

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก ในโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 จังหวัดสุพรรณบุรี

Factors Affecting Work Satisfaction of Staff of Clinical Pathology
Section in Somdet Phrasangkharat 17th Hospital, Supanburi Province

วรรณ สุเกษม นักวิชาการสาธารณสุข วท.บ. (เทคนิคการแพทย์)
โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 จังหวัดสุพรรณบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวภา ดีอัฐสุวรรณ Dr.PH.(Public Health Education)
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาคนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยด้านประชากรและสังคม (2) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอาชีพ (3) การรับรู้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 จังหวัดสุพรรณบุรี ทำการศึกษาเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกทั้งหมด จำนวน 30 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามให้ตอบด้วยตนเองสำหรับเก็บข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอาชีพ การรับรู้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.85 การดำเนินการวิจัยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 จังหวัดสุพรรณบุรี สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มเป็นอิสระจากกัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร

พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.3 และเพศหญิง ร้อยละ 46.7 สัดส่วนที่อายุ 31-40 ปี มีสูงสุด ร้อยละ 43.3 อายุเฉลี่ย 34.37 อายุต่ำสุด/ สูงสุด เท่ากับ 21/54 ปี ส่วนใหญ่เป็นโสด ร้อยละ 73.3 และ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.7 (2) **ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอาชีพ** พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 53.3 สัดส่วนที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันมานาน 11-15 ปี และนาน 21-25 ปี มีเท่า ๆ กัน เท่ากับร้อยละ 23.3 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานทั้งเวลาราชการปกติและเข้าเวรเข้า-ป่วย-ดึก ร้อยละ 73.3 (3) **การรับรู้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน** พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก รับรู้ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม และรับรู้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (4) **ความพึงพอใจในการทำงาน** พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (5) **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน** พบว่า มีความแตกต่างกันระหว่างการรับรู้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน



โดยรวม และรายด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานและด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานตามช่วงเวลาปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากระหว่างการรับรู้ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม การรับรู้ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารหน่วยงาน คือ จัดตารางการปฏิบัติงานเข้าเวรเข้า-บ่าย-ดึกของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกให้มีความเท่าเทียมกัน และจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีเทคโนโลยีทันสมัยสำหรับช่วยส่งเสริมการทำงานให้ปลอดภัย รวดเร็ว และมีความถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study : (1) factors on demographic and social characteristics; (2) factors on professional practice; (3) factors on perception of work motivation and support; and (4) relationship between the mentioned factors and work satisfaction among staff of Clinical Pathology Section in Somdech Phra Sangkharat 17th Hospital, Suphanburi Province.

The research was conducted from all 30 staffs of Clinical Pathology Section. The instrument used was a self-reported questionnaire for collecting information relating to factors on demographic characteristics, professional practice, perception of work motivation and support, and work satisfaction with total reliability value of 0.85. The research was approved from the Ethical Committee for Human Research of Somdech Phra Sangkharat 17th Hospital, Suphanburi Province. The analytical statistics were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, and Pearson's Correlation Coefficient at $p \leq 0.05$.

The findings of this research were that :

(1) factors on demographic characteristics were found that the staffs were male (53.3%) and female (46.7%). They had age between 31-40 years old (43.3%), average age of 34.47 years old, maximum/minimum age of 21/54 years old, single status (73.3%), and bachelor degree (86.7%); (2) factors on professional practice were found that most of the staffs were officials (70.0%) with equal proportion of working time in this Section for 11-15 and 21-25 years (23.3%) and worked at both office hour and shift work of morning, afternoon, and night shifts (73.3%); (3) factors on work perception and support were found that the staffs perceived overall work motivation and support at the moderate level; (4) the staffs had overall work satisfaction at the moderate level. Relationship between the mentioned factors and work satisfaction were found that there was difference between perception on overall work support factors, aspect-based office relationship and office environment with work satisfaction during working time with statistical significance, and there was high positive relationship between perception of overall work motivation factors and overall work support with work satisfaction among the staffs at statistical significance.

Suggestions on office administration were that work schedule of morning, afternoon, and night shift should be equally provided among the staffs. Additionally, the materials, equipments, and work instruments with modern technology should be provided for promoting more safe, rapid, and accurate work.

Keywords : Factors affecting work satisfaction /Staff of Clinical Pathology Section

1. บทนำ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนส่งเสริมต่อการตรวจวินิจฉัยโรค การทำหัตถการทางการแพทย์ และการสั่งการรักษาของแพทย์ ได้อย่างถูกต้องตรงตามปัญหาทางสุขภาพที่แท้จริงของผู้ป่วยและทันต่อเวลา กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน มีบทบาทหน้าที่ให้บริการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการอย่างครบทุกกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการจัดเก็บสิ่งส่งตรวจ กระบวนการเตรียมสิ่งส่งตรวจ และกระบวนการตรวจวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งนี้เพื่อนำผลการตรวจวิเคราะห์ไปใช้ในการวินิจฉัยโรค ติดตามการรักษา และพยากรณ์โรคของแพทย์ และใช้ในการประเมินสภาวะสุขภาพของผู้รับบริการ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้รับบริการทุกคนได้รับการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และได้มาตรฐาน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี; กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก โรงพยาบาลศูนย์วชิระภูเก็ต)

ความพึงพอใจในการทำงาน (work satisfaction) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก เช่นเดียวกับคนทำงานทั่วไปซึ่งใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันและในทุกวันทำงานอยู่ในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะอารมณ์ทางบวกอันเป็นผลมาจากการประเมินการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานของบุคคลหรือของคนทำงาน (Locke, 1976 : 1304) หรือหมายถึงสภาวะส่วนบุคคลที่แสดงออกถึงความชอบหรือไม่ชอบงานที่ทำอยู่ด้วยการประเมินโดยทางความรู้สึกหรืออารมณ์หรือโดยทางความเข้าใจและการเรียนรู้ (Brief, 1998 : 85) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญในการทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข ส่งเสริมผลการปฏิบัติงานและความยึดมั่นผูกพันกับที่ทำงาน รวมถึงเพิ่มพูนความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของคนทำงาน (Colquitt, Lepine and Wesson, 2012)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของคนทำงานทั่วไปและของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยาองค์การ (Organizational psychology) โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการจูงใจให้ผู้คนทำงานของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก

(Herzberg, Mausner and Snyderman 1959; Herzberg, 1964; Herzberg, 1966) ทฤษฎีการจูงใจและการค้ำจุนหรือเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's motivation-hygiene theory and two-factor theory of job satisfaction) ระบุว่าลักษณะบางอย่างของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เรียกว่าปัจจัยแห่งความพึงพอใจในการทำงาน (Factors of satisfaction) หรือปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivators) ได้แก่ การประสบผลสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับยกย่อง เนื้อหาของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงานอาชีพ สถานภาพและการเติบโตทางบุคคล ขณะที่ลักษณะอื่น ๆ ของงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยแห่งความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Factors of dissatisfaction) แต่เป็นปัจจัยสำคัญในการค้ำจุนให้หน่วยงานหรือองค์การคงสภาพอยู่ได้ จึงเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์การ การปฏิบัติของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร หัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือเงินเดือน สถานภาพและความมั่นคงในงาน

งานวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก ในส่วนของเนื้อหาของงาน คือ ด้านลักษณะงาน และด้านปริมาณงาน ศึกษาปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก ในส่วนของการบริหารจัดการงานของหน่วยงาน สภาพสภาพในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก อันเป็นผลลัพธ์ของการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ที่มีต่อสภาพการทำงาน

ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกในการส่งเสริมให้การทำงานของแพทย์เป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามปัญหาที่แท้จริงของผู้ป่วยด้วยความรวดเร็ว ปลอดภัย และมีคุณภาพตามมาตรฐาน และความจำเป็นของการมีความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานฯ รวมถึงความขาดแคลนงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก ในโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช



องค์ที่ 17 จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมุ่งหวังให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก และองค์ประกอบในปัจจัยเชิงใจและในปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงานของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานฯ ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลข่าวสารสำหรับผู้บริหารของหน่วยงานในการส่งเสริมแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานฯ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษา

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก

2.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอาชีพ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก

2.3 การรับรู้ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก

2.4 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก และ

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน กับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก

3. สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก

4. วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) และแบบสอบถามแบบให้ข้อมูลด้วยตนเอง (Self-administered questionnaire)

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกทุกคนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน ทำการศึกษาทุกหน่วยของประชากร

เครื่องมือการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามให้ตอบด้วยตนเอง แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1) แบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมีตัวเลือกให้เลือกตอบ และแบบเติมตัวเลขลงในช่องว่าง

2) แบบสอบถามปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอาชีพ ประกอบด้วย สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และช่วงเวลาปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมีตัวเลือกให้เลือกตอบ และแบบเติมตัวเลขลงในช่องว่าง

3) แบบสอบถามการรับรู้ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน แบ่งเป็น

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน 4 ข้อ และด้านปริมาณงาน 7 ข้อ

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการงาน 4 ข้อ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน 4 ข้อ และด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน 4 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 จังหวัดสุพรรณบุรี ให้ดำเนินการวิจัยวิจัยในเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกโดยตรง และขอให้ส่งคืนแบบสอบถามภายใน 15 วัน นับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) พรรณนาข้อมูลชุดของตัวแปรอิสระ (ปัจจัยด้านลักษณะประชากร ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอาชีพ การรับรู้ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน) และข้อมูลชุดของตัวแปรตาม (ความพึงพอใจในการทำงาน) ด้วยสถิติเชิงพรรณนา เป็น ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) หาความสัมพันธ์กันระหว่างการรับรู้ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation coefficient; r) ที่ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$ โดยใช้เกณฑ์การแปลขนาดความสัมพันธ์ของโคเฮน (Cohen, 1988)

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร แสดงดังตารางที่ 1 พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาบาลวิทยาคลินิก เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.3 และเพศหญิง

ร้อยละ 46.7 สัดส่วนที่อายุ 31-40 ปี มีสูงสุด ร้อยละ 43.3 อายุเฉลี่ย 34.37 อายุต่ำสุด/สูงสุด เท่ากับ 21/54 ปี ส่วนใหญ่เป็นโสด ร้อยละ 73.3 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.7

ตารางที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาบาลวิทยาคลินิก

ปัจจัยลักษณะทางประชากร	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
		30	100.0
1. เพศ			
ชาย		16	53.3
หญิง		14	46.7
2. อายุ⁽¹⁾			
21-30 ปี		9	30.0
31-40 ปี		13	43.3
41 ปีขึ้นไป		8	26.7
3. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		4	13.3
ปริญญาตรี		26	73.7
4. สถานภาพสมรส			
โสด		8	26.7
สมรส		22	73.3

(1) อายุเฉลี่ย 34.37 ปี (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 8.814) (อายุต่ำสุด/สูงสุด เท่ากับ 21/54 ปี)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอาชีพ แสดงดังตารางที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาบาลวิทยาคลินิกส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 53.3 สัดส่วนที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันมานาน 11- 15 ปี และนาน

21-25 ปี มีเท่า ๆ กัน เท่ากับร้อยละ 23.3 ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 20.0 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานทั้งเวลาราชการปกติ และเข้าเวรเข้า-ป่วย-ดึก ร้อยละ 73.3



ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอาชีพ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอาชีพ	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
		30	100.0
1. สถานภาพการทำงาน			
ข้าราชการ		16	53.3
พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ		14	46.7
2. ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน			
ไม่เกิน 5 ปี		6	20.0
6-10 ปี		4	13.3
11-15 ปี		7	23.3
16-20 ปี		4	13.4
21-25 ปี		7	23.3
26 ปีขึ้นไป		2	6.7
3. ช่วงเวลาปฏิบัติงาน			
เวลาราชการปกติ		6	20.0
เข้าเวรเช้า-บ่าย-ดึก		2	6.7
เวลาราชการปกติ และเข้าเวรเช้า-บ่าย-ดึก		22	73.3

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจุนในการทำงาน โดยรวม ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก แสดงดังตารางที่ 3 พบว่า

การรับรู้ปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการรับรู้ปัจจัยจุดใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับ

ปานกลางทั้งสองด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและด้านปริมาณงาน สำหรับการรับรู้ปัจจัยคำจุนในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายด้านที่อยู่ในระดับสูงมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการงาน และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน สำหรับรายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

ตารางที่ 3 ระดับการรับรู้ปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจุนในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก

การรับรู้ปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจุนในการทำงาน	$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ
การรับรู้ปัจจัยจุดใจในการทำงานโดยรวม	3.52 (0.373)	ปานกลาง
1. ด้านลักษณะงาน	3.69 (0.413)	ปานกลาง
2. ด้านปริมาณงาน	3.41 (0.412)	ปานกลาง
การรับรู้ปัจจัยคำจุนในการทำงานโดยรวม	3.65 (0.470)	ปานกลาง
1. ด้านการบริหารจัดการงาน	3.73 (0.486)	สูง
2. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	3.70 (0.581)	สูง
3. การรับรู้สภาพการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	3.51 (0.459)	ปานกลาง
การรับรู้ปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจุนในการทำงานโดยรวม	3.58 (0.335)	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นรายข้อ ทั้ง 2 ด้าน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุข 4 พบว่า

การรับรู้ด้านลักษณะงานเป็นรายข้อที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และตนเองมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ สำหรับรายข้อที่รับรู้ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน และลักษณะงานที่ทำอยู่มีความยุ่งยากและหลากหลาย

การรับรู้ด้านปริมาณงานเป็นรายข้อที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ต้องปฏิบัติ และสามารถทำงานได้เป็นไปตามเป้าหมาย สำหรับรายข้อที่รับรู้ในระดับปานกลาง ได้แก่ มักทำงานไม่ทันตามเวลาที่กำหนด มักถูกตำหนิเกี่ยวกับงานที่ทำบ่อยครั้ง ต้องทำงานแข่งกับเวลาเสมอ และปริมาณงานที่นอกเหนือจากงานประจำเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4 ระดับการรับรู้ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ เป็นรายข้อ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาบาลวิทยาลัยการสาธารณสุข

การรับรู้ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ
ด้านที่ 1 ลักษณะงาน	3.69 (0.413)	ปานกลาง
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	3.90 (0.548)	สูง
2. ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.77 (0.504)	สูง
3. งานที่ทำมีการส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน	3.53 (0.730)	ปานกลาง
4. ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความยุ่งยากและหลากหลาย	3.57 (0.971)	ปานกลาง
ด้านที่ 2 ปริมาณงาน	3.41 (0.412)	ปานกลาง
1. ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.00 (0.7430)	สูง
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ต้องปฏิบัติ	3.73 (0.691)	สูง
3. ความสามารถทำงานได้เป็นไปตามเป้าหมาย	4.00 (0.830)	สูง
4. การทำงานไม่ทันตามเวลาที่กำหนด	2.50 (0.938)	ปานกลาง
5. การถูกตำหนิเกี่ยวกับงานที่ทำบ่อยครั้ง	2.70 (1.022)	ปานกลาง
6. การทำงานแข่งกับเวลาเสมอ	3.60 (0.894)	ปานกลาง
7. ปริมาณงานที่นอกเหนือจากงานประจำ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.40 (0.621)	ปานกลาง
การรับรู้ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.52 (0.373)	ปานกลาง



ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ปัจจัยคำจูงในการทำงานเป็นรายข้อ ทั้ง 3 ด้าน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก แสดงดังตารางที่ 5 พบว่า

การรับรู้ด้านการบริหารจัดการงานเป็นรายข้อที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ การสั่งการของหน่วยงานมีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ ทราบหน้าที่และตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน และสามารถจัดการงานของตนเองได้ดี สำหรับรายข้อที่รับรู้ในระดับปานกลาง คือ จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

การรับรู้ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นรายข้อที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี และร่วมมือกันทำงานกับเพื่อนร่วมงานใน

หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ สำหรับรายข้อที่รับรู้ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นไปด้วยดี และรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหัวหน้างานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน

การรับรู้ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บรรยากาศในหน่วยงานทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทันสมัยเพียงพอ และเหมาะสม มีห้องทำงานที่สะดวก สบาย และเป็นสัดส่วน และขนาดพื้นที่ในการทำงานกว้างขวางสะดวกสำหรับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ระดับการรับรู้ปัจจัยคำจูงในการทำงานด้านต่าง ๆ เป็นรายข้อ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก

การรับรู้ปัจจัยคำจูงในการทำงาน	$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ
ด้านที่ 1 การบริหารจัดการงาน	3.73 (0.486)	สูง
1. การสั่งการของหน่วยงาน มีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์	3.20 (1.186)	ปานกลาง
2. ทราบหน้าที่และตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่อย่างชัดเจน	4.40 (0.621)	สูง
3. จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.50 (0.682)	ปานกลาง
4. สามารถจัดการงานของท่านได้ดี	3.83 (0.531)	สูง
ด้านที่ 2 สัมพันธภาพในที่ทำงาน	3.70 (0.581)	สูง
1. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความเป็นไปด้วยดี	3.20 (0.997)	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	4.07 (0.785)	สูง
3. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.17 (0.834)	สูง
4. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เนื่องจากว่าหัวหน้างานมีความเชื่อมั่นในความสามารถ	3.37 (0.809)	ปานกลาง
ด้านที่ 3 สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	3.51 (0.459)	ปานกลาง
1. บรรยากาศในหน่วยงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	3.33 (1.028)	ปานกลาง
2. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทันสมัย เพียงพอและเหมาะสม	3.47 (0.681)	ปานกลาง
3. ห้องทำงานที่สะดวก สบาย และเป็นสัดส่วน	3.60 (0.563)	ปานกลาง
4. ขนาดพื้นที่ในการทำงานกว้างขวางสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.67 (0.606)	ปานกลาง
การรับรู้ปัจจัยคำจูงในการทำงานโดยรวม	3.65 (0.470)	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก แสดงดังตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจในการทำงานรายด้านที่อยู่ในระดับสูง คือ มีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จ

ความพึงพอใจในการทำงานรายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีความปลอดภัยต่อสุขภาพร่างกาย ความพึงพอใจกับบรรยากาศการทำงานโดยรวมที่เป็นอยู่ และความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน

ตารางที่ 6 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ
1. ความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งมีความปลอดภัยต่อสุขภาพร่างกาย	3.43 (0.898)	ปานกลาง
2. ความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จ	4.13 (0.776)	สูง
3. ความพึงพอใจกับบรรยากาศการทำงานโดยรวมที่เป็นอยู่	3.27 (1.048)	ปานกลาง
4. ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน	3.63 (0.890)	ปานกลาง
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.61 (0.681)	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงดังตารางที่ 7 พบว่า

1) ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างการรับรู้ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม กับการรับรู้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงระหว่างการรับรู้ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม ($r = 0.702$, $p < 0.001$) กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากระหว่างการรับรู้ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ($r = 0.855$, $p < 0.001$) กับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

4) ข้อค้นพบการวิจัยนี้ยอมรับสมมติฐานการมีความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน



ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก (30 คน)

คู่ของปัจจัยที่หาความสัมพันธ์	$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ
1. การรับรู้ปัจจัยจิตใจในการทำงานโดยรวม	3.52 (0.373)	$r = 0.230, p = 0.220$
กับการรับรู้ปัจจัยคำจูนในการทำงานโดยรวม	3.65 (0.470)	
2. การรับรู้ปัจจัยจิตใจในการทำงานโดยรวม	3.52 (0.373)	$r = 0.702, p < 0.001^{**}$
กับความพึงพอใจในการทำงาน	3.59 (0.335)	
3. การรับรู้ปัจจัยคำจูนในการทำงานโดยรวม	3.65 (0.470)	$r = 0.855, p < 0.001^{**}$
กับความพึงพอใจในการทำงาน	3.59 (0.335)	

กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ $p \leq 0.05$

6. อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ 17 จังหวัดสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางโดยเฉพาะอย่างยิ่งในความปลอดภัยของงานที่ปฏิบัติ บรรยากาศการทำงานโดยรวม และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับสูงถึงสูงมากกับการรับรู้ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนในการทำงาน ขณะที่เจ้าหน้าที่ฯ รับรู้ปัจจัยจิตใจในการทำงานในระดับปานกลางทั้งด้านลักษณะงานและด้านปริมาณงาน และรับรู้ปัจจัยคำจูนในการทำงานในระดับปานกลางโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ในสถานการณ์เช่นนี้เฮิร์ชเบิร์กแนะนำให้หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บริหารองค์กรที่ต้องการให้คนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ควรพิจารณาปรับปรุงปัจจัยคำจูนในการทำงานเพื่อขจัดสิ่งที่ทำให้คนทำงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (หรือไม่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง) สำหรับในกรณีของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกนี้ หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บริหารโรงพยาบาลควรดำเนินการปรับปรุงในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่รับรู้ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ด้านบริหารจัดการ คือ การสั่งการของหน่วยงานให้มีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ การจัดบุคลากรให้มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน คือ การปรับปรุงความสัมพันธ์ของหัวหน้างานกับเจ้าหน้าที่ การให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติ

งานอย่างอิสระของเจ้าหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน คือ ปรับปรุงบรรยากาศในหน่วยงานให้มีความเป็นมิตรต่อการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยและคล่องตัว การดูแลปรับปรุงห้องทำงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นสัดส่วน และมีพื้นที่ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก โรงพยาบาลศูนย์วชิระภูเก็ต. บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก. จาก <http://www.vachiraphuket.go.th/index.php?name=knowledge&file=readknowledge&id=408>
- Best, J.W. (1981). *Research in Education*. Englewood Cliffs, CA: Prentice-Hall, Inc.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Sage: Thousand Oaks, CA.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. & Wesson, M.I. (2012). *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment in the Workplace*. 3rd edition, New York: McGraw-Hill.

- Herzberg, Frederick. (January-February 1964). "The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower". *Personnel Administrator* (27): pp. 3-7.
- . (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, Snyderman, & Barbara B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.