

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

ปัจจิมา บัวยอม วทม.(สุขศึกษา)

แจ่มจันทร์ กิมคม พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

Abstract

This research was aim to study factors that affected on the working contentment of the officials at the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla Thailand. The questionnaires were used as the main instruments for gathering information of 276 samples. The Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows was used. Descriptive and analytic statistics including percentage, minimum, maximum, mean, median, standard deviation and both Analysis of variance (ANOVA) and Multiple Classification Analysis (MCA) were applied for conducting data analysis.

This study indicated that the samples had high working satisfaction levels. The highest official contentment was expressed regarding their achieving and job descriptions. The factors influencing on those satisfactions were education, marital status, age, and gender and they could express those satisfactions statistically significance ($p < 0.05$).

Key word: Working satisfactions, Satisfaction of health personnel

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา จำนวน 276 คน ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การผันแปร (ANOVA) และการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ (Multiple Classification Analysis : MCA)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา มีความพึงพอใจต่อการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่พึงพอใจมากที่สุด คือ ผลสำเร็จของงาน และลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร คือ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุ และเพศ สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ บุคลากร

บทนำ

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับความยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย โดยทุกองค์กรต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่มสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับสมาชิกในหน่วยงาน โดยจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร สิ่งที่ต้องเข้าใจและยอมรับความจริงว่าสมาชิกและองค์กรจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งโดยธรรมชาติของคนมิได้เกิดมาเพื่อทำงานอย่างเดียว โดยปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนกระทั่งเกษียณอายุและนอนอยู่กับบ้านเพื่อวันสุดท้ายของชีวิต แต่คนเหล่านั้นมีบทบาทหลายหน้าที่ ได้แก่ การเป็นประชาชน เป็นสมาชิกของครอบครัว เป็นเพื่อน และอีกหลาย ๆ บทบาท แต่ประการที่สำคัญทุกคนต้องพัฒนาตนเองเพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ในขณะที่องค์กรต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยการทำงานหนักและทุ่มเทอย่างจริงจังของสมาชิก จนอาจไม่เห็นความสำคัญกับความต้องการของสมาชิก จึงทำให้สมาชิกขาดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรจนมีความรู้สึกไม่ผูกพันและไม่พึงพอใจต่อการทำงาน ดังทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) ของ Abraham Maslow⁽¹⁾ ที่แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการยอมรับนับถือ และความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ และทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Frederick Herzberg (1966)⁽²⁾ ที่ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ เป็นต้น

จากการปฏิรูประบบราชการ ทำให้ภาครัฐเกิดการเปลี่ยนแปลงแบบองค์รวม ทั้งด้านบทบาทภารกิจวิธีการบริหารภาครัฐ ระบบงบประมาณ การเงิน การพัสดุ ระบบบริหารงานบุคคล กฎหมายรวมถึงวัฒนธรรมค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กระทรวงสาธารณสุขจึงดำเนินการปรับโครงสร้างและบทบาทการทำงานให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ โดยกรมควบคุมโรคได้รับมอบหมายให้มีบทบาทภารกิจด้านวิชาการ ดำเนินการพัฒนานองค์ความรู้และเทคโนโลยีการป้องกันควบคุมโรคที่ได้มาตรฐานและให้สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเผยแพร่ความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชน ซึ่งทำให้กรมควบคุมโรคเดิมจากที่เคยรับผิดชอบงานควบคุมป้องกันโรคโดยตรงในลักษณะของโครงการจากส่วนกลาง (Vertical Programe) มาเป็นหน่วยงานซึ่งสนับสนุนด้านวิชาการป้องกันและควบคุมปัญหาสุขภาพ และได้มีการปรับโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรให้มีสมรรถนะด้านวิชาการ และสร้างกลไกการเรียนรู้และพัฒนาขึ้นในองค์กร และสนับสนุนในห้วงการและเครือข่ายได้อาศัยความรู้ที่เกิดขึ้นไปใช้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพประชาชน

ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านบทบาทพันธกิจ ภารกิจ และตัวแบบใหม่ในการดำเนินงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เพราะการบรรลุ

เป้าหมายของการนี้ขึ้นกับความทุ่มเทและความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำงาน การยอมรับนับถือ ผลสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานในการนำไปสู่การพัฒนาปรับกระบวนการทัศน์และทัศนคติที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการของผู้บริหารในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานให้กับบุคลากรให้สามารถใช้ส่วนของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับองค์การปฏิบัติงานให้เกิดผลสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ทำงาน การยอมรับนับถือ ผลสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2551

ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา โดยการสุ่มแบบโควต้า จำนวน 276 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน 16 ข้อ เกณฑ์ประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้ พอใจมากที่สุด (4.51 – 5.00 คะแนน) พอใจมาก (3.51 – 4.50 คะแนน) เฉย ๆ (2.51 – 3.50 คะแนน) ไม่พอใจมาก (1.51 – 2.50 คะแนน) และไม่พอใจมากที่สุด (1.00 – 1.50 คะแนน)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาไว้แล้ว⁽³⁾ นำมาปรับใช้ โดยผู้วิจัยนำไปทดสอบกับบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบประเมินความพึงพอใจในการทำงาน ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .85

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) วิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การผันแปร (ANOVA) และการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ (Multiple Classification Analysis : MCA)

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา เป็นชายมากกว่าหญิงเล็กน้อย (ชายร้อยละ 58) ประมาณ 2 ใน 3 อายุมากกว่า 45 ปี การศึกษาดำรงปริญญาตรี และสถานภาพสมรสคู่ (ตารางที่ 1)

ความพึงพอใจจำแนกรายด้าน ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา พบว่า บุคลากรมีคะแนนความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคือด้านผลสำเร็จของงาน และลักษณะงานที่ทำ ส่วนด้านที่มีคะแนนความพึงพอใจต่ำสุด คือด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (ตารางที่ 2)

จากการวิเคราะห์ความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า อิทธิพลของผลหลัก (Main Effect) ประกอบด้วย เพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของค่าปฏิกริยาสองทาง (Interactions) พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของ Additive Model⁽⁴⁾ ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ต่อด้วยการจำแนกหมู่ จึงสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ที่มีความแตกต่างกันทางเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 3)

จากผลการวิเคราะห์จำแนกหมู่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกัน-ควบคุมโรคที่ 12 สงขลา พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 63.76 (Grand Mean) (ตารางที่ 4)

โดยพบว่าเพศของบุคลากร เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยที่ยังไม่ปรับตัวแปรอิสระ บุคลากรเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 64.44 และ 62.82 ตามลำดับ โดยเพศสามารถอธิบายการผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 1.78 ($Eta = 0.13$) เมื่อปรับตัวแปรอิสระแล้วพบว่า ทิศทางความสัมพันธ์ของเพศ

กับความพึงพอใจในการทำงานยังคงเหมือนเดิม โดยบุคลากรเพศชายยังคงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 63.92 และ 63.55 ตามลำดับ และปัจจัยด้านเพศสามารถอธิบายการผันแปรของความพึงพอใจได้ลดลงเหลือร้อยละ 0.09 ($Beta = 0.03$)

อายุของบุคลากร เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยที่ยังไม่ปรับตัวแปรอิสระพบว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 36-45 ปี และ 20-35 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 64.97 62.94 และ 61.91 ตามลำดับ โดยอายุสามารถอธิบายการผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 3.04 ($Eta = 0.17$) และเมื่อปรับตัวแปรอิสระแล้วพบว่า ทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจเปลี่ยนไปเล็กน้อย โดยพบว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 20-35 ปี และ 36-45 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 64.05 63.72 และ 63.08 ตามลำดับ โดยอายุสามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานได้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 0.45 ($Beta = 0.07$)

สถานภาพสมรส เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยที่ยังไม่ปรับตัวแปรอิสระแล้วพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสคู่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และโสด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 64.52 63.53 และ 60.51 ตามลำดับ โดยสถานภาพสมรสสามารถอธิบายการผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 5.96 ($Eta = 0.24$) และเมื่อปรับตัวแปรอิสระแล้วพบว่า ทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการทำงานยังคงเหมือนเดิม โดยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสคู่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และโสด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 64.34 63.47 และ 61.38 ตามลำดับ โดยสถานภาพสมรสสามารถอธิบายการผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานได้ลดลงเหลือร้อยละ 3.26 ($Beta = 0.18$)

ระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยที่ยังไม่ปรับตัวแปรอิสระพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 64.89 61.71 และ 60.62 ตามลำดับ โดยระดับการศึกษาสามารถอธิบายการผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 7.41 ($Eta = 0.27$) และเมื่อปรับตัวแปรอิสระแล้วพบว่า ทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานยังคงเหมือนเดิม โดยพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 64.56 62.17 และ 61.98 ตามลำดับ โดยระดับการศึกษาสามารถอธิบายการผันแปรของความพึงพอใจในการทำงานได้ลดลงเหลือร้อยละ 3.65 ($Beta = 0.19$)

ตัวแปรอิสระทั้งหมด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา สามารถอธิบายการผันแปรความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเมื่อปรับตัวแปรอิสระแล้วได้ร้อยละ 11 ($R^2 = 0.108$)

เมื่อพิจารณากลุ่มย่อยของตัวแปรโดยที่ยังไม่ปรับตัวแปรอิสระแล้วพบว่า บุคลากรกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรสคู่ อายุมากกว่า 45 ปี และเป็นเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นโดยมีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 67.14 ($63.76+1.13+0.76+0.81+0.68$) และกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าทุกกลุ่ม คือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นโสด อายุระหว่าง 20-35 ปี และเป็นเพศหญิง โดยมีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 55.61 ($63.76+(-3.14)+(-3.25)+(-0.82)+(-0.94)$) และเมื่อปรับตัวแปรอิสระแล้วพบว่า บุคลากรกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรสคู่ อายุมากกว่า 45 ปี และเป็นเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น โดยมีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจเท่ากับ 65.58 ($63.76+0.80+0.58+0.28+0.16$) และกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นโสด อายุระหว่าง 20-35 ปี และเป็นเพศหญิง มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 58.70 ($63.76+(-1.78)+(-2.38)+(-0.68)+(-0.22)$)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	160	58.0
หญิง	116	42.0
กลุ่มอายุ (ปี)		
20-35	43	15.6
36-45	67	24.3
46-60	166	60.1
สถานภาพสมรส		
โสด	45	16.3
หม้าย / หย่าร้าง	30	10.9
สมรส	201	72.8
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	185	67.0
ปริญญาตรี	70	25.4
สูงกว่าปริญญาตรี	21	7.6

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละของคะแนนเฉลี่ยจากคะแนนเต็ม จำแนกรายด้าน

ความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา

ความพึงพอใจ	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย จากคะแนนเต็ม
ลักษณะงานที่ทำงาน	16.4	1.8	9.0	20.0	81.8
การยอมรับนับถือ	12.0	1.4	8.0	15.0	79.9
ผลสำเร็จของงาน	12.3	1.2	8.0	15.0	81.9
ความรับผิดชอบ	12.6	1.5	5.0	15.0	84.0
ความก้าวหน้าในอาชีพ	11.0	2.0	5.0	15.0	73.2

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การผันแปรของความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12

สงขลา จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ที่มาของการผันแปร	ผลรวม กำลังสอง	D.F.	ค่าเฉลี่ยของ ผลรวมกำลังสอง	F	ระดับนัยสำคัญ
ตัวแปรอิสระ	1071.47	7	153.07	4.62	0.00
เพศ	177.53	1	177.53	5.36	0.02
กลุ่มอายุ	277.23	2	138.62	4.18	0.02
สถานภาพสมรส	360.77	2	180.38	5.44	0.00
ระดับการศึกษา	255.95	2	127.97	3.86	0.02
ค่าปฏิกริยาสองทาง	591.02	18	32.83	0.99	0.47
เพศ * กลุ่มอายุ	54.72	2	27.36	0.83	0.44
เพศ * สถานภาพสมรส	10.47	2	5.23	0.16	0.85
เพศ * ระดับการศึกษา	15.23	2	7.62	0.23	0.79
กลุ่มอายุ * สถานภาพสมรส	104.17	4	26.04	0.79	0.54
กลุ่มอายุ * ระดับการศึกษา	94.48	4	23.62	0.71	0.58
สถานภาพสมรส * ระดับการศึกษา	158.33	4	39.58	1.19	0.31
การผันแปรที่อธิบายได้	1662.50	25	66.50	2.01	0.00
การผันแปรที่เหลือ	8287.72	250	33.15		
การผันแปรทั้งหมด	9950.22	275	36.18		

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การจำแนกหมู่ของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
(ค่าเฉลี่ยรวม 63.76)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ยังไม่ปรับแก้		ค่าที่ปรับแก้แล้ว		F	p-value
		ค่า เบี่ยงเบน	Eta	ค่า เบี่ยงเบน	Beta		
เพศ			0.13		0.03	5.36	0.02
ชาย	160	0.68		0.16			
หญิง	116	-0.94		-0.22			
กลุ่มอายุ (ปี)			0.17		0.07	4.18	0.02
20-35	43	-1.85		-0.04			
36-45	67	-0.82		-0.68			
46-60	166	0.81		0.28			
สถานภาพสมรส			0.24		0.18	5.44	0.01
โสด	45	-3.25		-2.38			
หม้าย / หย่าร้าง	30	-0.23		-0.30			
คู่	201	0.76		0.58			
ระดับการศึกษา			0.27		0.19	3.86	0.02
ต่ำกว่าปริญญาตรี	185	1.13		0.80			
ปริญญาตรี	70	-2.05		-1.59			
สูงกว่าปริญญาตรี	21	-3.14		-1.78			
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยกกำลังสอง (R^2)					0.108		
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)					0.328		

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา มีความพึงพอใจในการทำงานมิติด้านความความรับผิดชอบสูงกว่าทุกด้าน รองลงมาเป็นด้านผลสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ทำ และการยอมรับนับถือ ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความพึงพอใจต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แต่คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ และระดับการศึกษา โดยเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง บุคลากรที่สถานภาพสมรสคู่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และโสด กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 45 ปี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า

กลุ่มที่มีการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป เมื่อจำแนกตัวแปรย่อยที่ร่วมกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมากที่สุดประกอบด้วย ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรสคู่ อายุมากกว่า 45 ปี และเป็นเพศชาย ส่วนตัวแปรย่อยที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าทุกกลุ่มประกอบด้วย กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นโสด อายุระหว่าง 20-35 ปี และเป็นเพศหญิง โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถในการร่วมทำนายความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

จากผลการศึกษารั้งนี้ ทำให้ทราบถึงมิติด้านความพึงพอใจในการทำงานที่บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ที่มีความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน และสามารถทราบถึงกลุ่มเป้าหมายที่ควรดำเนินการปรับกระบวนการทัศนคติการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงด้านการบริหารจัดการที่เอื้ออำนวยและสอดคล้องกับความต้องการเอกัตบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกเชื่อมั่นและรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความตั้งใจและพึงพอใจในการทำงาน ตามแนวทฤษฎีค่านิยมของ Locke⁽⁵⁾ ซึ่งมีความเห็นว่า หากองค์กรต้องการให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ควรเอาใจใส่ปรับเปลี่ยนแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน พร้อมกับให้มีโอกาสได้มีประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรงกับงานนั้น ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น แต่ความพอใจในงานอาจเกิดจากหลายปัจจัย วิธีที่ดีที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจโดยค้นหาความต้องการเหล่านั้นและรีบดำเนินการทันทีในวิธีที่พอจะทำได้

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรตามโดยนำทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Frederick Herzberg⁽²⁾ มาประยุกต์ใช้โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรทำนาย แต่ในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยยังมิได้นำปัจจัยสภาพแวดล้อมมาร่วมศึกษาด้วย ดังนั้นผลการศึกษาก็ไม่สามารถอธิบายถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้ จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำนายอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นในการศึกษารั้งต่อไป จึงเห็นควรนำตัวแปรด้านจิตวิทยาสังคม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมาร่วมศึกษาด้วย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของนายแพทย์บุญชัย ภูมิบ่อพลับ นายแพทย์เชี่ยวชาญ กรมควบคุมโรค นายแพทย์สุวิธ ธรรมปาโล ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ที่ช่วยในการสนับสนุนทุกขั้นตอนของการวิจัย รวมทั้งนางธนัญญา ดิษฐ์สุวรรณ

เอกสารอ้างอิง

1. Maslow, A. H. Motivation and Personality. 3rd ed. New York: Harper & Row, 1987
2. Herzberg, F. The work and the nature of man. Cleveland, OH: The World Publishing Company, 1966.
3. วรรณทนีย์ สุขวิบูลย์. การสร้างเครื่องมือวิจัย. ใน: ยุทธ ไกยวรรณ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2550:136-140.
4. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรสำหรับการวิจัยทางการพยาบาล. 2548
5. Locke, E.A. The Motivation Sequence, the Motivation Hub, and Motivation Core. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1991.