

บทคัดย่อ

169298

ชื่อภาคนิพนธ์ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลาดพร้าว
กรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน : ร.อ.หญิง จุฑารัตน์ เฟิงมาก
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2548

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลาดพร้าว ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลาดพร้าว และศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลลาดพร้าว โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน ในระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2547 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F - test

ผลการศึกษา พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 – 30 ปี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่แผนกผู้ป่วยใน มีสถานภาพโสด ตำแหน่งเป็นผู้ช่วยเหลือพยาบาล อายุการทำงาน 1 – 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลาดพร้าวโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า
3. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลาดพร้าว จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลาดพร้าว

4. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือ ขาดการจัดลำดับความสำคัญของงาน ปัญหาเงินเดือนและสวัสดิการ ปัญหาผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น และขาดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

5. ข้อเสนอแนะคือ ในด้านลักษณะงาน ควรจัดลำดับความสำคัญของงาน และมีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งจัดคนให้เพียงพอกับปริมาณงาน เช่น คิดคำนวณอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณคนใช้ ในด้านสภาพการทำงาน ควรมีการร่วมมือกันรณรงค์การสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน จัดมุมสนทนาการ ให้มีบรรยากาศที่ดูโล่ง สว่าง และเป็นสัดส่วน พร้อมทั้งรณรงค์ให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควรพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบ และความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการเพิ่มค่าจ้างและรางวัล ในด้านผู้บังคับบัญชา ควรคัดเลือกผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถตรงสายงาน ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรกระจายงานที่จัดลำดับความสำคัญแล้วไปสู่บุคลากรอย่างเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ ในด้านเพื่อนร่วมงาน ควรจัดให้มีการทำกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของโรงพยาบาล เพื่อสร้างความสามัคคี สร้างความคุ้นเคยให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ในด้านความก้าวหน้า ควรประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในงานแต่ละหน้าที่และในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน สามารถวัดได้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองทั้งในงานที่เกี่ยวข้อง และงานอื่นๆ โดยการจัดอบรมให้ความรู้ พร้อมทั้งจัดหลักสูตรสอปเลื่อนตำแหน่งหรือระดับชั้น

ABSTRACT

169298

Title of Research Paper : Job Satisfaction of the Personnel of Lat Prao Hospital
Author : Capt. Jutarat Pengmark
Degree : Master of Arts (Social Development)
Year : 2005

The study aimed to measure the job satisfaction of the personnel of Lat Prao Hospital in Bangkok and to find out the factors affecting their job satisfaction. Also, the work problems there were identified. A questionnaire was used as the research instrument to collect the data from 100 employees working at Lat Prao Hospital in Bangkok during June – July, 2004. Percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test were used to analyze the data.

The findings were summarized below.

1. Most of the respondents were females, aged 26-30 and had a lower education than a Bachelor's degree. Most of them were in the in-patient department and were in the position of assistant nurses. The majority were single. They worked for the hospital for 1-5 years and had a salary of below 10,000 baht..

2. Overall, they were satisfied with their work at Lat Prao Hospital at a moderate level. All the components of job satisfaction were found to be moderately satisfactory. They were nature of work, work condition, salary and welfare, relationship with the superior, relationship with the superior, relationship with the colleagues, and career advancement.

3. When the hypotheses were tested, the factors that had no relationship with their job satisfaction were gender, age, education, the department where one worked, marital status, work position, number of working years, and salary, respectively.

4. Problems and obstacles in working is the lacking of job priority, rate of income and welfare problems, Lacking of being open minded of senior officers and lacking if motivation

169298

5. Recommendations Regarding the nature of work, it was recommended that priority of tasks should be set and an action plan should be clear. There should be enough staff to cope with the workload. The manpower should match the number of patients. There should be a campaign to build a good atmosphere at workplace. A recreational corner should be arranged. The place should look spacious, bright and tidy. Also, there should be a campaign to use the limited resources as usefully as possible. The pay scale should be revised to fit the work position or responsibility or ability. Work incentives, such as more pay and rewards, should be available. The administrators should have the qualifications that match the work line and they should listen to the subordinates' opinions. The tasks of which the priority has already been determined should be assigned to the staff members fairly and efficiently. Next, there should be some activities to help create a good relationship, unity and familiarity among the personnel. The career path for each work position should be announced the criteria for performance evaluation should be clearly defined, and be measurable. The personnel should be given an opportunity to develop themselves in the related work and other types of work. Training courses should be held for them, especially the course that can prepare them to take a promotional examination.