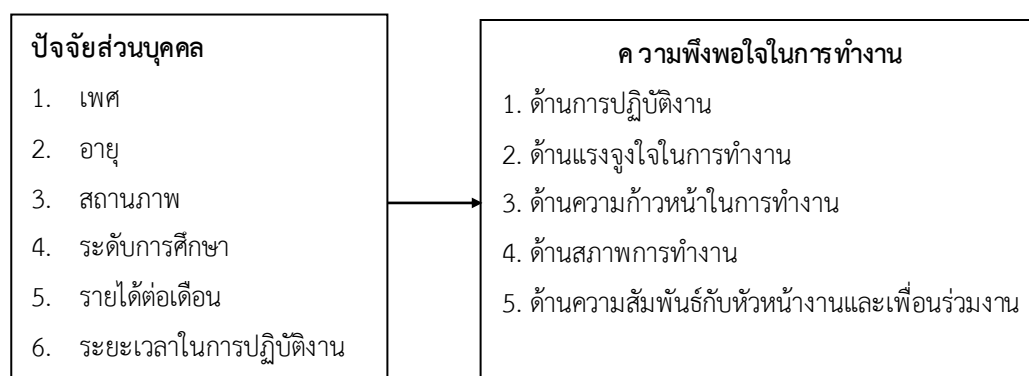
1. ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่จะทำ ดังนี้ ความสำเร็จในชีวิต (Achievement) งานที่ทำให้มีโอกาสดำเนินการ (Advancement) ตำแหน่งงานที่ดี (Work Itself) และงานมีความสุข (Growth)

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ดังนั้น นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์อันดีมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่น ๆ สถานะภาพของตนเองใน และความมั่นคงปลอดภัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two – factors Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg’s Theory of Motivation) (Herzberg, 1968 อ้างถึงใน ณัฐวดี ม่วงเมืองแสน, 2562) มาเป็นตัวแปรตามในด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาเฉพาะด้านการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

จากการศึกษางานแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ใช้กับทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทฤษฎีสองปัจจัย (Two – factors Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg’s Theory of Motivation) (Herzberg, 1968 อ้างถึงใน ณัฐวดี ม่วงเมืองแสน, 2562) และปัจจัยส่วนบุคคล ตามแนวคิดของเหมชาติ สุวพิศ (2564) โดยผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมด 25 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และ 5) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.944

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำแบบสอบถามเป็น Google sheet เพื่อส่งแบบสอบถามไปในกลุ่ม Social โดยผ่าน Application LINE บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อได้รับคำตอบกลับมาครบตามปริมาณที่ต้องการ จึงทำการปิดรับแบบสอบถามทาง Google sheet ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถาม Google sheet ไปแปลงค่าจากตัวอักษรเป็นตัวเลข เพื่อนำข้อมูลไปประมวลผล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ

- สถิติพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 100 คน โดยนำเสนอในรูปแบบของการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
- สถิติเชิงอนุมาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ F-test (One - way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.626) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.744) รองลงมา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.757) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.642) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.787) และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{x} = 3.09$, S.D. = 0.840) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ตารางที่ 1 แสดงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล ในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ	Mean	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	อันดับที่
ด้านการปฏิบัติงาน	3.53	0.757	มาก	2
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	3.09	0.840	ปานกลาง	5
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.36	0.787	ปานกลาง	4
ด้านสภาพการทำงาน	3.50	0.642	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.744	มาก	1
รวม	4.35	0.626	มากที่สุด	

1.1 ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.757) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.873) รองลงมา ได้แก่ ท่านพอใจในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.917) ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานของท่าน มากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.995) ท่านพอใจในหน่วยงานของท่านที่แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.946) และท่านได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 1.050) ตามลำดับ

1.2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$, S.D. = 0.840) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 1.106) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 1.104) หน่วยงาน

ของท่านได้มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 1.104) ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.09$, S.D. = 0.954) และหน่วยงานของท่านได้มีการมอบขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรของท่าน มากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 2.85$; S.D. = 1.086) ตามลำดับ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.787) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ความมั่นคงของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.897) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 1.056) ท่านพอใจในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน เพราะทำให้มีโอกาสดำเนินการ ($\bar{x} = 3.26$, S.D. = 0.991) ท่านพอใจในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน เพราะได้รับการฝึกอบรม เพิ่มทักษะในการทำงาน ($\bar{x} = 3.23$, S.D. = 0.952) และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 1.015) ตามลำดับ

1.4 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.642) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.897) รองลงมา ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.924) สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และเสียง เป็นต้น ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.948) ท่านพอใจกับเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.977) และหน่วยงานของท่านมีจัดเก็บเอกสาร ข้อมูลเป็นระบบ สะดวกในการค้นหา ($\bar{x} = 3.24$, S.D. = 0.944) ตามลำดับ

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.744) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.891) รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.888) เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบงานได้ดี ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 1.008) เมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้างานเต็มใจให้คำปรึกษาช่วยเหลือแก้ไขเสมอ ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 1.072) และหัวหน้างานมีการมอบหมายงานให้ทุกคนทำอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.835) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พบความแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Sig. = 0.012) และเมื่อจำแนกรายคู่ ความแตกต่าง 5 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 8 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12.1 – 16 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 4 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 8 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8.1 – 12 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปี ขึ้นไป และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Sig. = 0.013) และเมื่อจำแนกรายคู่ ความแตกต่าง 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 4 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 8 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 12 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12.1 - 16 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.626) อภิปรายได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจในการทำงานเรื่อง มีเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ บุคลากรมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ทำงานมีความมั่นคง และมีสวัสดิการที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1968 อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2545) ที่สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล อันได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น อันเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริการ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Lwandee and Amrumpai (2015) ที่กล่าวว่า การที่พยาบาลได้ทำงานในลักษณะที่เฉพาะของวิชาชีพพยาบาล เป็นงานที่มีเกียรติ น่าภาคภูมิใจ เป็นงานที่มีประโยชน์ งานมีความท้าทาย ทำให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ปริมาณที่เหมาะสม ส่งผลให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับภูติศ สุชาติพงศ์ (2562) ที่กล่าวว่า เมื่อพนักงานได้รับปัจจัยเหล่านั้นเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน โดยมีสิ่งเร้ามากระตุ้น เช่น เงินเดือนที่เหมาะสมที่จะได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมไปถึงการมีสวัสดิการที่ดี โบนัสผลตอบแทนสูง ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การทำงานออกมามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตและมีกำไรมากขึ้น

และสอดคล้องกับการศึกษาของจิรวรรณ อินคัม และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของสิริกาญจน์ เหล่าพานิขขยางกูร (2561) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความต้องการในการจัดสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลธนบุรี พบว่า กลุ่มพนักงาน มีความพึงพอใจมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า เพราะงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รู้สึกมีอิสระในการเสนอความคิด ในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจที่หน่วยงานที่แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และบุคลากรยังได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1968 อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2545) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังผู้เดียว สอดคล้องกับ Gilmer and Edward (1977) ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ทำไว้ว่า ลักษณะของงานแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันออกไป และนับว่า มีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากบุคคลได้ทำงานตรงความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพอใจ สอดคล้องกับภูติศ สุชาติพงศ์ (2562) ที่กล่าวว่า งานที่ดีต้องมีแบบแผนอย่างชัดเจน ต้องตรงกับความถนัด จะทำให้การทำงานดีขึ้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาติ ภาคพูล (2554) ทาริกา พาเจริญ (2556) ศศิประภา ภาคิอรธ (2562) และนิตยา ไกรวงศ์ และรัตน หลินุ่ม (2563) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า สวัสดิการที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรม หน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และเป็นธรรม บุคลากรมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และหน่วยงานมีการมอบขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรของท่าน สอดคล้องกับแนวคิดของจำเนียร วงษ์ศรีแก้ว (2556) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และสอดคล้องกับแนวคิดของจิรวรรณ อินคัม และคณะ (2552) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน จะผลักดันให้กลุ่มตัวอย่างเกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และเมื่อกลุ่มตัวอย่างสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึง การประสบความสำเร็จในการทำงาน อันเป็นผลให้ได้รับการตอบแทนในการทำงานร่วมด้วย ก็อาจส่งผลให้พึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ทั้งนี้ บุคลากรที่มีความต้องการความสำเร็จสูง อาจมีความกระตือรือร้น และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความพอใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น และทำงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความอดทนสูง และเป็นผู้แสวงหาความพึงพอใจได้แม้ในสภาพที่มีความกดดันหรือตึงเครียด สอดคล้องกับอุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ที่กล่าวว่า ในด้านระบบผลตอบแทน พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบริษัท และช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน สอดคล้องกับนิตรา รอดนุช (2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประกอบด้วย อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมีความเหมาะสม จำนวนเงินเดือนในแต่ละเดือนมีความเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และปัจจัยด้านผลตอบแทนในส่วนโบนัส ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในส่วนจำนวนโบนัสในแต่ละปีที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภูติศ สุชาติพงศ์ (2562) ที่กล่าวว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการร่วมงานกับองค์กร ทำให้มีแรงกำลังใจในการทำงาน และควรมีการปรับเงินเดือนขึ้นอย่างเหมาะสม และสวัสดิการการรักษาพยาบาลเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรควรมีให้กับพนักงาน เพราะ

สวัสดิการในส่วนนี้ ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยลดรายจ่ายให้กับพนักงาน และส่งเสริมประสิทธิภาพให้พนักงานเข้าถึงการรักษาที่
ดีมากขึ้น ทำให้อาการเจ็บป่วย หายเร็วขึ้น และสามารถกลับมาทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ไวขึ้น การที่องค์กรให้สวัสดิการที่ดี จะ
สามารถช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

1.3 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมือง
สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ความ
มั่นคงของหน่วยงาน หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ ท่านพอใจในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน
เพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า ได้รับการฝึกอบรม เพิ่มทักษะในการทำงาน และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม
สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน การจัด
ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงความมั่นคงขององค์กร อันนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน
สอดคล้องกับแนวคิดของ Gillmer (1975 อ้างถึงในจิตวิทยา พัทธ์ศกรสกุล, 2557) ที่กล่าวว่า การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน
สูงขึ้น การก้าวหน้าจากความสามารถในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสุรเชษฐ์ ผกา
รัตน์สกุล (2552) ที่ได้เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานว่าหมายถึง
โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ
เกษศิริจันทร์ ภูพานเพชร (2556) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาส
เลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนตามความสามารถ และผลงานได้เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่ม
ความรู้ และประสบการณ์ สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง
และปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ
ภูติศ สุชาติพงศ์ (2562) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงานที่ท่านทำเป็นตัวบ่งบอกศักยภาพของพนักงาน เพราะหากพนักงานมี
ความสามารถ และมีความตั้งใจพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สิ่งที่ต้องการควรจะตอบแทนก็คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัย
นี้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ดี และสอดคล้องกับการศึกษาของสุชาติ ภาคพูล (2554) เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557)
ศศิประภา ภาคิอรรถ (2562) และพิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมือง
สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านสภาพการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีความสะดวกในการ
เดินทางมาทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ มีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทของ
อากาศ และเสียง มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีจัดเก็บเอกสาร ข้อมูลเป็นระบบ สะดวกในการ
ค้นหา สอดคล้องกับแนวคิดของ James and Jones (1974) ที่กล่าวว่า สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในขณะที่
ปฏิบัติงานในสถานประกอบการใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานย่อมถูกแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ
ฝุ่น ไอระเหย ละอองสารเคมี ซึ่งมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Gilmer and Edward (1977) ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้
บุคคลเกิดความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานไว้ว่า สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทของ
อากาศ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน โดยเฉพาะคนงานหญิง มักให้ความสำคัญมากกว่าคนงานชาย สอดคล้องกับแนวคิด
ของจิรวรรณ อินคัม และคณะ (2552) ที่ได้อภิปรายไว้ว่า เพราะบรรยากาศองค์กร และสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กร มีส่วนส่งเสริม
สร้างความคิด และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจ และอบอุ่น รู้สึกในความ
เป็นเจ้าของ และอยากมาปฏิบัติงาน ถ้าหากองค์กรมีบรรยากาศไม่ดี จะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว่างเหว
และไม่อยากมาทำงาน ดังนั้น บรรยากาศองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความรู้สึกของบุคลากร สอดคล้องกับนิสราร อดนุช
(2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ประกอบไปด้วย สถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วนและเอื้ออำนวยต่อ
การทำงาน รวมถึงแสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด สอดคล้องกับภูติศ สุชาติพงศ์ (2562) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีความสะอาด

เรียบบ่อย เป็นสัดส่วน จะส่งผลต่อการทำงาน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) และนิตยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลินุ่ม (2563) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบงานได้ดี เมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้างานเต็มใจให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแก้ไขเสมอ และหัวหน้างานมีการมอบหมายงานให้ทุกคนทำอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Locke (1968 อ้างถึงใน สุธานี นุกูลิ่ง อารี, 2555) ที่ได้อภิปรายไว้ว่า เพื่อนร่วมงาน (Co - Workers) จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้อย่างมาก เช่น ถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงเป็นมิตรพร้อมช่วยเหลือคนอื่น บุคคลนั้นก็เลยเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนอื่น สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1970) ที่ศึกษาความต้องการอันเป็นพื้นฐานของมนุษย์ว่ามีอยู่ 3 ด้าน หนึ่งในนั้น คือ ด้านความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ซึ่งหมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งความมีมิตรไมตรี ความมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น และขอสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์แข่งขัน สอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ที่กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ดีเข้าไปในปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับภูติศุขชาติพงศ์ (2562) ที่กล่าวว่า หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเข้าใจกัน การทำงานของแต่ละแผนกจะง่ายขึ้น การกระทบกระทั่งก็ไม่เกิดขึ้น รวมไปถึงการสนับสนุนกันเพื่อให้งานสำเร็จ และผลงานออกมาตรงตามความต้องการ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีม ก็จะทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานก็จะดีไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาติ ภาคพูล (2554) ศศิประภา ภาคิธรธ (2562) และนิตยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลินุ่ม (2563) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ทาริกา พาเจริญ (2556) กล่าวว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และเพราะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับด้านสาธารณสุข เนื่องจากมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ก็จะได้รับตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงาน และมีความพึงพอใจที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และสามารถพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองได้ถึงแม้ว่า จะเป็นอาชีพที่มีรายได้ไม่มากก็ตาม แต่สภาพทางสังคม สภาพการทำงานทั้งเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีหลักการและแนวทางการทำงานต่อบุคลากรเพศชายและเพศหญิง ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลฉบับเดียวกัน อีกทั้งบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิ โอกาสที่เท่าเทียมกัน มีความรู้ ความสามารถในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้เหมือนกัน นอกจากนี้ อำนาจหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงาน ไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการทำงานของบุคลากร ซึ่งหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน และทุกคนสามารถแสดงผลงาน โดยไม่ขึ้นกับเพศของบุคลากร ฉะนั้น ความพึงพอใจใ้การทำงานจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาติ ภาคพูล (2554) พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ทาริกา พาเจริญ (2556) เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557) สุชาติพิทย์ ทิพย์โส (2561) พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) และนิตยา

ไกรวงศ์ และรัตนาลี (2563) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ซึ่งมีผลต่อการทำงานแต่ไม่เด่นชัด แต่ก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรไม่ว่าจะอายุเท่าใด จะเป็นไปอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกันในการทำงาน ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลฉบับเดียวกัน และในบางครั้งบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ อาจจะไม่เห็นตรงกันในบางเรื่อง แต่ก็ยังสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐภา กรีหิรัญ (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุมากกว่า 25 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาติ ภาคพล (2554) เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557) สุดาทิพย์ ทิพย์โส (2561) พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) นิตยา ไกรวงศ์ และรัตนาลี (2563) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานภาพของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นอย่างไรย่อมได้รับการดูแลเอาใจใส่จากโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการอย่างเท่าเทียมกัน และยังให้โอกาสแก่ทุกคนที่จะสามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยไม่มีการกีดกันในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือน ไม่ว่าจะมีส่วนภาพใดก็เป็นไปอย่างเสมอภาค ทำให้บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของเกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีอนันตรา หัวหิน รีสอร์ทแอนด์สปา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า พนักงานโรงแรมอนันตรา หัวหิน รีสอร์ทแอนด์สปา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสุดาทิพย์ ทิพย์โส (2561) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา ไกรวงศ์ และรัตนาลี (2563) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า สถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพยาบาล

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากนักวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร หนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน

และพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญกับความสามารถและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงระดับการศึกษา และบุคลากรไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใดก็จะได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงาน อีกทั้งยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตลอดมา ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาติ ภาคพูล (2554) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : กรมอุทกหารเรือ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐา กริทธิณ (2550) พรภัท รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557) ผลการศึกษา สอดคล้องกันที่ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของพรภัท รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของพิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อันนี้ เวลล์ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ นิตยา ไกรวงค์ และรัตนา หลีนุ่ม (2563) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพยาบาล

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 5 คู่ และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 4 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีอายุงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้มีอายุงานมาก จะมีจำนวนน้อย ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533) ที่กล่าวว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความสำคัญรวมทั้งความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่มีมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า เพราะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาติ ภาคพูล (2554) พรภัท รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557) สุชาติพิทย ทัพย์โสธ (2561) พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) นิตยา ไกรวงค์ และรัตนา หลีนุ่ม (2563) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับระบบความก้าวหน้าของการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสได้รับการอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานหน้าที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถ และเต็มกำลัง และตลอดจนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานในทุกๆระดับ นอกจากนี้ ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรตระหนักถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งในการวางแผนนโยบายในหน่วยงาน จะต้องหาทางเสริมลักษณะที่ดี หรือลักษณะทางบวกของปัจจัยดังกล่าว อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถ และความทุ่มเทของบุคลากร และความสำเร็จของหน่วยงาน นอกจากนี้ ประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาล และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากร สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนานโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการ เพื่อสร้างความพึงพอใจของบุคลากรโรงพยาบาลในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- เกตุอัมพร ไชยนาพวงษ์. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณี อนันตรา หัวหิน รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยนานาชาติสแตมฟอร์ด.
- เกษศิริพันธ์ ภูพานเพชร. (2556). ความพึงพอใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ (สาขาติวานนท์). [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรวรรณ อินคัม และคณะ. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. *วารสารไทยเภสัชศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ*, 4(4), 517 – 523.
- จำเนียร วงษ์ศรีแก้ว. (2556). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนวยการ โรงพยาบาลตราด. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*, 30(4), 316 – 326.
- จิตภา พิทักษ์รสกุล. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ณิชาพัทธ์ ชลศิริพงษ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. [งานนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐรา กริทธิธ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. [ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐวุฒิ ชมภูพงษ์. (2553). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สรรพสินค้า แจ่มฟ้าพลาซ่า จำกัด ลำพูน. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณัฐวดี ม่วงเมืองแสน. (2562). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเวสต์เมดิคอล. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ทาริกา พาเจริญ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*. 6(1), 80 - 94.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2535). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. โรงพิมพ์เจริญพัฒนา.
- น้ำลีน เทียมแก้ว. (2556). ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2555. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิสรารอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นิตยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลีนุ้ม. (2563). ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 12(2), 51 - 66.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิพัฒน์ มีเลื่อน. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่เวลล์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภูติศ สุชาติพงศ์. (2562). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ดับเพลิงวิศวกรรมแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่มีต่อการเติบโตขององค์กรในมิติของพนักงาน. [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542*. นานมีบุ๊คส์.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์*. http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blogpost_11.html
- ศศิประภา ภาคิอรรณ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์ อักษราพัฒนา.
- สุธานันท์ นุกุลอั้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สิริกาญจน์ เหล่าพาณิชชยางกูร. (2561). ความพึงพอใจและความต้องการในการจัดสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลธนบุรี. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติดา ภาคพล. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : กรมอุทกหารเรือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุรเชษฐ์ ผลการรัตน์สกุล. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 2. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุดาทิพย์ ทิพย์โสด. (2561). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เหมชาติ สุวพิศ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการตลาดนัดของผู้บริโภคในพื้นที่ ต.เขาหลวง อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. [ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

McClelland, David C. (1970). Test for competency, rather than intelligence. *American Psychologists*, 17(7), 57-83.

Gilmer, B.V.H. (1975). *Applied Psychology: Adjustment in Living and Work*. (2nd ed). McGraw-Hill.

Gilmer, B.Von Hsller & Edward, L Deci. (1977). *Industrial and Organizational Psychology*. (4th ed.). McGraw - Hill Book Co.

Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizations climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096 - 1112.

Lwande, P. & Amrumpai, Y. (2015) Job Motivation and Job Satisfaction among Nurses In Banphaeo Hospital Public Organization. *Kuakarun Journal of Nursing*, 22(1), 48-59.