

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน
ต่อองค์กรของทีมนุภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน
จังหวัดหนองบัวลำภู

ผู้เขียน

นางสาวอมร ทองรักษ์

ปริญญา

สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

ผศ. ดร.เพ็ญประภา ศิวิโรจน์

ประธานกรรมการ

ผศ. ดร.เทพินทร์ พัทธานรักษ์

กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของทีมนุภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
ทีมนุภาพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของทีมนุภาพ และศึกษาปัญหาอุปสรรคและ
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของทีมนุภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในทีมนุภาพที่ปฏิบัติงาน
ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 48 แห่ง โดยปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชน
นั้นๆ ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 170 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น
โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในงาน ความ
ผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เท่ากับ 0.85
0.77 0.84 และ 0.83 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในทีมนุภาพส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานทุกด้านใน
ระดับปานกลาง (ด้านสภาพแวดล้อมของศูนย์สุขภาพชุมชน, ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการ
ปฏิบัติงาน, ด้านสัมพันธภาพและการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและประชาชน
และด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับ) โดยพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพและการยอมรับ

นับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและประชาชนมากที่สุด และไม่พึงพอใจในด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับมากที่สุด โดยสายสาธารณสุขและสายพยาบาลมีความพึงพอใจในงานทุกด้านใกล้เคียงกัน

บุคลากรในทีมสุขภาพมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยที่บุคลากรสายสาธารณสุขและสายพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านใกล้เคียงกัน (ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร)

ความพึงพอใจในงานทุกด้านของทีมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานโดยรวมทุกด้านของบุคลากรในสายสาธารณสุขและสายพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($p < 0.01$ และ 0.05) มีเพียงความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ของสายพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจูงใจทุกด้าน (ด้านลักษณะงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านความสำเร็จ, ด้านการชมเชยและยอมรับนับถือ) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพ ($p < 0.01$) โดยปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสายสาธารณสุขและสายพยาบาล ($p < 0.01$) มีเพียงปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายพยาบาล

ปัจจัยค้ำจุนทุกด้าน (ด้านค่าตอบแทน, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน, ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านตำแหน่งงาน, ด้านความมั่นคงในงานและความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพ ($p < 0.01$) โดยปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสายสาธารณสุขและสายพยาบาล ($p < 0.01$) มีเพียงปัจจัยค้ำจุนด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงานและด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายพยาบาล

ผลการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า ผู้บริหารทุกระดับควรให้การส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ตลอดจนการนิเทศติดตามงาน การช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของทีมสุขภาพและความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกของศูนย์สุขภาพชุมชนตลอดไป

Independent Study Title Factors Relating to the Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Health Team in Primary Care Unit Nong Bua Lum Phu Province

Author Miss Amorn Thongrak

Degree Masters of Public Health

Independent Study Advisory Committee :

Asst. Prof. Dr. Penprapa Siviroj Chairperson

Asst. Prof. Dr. Thapin Patcharanuruk Member

ABSTRACT

The purposes of this study were to describe the level of job satisfaction and organizational commitment among health teams and to explore the relationships between job satisfaction and organizational commitment as well as other factors that are relating to job satisfaction. Additionally, health teams' problems occurred during working in Primary Care Unit as well as their suggestions were also mentioned 170 health personnel from 48 Primary Care Unit, Nongbualumphu Province, working in the health centres for more than 6 months, were selected for study. Data were collected by the Questionnaires constructed by the researcher. The reliabilities of job satisfaction, organizational commitment, motivation factors and maintenance factors were 0.85, 0.77, 0.84 and 0.83 respectively, calculated by Cronbach's alpha coefficient. Data were analyzed by descriptive statistics and content analysis.

The results of the study revealed that all most of health teams had a middle level of job satisfaction (working environment, working facilities, relationships and respect from supervisors, colleagues and the general public, compensation/benefits and work promotion) especially regarding work relationships and respect from supervisors, colleagues and the general public had a high level. Whereon dissatisfaction regarding compensation/benefits and work promotion scored the highest. The study revealed that the people who work in the public health sector and the nursing sector had job satisfaction very similar levels in all measured aspects.

People work in health team had a high level of organizational commitment. Furthermore, the health personnel working the public health and nursing sectors scored very similar levels of organizational commitment in all measured aspects (the facets of a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values,

a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, a strong desire to maintain membership in the organization)

There was a relationship between job satisfaction in all measured aspects and organizational commitment on the health team ($P < 0.01$). The job satisfaction, in all measured aspects, of public health personnel and the nursing sector personnel with organisational commitment ($P < 0.01, P < 0.05$). However, there was no relationship between the organisational commitment and the satisfaction of the environment inside the Primary Care Unit.

There was a relationship between motivation factors (The work It self, Responsibility, Advancement, Achievement, Recognition), in all measured aspects, and job satisfaction within the health team ($P < 0.01$). The motivation factors and job satisfaction relationship were apparent in both the public health sector and the nursing sector personnel ($P < 0.01$). However, there was no relationship between motivation factors regarding praise, acceptance/respect and job satisfaction among those working within the nursing sector.

There was a relationship between the hygiene factors (Salary and Welfare, Interpersonal Relation with health team, Working Conditions, Supervision-Technical, Company Policy and Administration, Status, Job security, Personal life), in all measured aspects, and job satisfaction within the health team ($P < 0.01$). The maintenance factors and job satisfaction relationship was apparent in people both working in the public health sector and in the nursing sector ($P < 0.01$). However, there was no relationship between the hygiene factors in salary and welfare, job security, personal life and job satisfaction among those working within the nursing sector.

The study's results indicate the importance of working promotion of all health teams, providing them work compensation benefits, welfare, supervising their work as well as helping them solving problems. As doing such : will build up the job satisfaction and organizational commitment among people working in the health teams and also the continuing working in Primary Care Unit.