

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในอำเภอหนองหารจังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในอำเภอหนองหาร จังหวัดพัทลุง
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในอำเภอหนองหาร จังหวัดพัทลุง ตลอดจนหน่วยงานสาธารณสุขอื่น ๆ

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในอำเภอหนองหาร จังหวัดพัทลุง ทุกระดับระดับ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหาร จำนวน 43 คน โรงพยาบาลหนองหาร 50 คน รวมจำนวนทั้งหมด 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และวิธีการทดสอบแบบ t - test และ F - test

ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการสาธารณสุข ในอำเภอหนองหาร จังหวัดพัทลุง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งระดับ 5 และ 6 อัตราเงินเดือน 10,000 - 15,000 บาท อายุราชการ 10 - 20 ปี มีสถานภาพสมรส เคยได้รับการศึกษาอบรม และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้น 4 - 6 ครั้ง
2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการสาธารณสุข ในอำเภอหนองหาร จังหวัดพัทลุง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจ 9 ด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย สูงสุด และรอง

ประกอบความพึงพอใจ 9 ด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย สูงสุด และรองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาธารณสุขในอำเภอองครักษ์ จังหวัดพิจิตร ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง การได้รับการศึกษาอบรม และการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการควรมีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือข้าราชการในหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกให้เพิ่มมากขึ้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รัฐบาล หน่วยงานระดับสูง ควรจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารทุกระดับ ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการในระดับปฏิบัติ

4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรมีการจัดอัตราค่าจ้างข้าราชการให้เพียงพอับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม

6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือควรอบรมเจ้าหน้าที่ทุกคนให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการประสานงานและการมีมนุษยสัมพันธ์

7. ด้านลักษณะงาน ควรกำหนดภารกิจให้ชัดเจน ปริมาณงานเหมาะสมกับอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ ให้มีการหมุนเวียนการทำงานในแต่ละฝ่าย ถ่ายโอนงานที่ไม่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือเอกชนทำแทน

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานสาธารณสุขในอำเภอองครักษ์ (คปสอ.) ควรจัดให้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหาาร่วมกัน

9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะต้องมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ เงินเดือน ค่าตอบแทน และเน้นการทำงานเป็นทีม

This study aims to fulfill main objectives which are as follows; 1) to study the level of job satisfaction of medical and public health officers in Amphur Kongra, Pattalung province, 2) to find factors which are related to job satisfaction of medical and public health officers in Amphur Kongra, Pattalung province, 3) to give suggestions for the operations improvement of medical and public health officers in Amphur Kongra, Pattalung province and in other areas

Sample of this study are 93 medical and public health officers in Amphur Kongra, Pattalung province. Such officers are located at public health office for 43 staff and the other 50 staff belong to the hospital at Kongra. Questionnaire is the major tool of the survey. The statistical analysis process was done through percentage, mean average (\bar{x}), and standard deviation (s) with the methodologies of t-test and f-test.

The Results of the Study

1. The majority of medical and public health officers in Amphur Kongra, Pattalung province, is female, aging from 35 to 45 years, with the education background of Bachelor's degree, job title c.5 and c.6, monthly salary ranging from THB 10,000 to 15,000, the years of service between 10 and 20 years and married. They attended the special training courses and received extraordinary promotion (more than one-step increase in monthly salary) around 4 to 6 times in average.

2. The job satisfaction level of medical and public health officers in Amphur Kongra, Pattalung province, is moderate. Considering 9 factors which are related to job satisfaction, we found that the relationship with supervisor is ranked at the highest level. Then, the factors of relationship with colleagues, supervisory, acceptance, job description, job success, career opportunity, job environment, and remuneration package are ranked respectively.

3. Relative variables of job satisfaction for medical and public health officers in Amphur Kongra, Pattalung province, are gender, age, and monthly salary. On the other hand, non-related variables are level of education, years of service, marital status, title, participation in training courses, and extraordinary promotion.

Suggestions

1. For remuneration package, the government officers are entitled to receive the minimum requirement of monthly salary and fringe benefits.

2. For job environment, the government and supervisory unit should allocate administrative resources and related facilities.

3. For career opportunity, all executives should promote the government officers in operational level.

4. For career success, the recruitment should be compatible with job responsibilities and description.

5. For supervisory, the supervisor should be ethical and impartial.

6. For acceptance, there should be a training course to improve the attitude of staff, especially in the areas of coordination and human-related skills.

7. For job description, the responsibility and accountability should be clearly defined and assigned. There should also be staff's rotation and outsourcing.

8. For relationship with colleagues, the staff should hold a regular meeting for mutual discussion and solutions.

9. For relationship with the supervisor, the boss should assign jobs on the moral basis and focus on teamwork approach.