ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

Job satisfaction of hospital personnel in Thepharak Subdistrict Mueang Samut Prakan District Samut Prakan Province

ธนภรณ์ กล้าหาญ
Tanaporn Klaharn

Received:
Revised:
Accepted:

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามของงานวิจัยในครั้งนี้ได้เท่ากับ 0.97 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.944 ประชากร คือ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 100 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test, F – test (One – way ANOVA) โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 1 - 4 ปี และมีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.35, S.D. = 0.626) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านแรงจูงใจการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบความแตกต่างในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 5 คู่ และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 4 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

This research aims to 1) investigate the job satisfaction levels of hospital staff in Theparak Subdistrict, Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province; and 2) examine the differences between individual

factors and job satisfaction among hospital staff in Theparak Subdistrict, Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province. The study adopts a quantitative research approach, utilizing questionnaires as the research tool. The Instrument Objectivity Coefficient (IOC) of the research questionnaire is 0.97, and the questionnaire's reliability is 0.944. The population for this research consists of hospital staff in Theparak Subdistrict, Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province, totaling 100 individuals. Statistical analyses include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA utilizing the LSD method to compare pairwise differences

Findings indicate that the majority of the sample group is female, aged between 31 - 40 years, single, holds a bachelor's degree, has 1 - 4 years of work experience, and earns a monthly income between 20,001 - 30,000 Baht. Overall job satisfaction among hospital staff in Theparak Subdistrict, Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province, is at the highest level (Mean = 4.35, S.D. = 0.626). When segmented by aspects, satisfaction with relationships with supervisors and colleagues, job performance, and working conditions is high, while advancement opportunities and motivational factors are at a moderate level. The hypothetical test results indicate that various personal factors, namely gender, age, marital status, educational attainment, monthly income, and duration of employment, among the personnel at Tepharak Hospital in Mueang Samut Prakan District, Samut Prakan Province, exhibit no significant overall and individual differences in job satisfaction. However, a notable exception is found in the aspect of the duration of employment, where a statistically significant difference is observed. Further analysis reveals differences in career advancement among staff in five pairs and variations in relationships with supervisors and colleagues in four pairs, all statistically significant at the 0.05 level.

Keyword: Job satisfaction

บทนำ

ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์เศรษฐกิจ หรือโรคระบาดต่างๆ ส่งผลให้แต่ละองค์กรต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงานของแต่ละองค์กร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลต่อบุคคลากรที่ทำงานที่จะต้องปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงบางครั้งก็ส่งผลลบกับองค์กรบางองค์กร บุคลากรที่ไม่ได้ผูกพันกับองค์กร ก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง และก็จะลาออกเพื่อไปหางานที่ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความมั่นคงที่ดีกว่า

ความพึงพอใจในการทำงาน คือ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเป็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้น หรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดให้คนทำงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 379)

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

แต่ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม และผลงานของเขาก็คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับความต้องการของพนักงาน และตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ณัฐวุฒิ ชมภูพงษ์, 2553)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการในด้านการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อจะได้ทราบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และเป็นการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จนเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมือง สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมือง สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมือง สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการให้มีความเหมาะสม

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ถือเป็นความหลากหลาย และความแตกต่างเกี่ยวกับบุคคล เช่น เพศ สถานภาพ อายุ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย และความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของบุคคลแต่ละบุคคล ตั้งแต่อดีตมาจนถึงในปัจจุบัน ซึ่งความแตกต่าง และความหลากหลายนี้ เป็นวิธีที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะของพฤติกร รม การแสดงออกที่ต่างกัน การตัดสินใจที่ไม่ตรงกันนั้นมีที่มาจากความแตกต่างด้านลักษณะประชากรศาสตร์ หรือความเป็นมาของแต่ละบุคคลนั่นเอง (วชิรวัชร 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, หน้า 11 – 12)

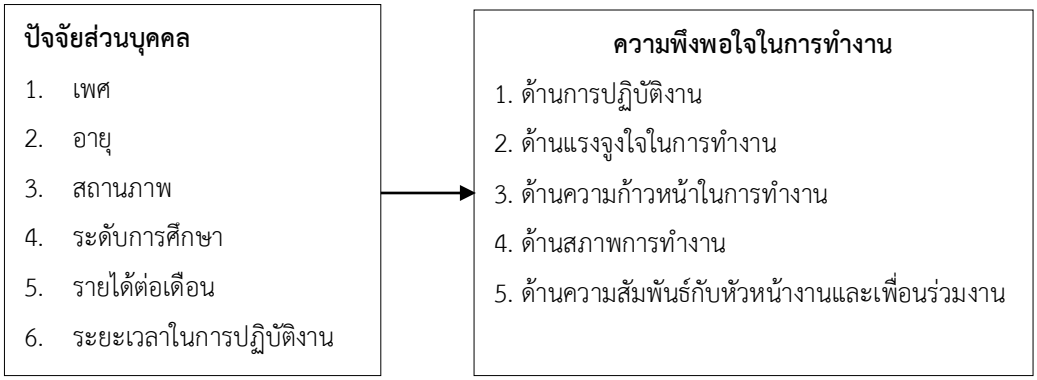
ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือต่อองค์กร ประกอบกับสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจส่งผลให้มีทัศนคติที่ดี เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง (น้ำลิน เทียมแก้ว, 2556, หน้า 7) ดังนั้น เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการจะก่อให้เกิดความชอบใจและพึงพอใจ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน (2542, หน้า 793) และความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งมีการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่

ได้รับ หรือปรากฏจริง และสิ่งที่คาดหวังจะได้รับ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม โดยการสร้างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร มีทัศนคติที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (สิริกาญจน์ เหล่าพาณิชชยางกูร, 2561) ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงาน จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดความพึงอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย (ณิชญาพักตร์ ชลศิริพงษ์, 2559, หน้า 17) รวมถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องาน และถ้าได้รับการตอบสนองต่อความต้องการผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น (พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์, 2556, หน้า 7)

พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องาน และถ้าได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

จากการศึกษางานแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ใช้กับทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ มาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) โดยผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 120 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยใช้ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan., 1970 อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.944 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำแบบสอบถามเป็น Google sheet เพื่อส่งแบบสอบถามไปในกลุ่ม Social โดยผ่าน Application LINE บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อได้รับคำตอบกลับมาครบตามปริมาณที่ต้องการ จึงทำการปิดรับแบบสอบถามทาง Google sheet ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถาม Google sheet ไปแปลงค่าจากตัวอักษรเป็นตัวเลข เพื่อนำข้อมูลไปประมวลผลในโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ 1) สถิติพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 100 คน โดยนำเสนอในรูปของการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในรูปแบบตารางประกอบความเรียง 2) สถิติเชิงอนุมาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ T-Test และ F-test (One - Way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LD ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.0 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.0 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.0 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.0 และมีระยะการปฏิบัติงาน 1 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0

ตารางที่ 1 แสดงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	อันดับที่
ด้านการปฏิบัติงาน	3.53	0.757	มาก	2
ด้านแรงจูงใจการทำงาน	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**	

2. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.35, S.D. = 0.626) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74, S.D. = 0.744) รองลงมา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.53, S.D. = 0.757) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.50, S.D. = 0.642) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.36, S.D. = 0.787) และด้านแรงจูงใจการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.09, S.D. = 0.840) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53, S.D. = 0.757) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81, S.D. = 0.873) รองลงมา ได้แก่ ท่านพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.63, S.D. = 0.917) ท่านมีอิสระในการเสนอความคิด ในการปฏิบัติงานของท่าน มากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.60, S.D. = 0.995) ท่านพอใจในหน่วยงานของท่านที่แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.43, S.D. = 0.946) และท่านได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.22, S.D. = 1.050) ตามลำดับ

2.2 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.09, S.D. = 0.840) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.22, S.D. = 1.106) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.21, S.D. = 1.104) หน่วยงานของท่านได้มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.11, S.D. = 1.104) ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.09, S.D. = 0.954) และหน่วยงานของท่านได้มีการมอบขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรของท่านมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 2.85; S.D. = 1.086) ตามลำดับ

2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.36, S.D. = 0.787) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ความมั่นคงของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77, S.D. = 0.897) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.42, S.D. = 1.056) ท่านพอใจในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน เพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.26, S.D. = 0.991) ท่านพอใจในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน เพราะได้รับการฝึกอบรม เพิ่มทักษะในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.23, S.D. = 0.952) และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.14, S.D. = 1.015) ตามลำดับ

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

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74, S.D. = 0.744) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.88, S.D. = 0.891) รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี (ค่าเฉลี่ย = 3.86, S.D. = 0.888) เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย =3.79, S.D. = 1.008) เมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้างานเต็มใจให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแก้ไขเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.68, S.D. = 1.072) และหัวหน้างานมีการมอบหมายงานให้ทุกคนทำอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.49, S.D. = 0.835) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.360) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน อธิบายได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.645) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Sig. = 0.084) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Sig. = 0.668) ด้านสภาพการทำงาน (Sig. = 0.837) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Sig. = 0.726) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.129) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน อธิบายได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.090) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Sig. = 0.349) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Sig. = 0.113) ด้านสภาพการทำงาน (Sig. = 0.187) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Sig. = 0.129) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.480) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน อธิบายได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.292) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Sig. = 0.205) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Sig. = 0.285) ด้านสภาพการทำงาน (Sig. = 0.820) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Sig. = 0.351) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.994) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน อธิบายได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.818) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Sig. = 0.997) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Sig. = 0.862) ด้านสภาพการทำงาน (Sig. = 0.923) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Sig. = 0.986) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.466) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน อธิบายได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.436) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Sig. = 0.283) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Sig. = 0.748) ด้านสภาพการทำงาน (Sig. = 0.174) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Sig. = 0.949) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.059) 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 ความพึงพอใจในการทำงาน 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 มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 12 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12.1 - 16 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป และไม่แตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.334) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Sig. = 0.222) ด้านสภาพการทำงาน (Sig. = 0.110) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.35, S.D. = 0.626) อภิปรายได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจในการทำงานเรื่อง มีเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสรับฟัง

ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ บุคลากรมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ทำงานมีความมั่นคง และมีสวัสดิการที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2545 หน้า 329 -333) 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 เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงนของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Lwandee, P. & Amrumpai, Y. (2015) ที่กล่าวว่า การที่พยาบาลได้ทำงานในลักษณะที่เฉพาะของวิชาชีพพยาบาล เป็นงานที่มีเกียรติ น่าภาคภูมิใจ เป็นงานที่มีประโยชน์ งานมีความท้าทาย ทำให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ปริมาณที่เหมาะสม ส่งผลให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับภูดิศ สุชาติพงศ์ (2562) ที่กล่าวว่า เมื่อพนักงานได้รับปัจจัยเหล่านั้นเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน โดยมีสิ่งเร้ามากระตุ้น เช่น เงินเดือนที่เหมาะสมที่จะได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมไปถึงการมีสวัสดิการที่ดี โบนัสผลตอบแทนสูง ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การทำงานออกมามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตและมีกำไรมากขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของจิรวรรณ อินคุ้ม และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของสิริกาญจน์ เหล่าพาณิชชยางกูร (2561) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความต้องการในการจัดสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลธนบุรี พบว่า กลุ่มพนักงาน มีความพึงพอใจมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า เพราะงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รู้สึกมีอิสระในการเสนอความคิด ในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจที่หน่วยงานที่แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และบุคลากรยังได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2545 หน้า 329 - 333) ที่ได้กล่าว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว สอดคล้องกับกิลเมอร์ (Gilmer. 1977. p. 384) ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ทำไว้ว่า ลักษณะของงานแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันออกไป และนับว่า มีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากบุคคลได้ทำงานตรงความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพอใจ สอดคล้องกับภูดิศ สุชาติพงศ์ (2562) ที่กล่าวว่า งานที่ได้ทำต้องมีแบบแผนอย่างชัดเจน ต้องตรงกับความถนัด จะทำให้การทำงานดีขึ้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาดา ภาคพูล (2554) ทาริกา พาเจริญ (2556) ศศิประภา ภาคีอรรถ (2562) และนิตยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลีนุ่ม (2563) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า สวัสดิการที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรม หน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และเป็นธรรม บุคลากรมี

ความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และหน่วยงานมีการมอบขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรของท่าน สอดคล้องกับแนวคิดของจำเนียร วงษ์ศรีแก้ว (2556) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และสอดคล้องกับแนวคิดของจิรวรรณ อินคุ้ม และคณะ (2552) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน จะผลักดันให้กลุ่มตัวอย่างเกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ และเมื่อกลุ่มตัวอย่างสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึง การประสบความสำเร็จในการทำงาน อันเป็นผลให้ได้รับการตอบแทนในการทำงานร่วมด้วย ก็อาจส่งผลให้พึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ทั้งนี้ บุคลากรที่มีความต้องการความสำเร็จสูง อาจมีความกระตือรือร้น และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความพอใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น และทำงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความอดทนสูง และเป็นผู้แสวงหาความพึงพอใจได้แม้ในสภาพที่มีความกดดันหรือตึงเครียด สอดคล้องกับอุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ที่กล่าวว่า ในด้านระบบผลตอบแทน พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบริษัท และช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน สอดคล้องกับนิสรา รอดนุช (2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน และสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประกอบด้วย อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมีความเหมาะสม จำนวนเงินเดือนในแต่ละเดือนมีความเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และปัจจัยด้านผลตอบแทนในส่วนของโบนัส ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในส่วนของจำนวนโบนัสในแต่ละปีที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภูดิศ สุชาติพงศ์ (2562) ที่กล่าวว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการร่วมงานกับองค์การ ทำให้มีแรงกำลังใจในการทำงาน และควรมีการปรับเงินเดือนขึ้นอย่างเหมาะสม และสวัสดิการการรักษาพยาบาลเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรควรมีให้กับพนักงาน เพราะสวัสดิการในส่วนนี้ ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยลดรายจ่ายให้กับพนักงาน และส่งเสริมประสิทธิภาพให้พนักงานเข้าถึงการรักษาที่ดีมากขึ้น ทำให้อาการเจ็บป่วยหายเร็วขึ้น และสามารถกลับมาทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ไว้ขึ้น การที่องค์กรให้สวัสดิการที่ดี จะสามารถช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

1.3 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ความมั่นคงของหน่วยงาน หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ ท่านพอใจในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน เพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า ได้รับการฝึกอบรม เพิ่มทักษะในการทำงาน และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ รวมถึงความมั่นคงขององค์กร อันนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gillmer (1975, pp. 380 - 384 อ้างถึงในจิดาภา พิทักษ์กรสกุล, 2557) ที่กล่าวว่า การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การก้าวหน้าจากความสามารถในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสุรเชษฐ์ ผการัตน์สกุล (2552) ที่ได้เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานว่าหมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับแนวคิดของเกษศิรินทร์ ภูพานเพชร (2556) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนตามความสามารถ และผลงานได้เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง และปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับภูดิศ สุชาติพงศ์ (2562) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงานที่ทำเป็นตัวบ่งบอกศักยภาพของพนักงาน เพราะหากพนักงานมีความสามารถ และมีความตั้งใจพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ สิ่งที่องค์กรควรจะตอบแทนก็คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยนี้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ดี และสอดคล้องกับการศึกษาของสุชาดา ภาคพูล (2554) เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557) ศศิประภา ภาคีอรรถ (2562) และพิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านสภาพการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ มีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และเสียง มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีจัดเก็บเอกสาร ข้อมูลเป็นระบบ สะดวกในการค้นหา สอดคล้องกับแนวคิดของ James and Jones (1974, p. 1096 - 1112) ที่กล่าวว่า สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานย่อมถูกแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ฝุ่น ไอระเหย ละอองสารเคมี ซึ่งมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับกิลเมอร์ (Gilmer. 1977. p. 384) ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานไว้ว่า สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทของอากาศ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน โดยเฉพาะคนงานหญิง มักให้ความสำคัญมากกว่าคนงานชาย สอดคล้องกับแนวคิดของจิรวรรณ อินคุ้ม และคณะ (2552) ที่ได้อภิปรายไว้ว่า เพราะบรรยากาศองค์กร และสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กร มีส่วนส่งเสริม สร้างความคิด และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจ และอบอุ่น รู้สึกในความเป็นเจ้าของ และอยากมาปฏิบัติงาน ถ้าหากองค์กรมีบรรยากาศไม่ดี จะทำให้สมาชิกเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว้าเหว่ และไม่อยากมาทำงาน ดังนั้น บรรยากาศองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากร สอดคล้องกับนิสรา รอดนุช (2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ประกอบไปด้วย สถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วนและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมถึงแสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด สอดคล้องกับภูดิศ สุชาติพงศ์ (2562) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีความสะอาดเรียบร้อย เป็นสัดส่วน จะส่งผลดีต่อการทำงาน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของพิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) และนิตยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลีนุ่ม (2563) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า ระดับความพึงพอใจในงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบงานได้ดี เมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้างานเต็มใจให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแก้ไขเสมอ และหัวหน้างานมีการมอบหมายงานให้ทุกคนทำอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Edwin Locke (1968 อ้างถึงใน สุธานิธิ์ นุกูลอึ้งอารี, 2555) ที่ได้อภิปรายไว้ว่า เพื่อนร่วมงาน (Co - Workers) จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้อย่างมาก เช่น ถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงเป็นมิตรพร้อมช่วยเหลือคนอื่น บุคคลนั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนอื่น สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแม็คเคิลแลนด์ (David McClelland, 1970) ที่ศึกษาความต้องการอันเป็นพื้นฐานของมนุษย์ว่ามีอยู่ 3 ด้าน หนึ่งในนั้น คือ ด้านความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ซึ่งหมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งความมีมิตรไมตรี ความมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น และชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์แข่งขัน สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ที่กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าไปในปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับภูดิศ สุชาติพงศ์ (2562) ที่กล่าวว่า หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเข้าใจกัน การทำงานของแต่ละแผนกจะง่ายขึ้น การกระทบกระทั่งก็จะไม่เกิดขึ้น รวมไปถึงการสนับสนุนกันเพื่อให้งานสำเร็จ และผลงานออกมาตรงตามความต้องการ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานเป็นทีม ก็จะทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานก็จะดีไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาดา ภาคพูล (2554) ศศิประภา ภาคีอรรถ (2562) และนิตยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลีนุ่ม (2563) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของทาริกา พาเจริญ (2556) กล่าวว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และเพราะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับด้านสาธารณสุข เนื่องจาก มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ก็จะได้รับตำแหน่งที่ได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงาน และมีความพึงพอใจที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และสามารถพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองได้ ถึงแม้ว่า จะเป็นอาชีพที่มีรายได้ไม่มากก็ตาม แต่สภาพทางสังคม สภาพการทำงานทั้งเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า โรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีหลักการและแนวทางการทำงานต่อบุคลากรเพศชายและเพศหญิง ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลฉบับเดียวกัน อีกทั้งบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิโอกาสที่เท่าเทียมกัน มีความรู้ ความสามารถในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้เหมือนกัน นอกจากนี้ อำนาจหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงาน ไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการทำงานของบุคลากร ซึ่งหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน และทุกคนสามารถแสดงผลงาน โดยไม่ขึ้นกับเพศของบุคลากร ฉะนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงไม่ได้ขึ้นอยู่เพศของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาดา ภาคพูล (2554) พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ทาริกา พาเจริญ (2556) เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557) สุดาทิพย์ ทิพย์โสต (2561) พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) และนิตยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลีนุ่ม (2563) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์ (2551) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ซึ่งมีผลต่อการทำงานแม้ไม่เด่นชัด แต่ก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า โรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรไม่ว่าจะอายุเท่าใด จะเป็นไปอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกันในการทำงาน ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลฉบับเดียวกัน และในบางครั้งบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ อาจจะมีความเห็นไม่ตรงกันในบางเรื่อง แต่ก็ยังสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ สอดคล้องกับการศึกษาของณัทฐา กรีหิรัญ (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุมากกว่า 25 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาดา ภาคพูล (2554) เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557) สุดาทิพย์ ทิพย์โสต (2561) พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) นิตยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลีนุ่ม (2563) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานภาพของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นอย่างไรย่อมได้รับการดูแลเอาใจใส่จากโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการอย่างเท่าเทียมกัน และยังให้โอกาสแก่ทุกคนที่จะสามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยไม่มีการกีดกันในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือน ไม่ว่าจะมีสถานภาพใดก็เป็นไปอย่างเสมอภาค ทำให้บุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของเกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีอนันตรา หัวหิน รีสอร์ทแอนด์สปา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า พนักงานโรงแรมอนันตรา หัวหิน รีสอร์ทแอนด์สปา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสุดาทิพย์ ทิพย์โสต (2561) ศึกษาเรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลีนุ่ม (2563) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า สถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพยาบาล

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์ (2551) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากนักวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญกับความสามารถและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงระดับการศึกษา และบุคลากรไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใดก็จะได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงาน อีกทั้งยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตลอดมา ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาดา ภาคพูล (2554) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : กรมอู่ทหารเรือ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของณัทฐา กรีหิรัญ (2550) พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของพรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของพิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวลล์ อิเล็คทรอนิค แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลีนุ่ม (2563) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพยาบาล

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 5 คู่ และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 4 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีอายุงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้มีอายุงานมาก จะมีจำนวนน้อย ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533) ที่กล่าวว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่

มีความสำคัญรวมทั้งความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่มีมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า เพราะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาดา ภาคพูล (2554) พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557) สุดาทิพย์ ทิพย์โสต (2561) พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) นิตยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลีนุ่ม (2563) ผลการศึกษาสอดคล้องกันที่ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

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

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาระดับความพึงพอใจโดยจำแนกตามความแตกต่างทางคุณลักษณะ เช่น อายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้น ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยทดสอบผลของปัจจัยดังกล่าว โดยใช้การวิเคราะห์ที่ซับซ้อน เช่น สมการถดถอยพหุคูณ และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

อ้างอิงจาก

เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณี อนันตรา หัวหิน รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.* เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยนานาชาติสแตมฟอร์ด.

เกษศิรินทร์ ภูพานเพชร. (2556). *ความพึงพอใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า บิ๊กซีซุปเปอร์เซ็นเตอร์ (สาขาติวานนท์).* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิรวรรณ อินคุ้ม และคณะ. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. *วารสารไทยเภสัชศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ.* 4(4), 517 – 523.

จำเนียร วงษ์ศรีแก้ว. (2556). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนวยการ โรงพยาบาลตราด. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทย์ศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า.* 30(4), 316 – 326.

จิดาภา พิทักษ์กรสกุล. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. คณะบริหารธุรกิจ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ณิชญาพักตร์ ชลศิริพงษ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัทฐา กรีหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐวุฒิ ชมภูพงษ์. (2553). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สรรพสินค้า แจ่มฟ้าพลาซ่า จำกัด ลำพูน*. [ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ทาริกา พาเจริญ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา.* 6(1), 80 - 94.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2535). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. [พิมพ์ครั้งที่ 1]. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

น้ำลิน เทียมแก้ว. (2556). *ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2555.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิสรา รอดนุช. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย.* [ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นิตยา ไกรวงศ์ และรัตนา หลีนุ่ม. (2563). ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.* 12(2), 51 – 66.

ปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวลล์ อิเล็คทรอนิค แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด.* [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.

ภูดิศ สุชาติพงศ์. (2562). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ดับเพลิงวิศวกรรมแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่มีต่อการเติบโตขององค์กรในมิติของพนักงาน.* [ภาคนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ราชบัณฑิตสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊กส์.

ศศิประภา ภาคีอรรถ. (2562). *ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ.* [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. คณะบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.* กรุงเทพมหานคร: บริษัท อักษราพิพัฒน จำกัด.

สุธานิธิ์ นุกูลอิ้งอารี. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่.* [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการจัดการทรัพยากรมนุษย์]. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สิริกาญจน์ เหล่าพาณิชยางกูร. (2561). *ความพึงพอใจและความต้องการในการจัดสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลธนบุรี.* [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชาดา ภาคพูล. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : กรมอู่ทหารเรือ.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการจัดการทางวิศวกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สุรเชษฐ์ ผการัตน์สกุล. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 2.* [ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สุดาทิพย์ ทิพย์โสต. (2561). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เหมชาติ สุวพิศ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการตลาดนัดของผู้บริโภคในพื้นที่ ต.เขาขลุง อ.บ้านโป่ง จ.ราชบุรี.* [ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก.* [ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

David C McClelland. (1970). Test for Competency. rather than inteligence American Psychologists. Vol.17, No7, pp.57-83.

Gilmer. B.Von Hsller and Edward L Deci. (1977). Industrial and Organizational Psychology. 4 th. ed. New York: Mcgraw - Hill Book Co.

Herzberg, F. (1959). Federick; Mausner. Bernard; and Synderman. Block the Motivation to Work. New York: John Willey.

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

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

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html.