

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจ
ในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภู
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING NURSES' JOB SATISFACTION
AT NONGBUALAMPHU HOSPITAL

วรศิริ สุขสมพงษ์¹ และวรณารถ แสงมณี²

Worasiri Suksompong¹ and Woranat sangmanee²

¹ นักศึกษาหลักสูตร บช.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

worasiri.ssp@hotmail.com and ksworana@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล โรงพยาบาล หนองบัวลำภู และ (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในงาน พยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .972 กลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู จำนวน 154 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย และ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความพึง พ้อใจของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล (JSH) โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 4.343 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.533 (2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3) และการ อำนวยความสะดวกและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (X_4) มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1) ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม นอกจากนี้พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถ อธิบายความแปรผันของความพึงพอใจในงานโดยรวมได้ร้อยละ 80.9 ($R^2 = .809$) และสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบ พหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม มีรูปแบบของ คณะนพมาศฐาน ดังสมการ $JSH_{10} = 0.077X_1 + 0.203X_2 + 0.350X_3 + 0.319X_4$

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล หนองบัวลำภู

Abstract

The objectives of this study were [1] to examine job satisfaction of nurses at Nongbualamphu Hospital and [2] to examine influences of human resources management on job satisfaction of nurses at Nongbualamphu Hospital. The reliability of the questionnaire was .912. The sample of the study was a group of 154 professional nurses working at Nongbualamphu Hospital, selected by simple random sampling. The data were collected by using a questionnaire and analyzed for percentage, arithmetic mean and standard deviation via a statistical program. The hypothesis was tested by using Multiple Linear Regression Analysis. The results were as follows: [1] Overall, job satisfaction of nurses working at Nongbualamphu Hospital (JSH) was at a high level. The average of 4.343 and the standard deviation of 0.533. [2] Rewarding (X_2), human resource development (X_3) and human resource retention (X_4) positively significantly influenced the job satisfaction at the significant level of .01. On the other hand, recruitment (X_1) showed no influences on the job satisfaction.

Moreover, all independent could explain the variation in overall job satisfaction was 80.9 percent ($R^2 = .809$). The Multiple Regression Analysis of human resource management affecting nurses' job satisfaction at Nongbualamphu Hospital in standard score was: $JSH_{10} = 0.185 + 0.077X_1 + 0.203^{**}X_2 + 0.350^{**}X_3 + 0.319^{**}X_4$

Keywords: Job satisfaction; Human resource management; Nurse; Hospital; Nongbualamphu

1. บทนำ

โรงพยาบาลหนองบัวลำภูเป็นองค์กรที่ทำงานทางด้าน การให้บริการทางการแพทย์และการรักษาผู้ป่วย อีกทั้งยังเป็น โรงพยาบาลประจำจังหวัดหนองบัวลำภู มีวิสัยทัศน์ที่ว่าเป็น โรงพยาบาลคุณภาพที่มีศักยภาพ ทั้งผู้รับและผู้ให้บริการมีความสุขในการดำเนินงานและการรับบริการ สนับสนุนภาคี เครือข่ายทุกภาคส่วนในการดูแลสุขภาพและความสัมพันธ์ที่ดี กับชุมชน และพัฒนาระบบบริหารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ เข้มแข็ง และมีธรรมาภิบาล [1]

โดยทั่วไปในแต่ละวันมีผู้ป่วยเข้ามาใช้บริการเป็นจำนวนมาก ซึ่งจำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการ อาจส่งผลทำให้พยาบาลที่ ปฏิบัติงานประจำแผนกได้รับความเหน็ดเหนื่อย เกิดการ บริการที่ล่าช้า มีพยาบาลไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้ป่วย ซึ่ง ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต่างมุ่งพัฒนา บุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานประจำ ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งในปัจจุบันมีการแข่งขัน ระหว่างองค์กรค่อนข้างมาก ซึ่งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานนั้นส่วนหนึ่งมาจากบุคลากร ภายในองค์กร ดังนั้นหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึง หันมาให้ความสำคัญต่อการบริการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่องค์กร ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึง ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยใช้เกณฑ์ทฤษฎีการประเมินผล เชิงคุณภาพของ Spector [2] (Spector's Job Satisfaction Survey 1994) มาประยุกต์ใช้ในการประเมินความพึงพอใจ ของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาล หนองบัวลำภู โดยประเมินการรับรู้ต่อความพึงพอใจ ร่วมกับการตั้งคำถามให้เหมาะสม เพื่อวัดความพึงพอใจในงาน และ นำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในงานให้มากที่สุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพใน งานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

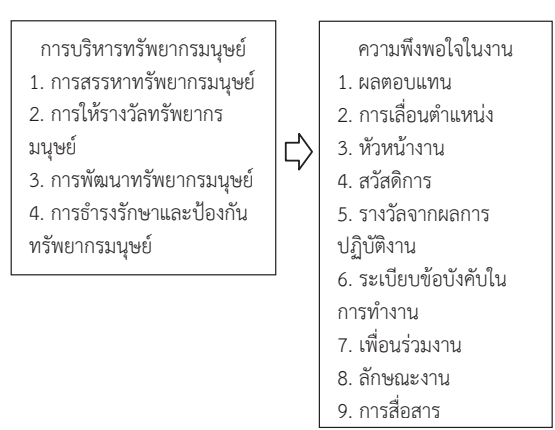
2.2 เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความ พึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในงานพยาบาล โรงพยาบาล หนองบัวลำภู

3. สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยด้านการสรรหา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการอํารงรักษาและป้องกัน ทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู” มีองค์ประกอบใหญ่ 2 ส่วน ใน ส่วนของตัวแปรอิสระนำแนวคิดและทฤษฎีตามหลักของ Ivacevich [3] เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้าน มาใช้ ส่วนตัวแปรตามนำแนวคิดและทฤษฎีตามหลักของ Spector [2] มาประยุกต์ใช้ โดยได้กล่าวถึงความพึงพอใจใน งาน 9 ด้าน โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู จำนวน 250 คน (ข้อมูลจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2558)

5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยใช้สูตรในการคำนวณของ Taro Yamane [4] โดยกำหนดให้ค่าความเชื่อมั่น 95% เพื่อหาขนาดตัวอย่างโดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 154 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

5.3 ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการจ้างและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน 9 ด้านดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทน 2) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง 3) ด้านหัวหน้างาน 4) ด้านสวัสดิการ 5) ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน 6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน 7) ด้านเพื่อนร่วมงาน 8) ด้านลักษณะงาน 9) ด้านการสื่อสาร

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เท่ากับ .886 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านความพึงพอใจในงานได้เท่ากับ .971 ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนก/กลุ่มงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภู มีจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภู มีจำนวน 45 ข้อ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านเลื่อนตำแหน่ง ด้านหัวหน้างาน ด้านสวัสดิการ ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ด้านระเบียบ

ข้อบังคับในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านการสื่อสาร

6.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยตรง ในเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน 2558 และใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย โดยทำการแจกแบบสอบถาม และรอรับคืนจำนวน 154 ชุด คิดเป็นร้อยละ 61.6 จากจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดในโรงพยาบาล ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 250 คน จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล [5] โดยการหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของเบสท์ [6] ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด
1.50 – 2.49	น้อย
2.50 – 3.49	ปานกลาง
3.50 – 4.49	มาก
4.50 – 5.00	มากที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึง ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันมาก

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของเบสท์ [6] ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาล
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด
1.50 – 2.49	น้อย
2.50 – 3.49	ปานกลาง
3.50 – 4.49	มาก
4.50 – 5.00	มากที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก

7. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 100.0 มีอายุมากกว่า 25 ถึง 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.97 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.36 สังกัดแผนกงานผู้ป่วยใน (IPD) คิดเป็นร้อยละ 33.77 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.46

7.1 ผลวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล ในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์	4.268	0.574	มาก	4
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	4.387	0.586	มาก	2
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.354	0.522	มาก	3
ด้านการจูงใจและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	4.425	0.547	มาก	1
โดยรวม	4.358	0.509	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.358 และพยาบาลวิชาชีพให้ระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.509 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ด้านการจูงใจและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์

7.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญและลำดับที่ของของงานพยาบาล

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ด้านผลตอบแทน	4.312	0.614	มาก	7
ด้านเลื่อนตำแหน่ง	4.361	0.640	มาก	4
ด้านหัวหน้างาน	4.399	0.617	มาก	1
ด้านสวัสดิการ	4.278	0.604	มาก	9
ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	4.349	0.615	มาก	5
ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	4.299	0.575	มาก	8
ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.345	0.537	มาก	6
ด้านลักษณะงาน	4.366	0.578	มาก	3
ด้านการสื่อสาร	4.377	0.604	มาก	2
โดยรวม	4.343	0.533	มาก	-

จากตารางที่ 2 ระดับของความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.343 และมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.533 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านหัวหน้างาน ด้านการสื่อสาร ด้านลักษณะงาน ด้านเลื่อนตำแหน่ง ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทน ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และด้านสวัสดิการ

7.3 ผลวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล (JSH) โดยใช้ตัวแปรอิสระ 4 ตัวได้แก่ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (X_1) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (X_2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)

และด้านการบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์(X_4) ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม

ตัวแปร	Beta	b_j	t	p-value
ค่าคงที่		0.185	1.104	0.272
ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์(X_1)	.083	0.077	1.224	0.223
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์(X_2)	.223	0.203	3.583	0.000**
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_3)	.343	0.350	4.444	0.000**
ด้านการบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์(X_4)	.328	0.319	4.926	0.000**

$R = 0.899$; $R^2 = 0.809$; $SEE = 0.236$;

$F = 156.560$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.809 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ 3 ตัวที่สามารถอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงานโดยรวม ได้ร้อยละ 80.9 โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_{x_3} = 0.350$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม ($b_{x_4} = 0.319$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม ($b_{x_2} = 0.203$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในส่วนด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม มีรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน ดังสมการ $JSH_{10} = 0.077X_1 + 0.203**X_2 + 0.350**X_3 + 0.319** X_4$

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 ความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาลด้านหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.399 เนื่องจากหัวหน้างานเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด ที่สามารถให้คำแนะนำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการรับฟังความคิดเห็นและชี้แจงหน้าที่

ความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ [7] ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานว่า การบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจในงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาลด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.377 ทั้งนี้เพราะการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร นโยบาย และเป้าหมายขององค์กรให้แก่บุคลากรได้ทราบ นอกจากนี้ยังสามารถร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรผ่านทาง การสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับ Downs และ Hazen [8] ได้กล่าวว่าบรรยากาศในการสื่อสารในองค์กรจะเป็นที่ช่วยกระตุ้น จูงใจ แก้ไขปัญหาหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการสื่อสารและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาลด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.366 ทั้งนี้เพราะงานพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เป็นงานที่ต้องทำแข่งกับเวลา เป็นงานที่น่าภาคภูมิใจเนื่องจากได้ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์ [9] ได้กล่าวว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำเป็นทีม เมื่อผู้ป่วยอยู่ในภาวะวิกฤต-ฉุกเฉิน ต้องทำงานแข่งกับเวลาโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และเป็นงานที่มีเกียรติ ทำหยาความสามารถ ทำให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาลด้านการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.361 ทั้งนี้เพราะการเลื่อนตำแหน่งเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างแข็งขันและกระตือรือร้น มีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมีเกณฑ์อย่างโปร่งใส ชัดเจนและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ French [10] ได้กล่าวว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น เป็นปัจจัยที่จะสนองความต้องการของคนงานและลูกจ้างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาลด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.349 ทั้งนี้เพราะการให้รางวัลเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม หรือปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รางวัลจากผลการปฏิบัติงานอาจจะอยู่ในรูปแบบที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน แต่รางวัลที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับงานหรือความดี

ที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพิชชา ล้วนดีและเยาวลักษณ์ อ่ำราไพ [11] ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า การให้รางวัลตอบแทนอย่างเหมาะสมกับพนักงาน จะสามารถสร้างความพึงพอใจในงานและจูงใจให้ปฏิบัติงานปรับปรุงการทำงานได้

ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาลด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.345 ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ต้องเคารพและรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ในยามเกิดปัญหาสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหามาให้ผ่านพ้นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉิมา หอมระรื่น [7] ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน โยเทค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเป็นมิตรและเอื้ออารีต่อเพื่อนร่วมงาน เคารพในความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน

ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาลด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.312 ทั้งนี้เพราะการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีกำลังใจ มีความกระตือรือร้นที่และเป็นผลให้งานที่เกิดประสิทธิผลมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับกับงานวิจัยของเชมมารี รักชูชีพและวิเชียร วิทย์อุดม [12] ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ทั้งนี้เพราะลูกจ้างชั่วคราวไม่มีโอกาสได้รับการขึ้นเงินเดือน ทำให้รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาลด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.299 ทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติงานบุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร และต้องมีการชี้แจงให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน หากบุคลากรมีการกระทำผิดระเบียบองค์กรต้องมิบทลงโทษทางวินัยและหากทางบุคลากรได้รับโทษทางวินัย

จริง บุคลากรก็สามารถร้องทุกข์ได้ตามสิทธิกระบวนการยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร รุ่งเรือง [13] ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารบริษัทมาก โดยที่บริษัทมีความชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทในการปฏิบัติงาน มีการปรับเปลี่ยนนโยบายบริหารบริษัทอยู่เสมอ หากบุคลากรฝ่าฝืนจะมีบทลงโทษตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท

ระดับความพึงพอใจในงานพยาบาลด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.278 ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในปัจจุบันนอกจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีความจำเป็นแล้ว สวัสดิการที่โรงพยาบาลให้แก่บุคลากรก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน สวัสดิการหลักพื้นฐานที่บุคลากรจำเป็นต้องได้รับ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี สิทธิประโยชน์ในการลาหยุดต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี [14] ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีระบบสวัสดิการที่ดี มีสิทธิวันหยุดประจำปี ลาภีลาป่วยและลาพักผ่อนที่เหมาะสม เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ โปรงสันเทียะ [15] ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีระดับความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเฉพาะด้านโบนัส และเงินช่วยเหลืออื่นๆ อาจเนื่องมาจากเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

8.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวมเชิงเส้นตรงมากที่สุด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านการอ้างรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวม

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลมีการให้อิสระแก่บุคลากรในการแสดงความคิดเห็น

คิดเห็น พร้อมทั้งการแก้ปัญหาต่างๆ มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านโครงสร้างการปฏิบัติงาน และด้านทักษะทางวิชาชีพพยาบาล เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะความรู้อยู่เสมอ มีการจัดการประเมินศักยภาพและผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับกรองจิตต์ ยี่มไพบูลย์ [16] ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมและพัฒนาควรส่งเสริมให้บุคลากร จัดทำผลงานทางวิชาการการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้ตรงกับสายงาน

ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรมีความใส่ใจที่จะธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ก่อให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรเห็นว่าองค์กรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรให้อยู่คู่กับองค์กรด้วยการให้โอกาสในการเจริญเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น และองค์กรยังมีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อก่อให้เกิดการถ่ายทอดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน ซึ่งส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกด้านหนึ่งหากมีความจำเป็นต้องย้ายสังกัดงานหรือแผนก องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการโยกย้ายงานที่โปร่งใสชัดเจนทำให้ผู้ที่ถูกย้ายงานไม่รู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเดชากร แก่นเมืองและพิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ [17] ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวิธีการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานด้วยการให้ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือโบนัสประจำปี และมีการเชิดชูพนักงานผู้กระทำความดี รับผิดชอบและเสียสละในการทำงานในรูปแบบของการยกย่อง เป็นพนักงานดีเด่นหรือพนักงานจ้างดีเด่น การสร้างแรงจูงใจดังกล่าวเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำความดีหรือบุคลากรที่มีส่วนร่วมกับกับองค์กร โดยการให้ประกาศเกียรติคุณและกล่าวคำชมเชย และองค์กรมีเกณฑ์การให้รางวัลกับบุคลากรด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสถิตย์

โพธิญาณ [18] ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมตามหลักกฎระเบียบข้อบังคับของเกณฑ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ

ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล โรงพยาบาลหนองบัวลำภูโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางโรงพยาบาลอาจยังไม่สามารถจัดทำแผนอัตราค่าจ้างตามปีงบประมาณได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ควรมีการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับภาระงานมีโอกาสเข้ามาสมัครงานในองค์กร ดังนั้นจึงส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาทรัพยากรไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับเกรียงไกร เจียมบุญศรีและจักร อินทจักร [19] ได้กล่าวว่า กระบวนการสรรหาเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยชี้ขาดในการแข่งขันทุกประเภท ดังนั้นหากโรงพยาบาลต้องการให้การสรรหาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพควรสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการกับทุกส่วนงาน การกำหนดกิจกรรมการสรรหาให้เป็นระบบ และมีแนวทางเดียวกัน

9. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

9.1 โรงพยาบาลควรปรับปรุงการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างตามปีงบประมาณให้เหมาะสม และควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถตรงกับภาระงานมีโอกาสเข้ามาสมัครงานในองค์กรมากขึ้น

9.2 โรงพยาบาลควรมีการจัดอบรมพยาบาลเพื่อเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ

9.3 โรงพยาบาลควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริม ป้องกันสุขภาพจิต เช่น โครงการปฏิบัติธรรมะ อยู่เสมอ

9.4 ผู้บริหารควรเพิ่มความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการให้มากขึ้นโดย สนับสนุนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่พยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ วันลา วันหยุด เป็นต้น

9.5 มีการส่งเสริมให้บุคลากรของโรงพยาบาลต้องยึดถือและปฏิบัติตามระบบเดียวกัน

9.6 ผู้บริหารควรสำรวจประเภทของรางวัลประจำปีที่บุคลากรที่ ทำงานด้านการพยาบาลได้รับว่าพวกเขามีความต้องการในรูปแบบใด และมีความพึงพอใจในรางวัลดังกล่าวมากน้อยเพียงใด เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม

10. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

10.1 ควรศึกษาพนักงานทั้งโรงพยาบาล เพื่อจะได้ทราบความพึงพอใจในงานของพนักงานทั้งองค์กร และนำผลการวิจัยมาปรับปรุงการบริหารให้ดียิ่งขึ้น

10.2 ควรทำการวิจัยศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

- [1] โรงพยาบาลหนองบัวลำภู. 2548. **วิจัยทัศนคติและพันธกิจ**. ค้นเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2557, จาก <http://www.nbhospital.go.th>
- [2] Spector, P.E. 1994. **Job satisfaction survey**. Tampa, FL: University of South Florida, Department of Psychology.
- [3] Ivancevich, J. M. 1998. **Human Resource Management**. 7th ed. Boston: McGrawHill.
- [4] ประคอง วรรณสูตร. 2542. **สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- [5] ชูศรี วงศ์รัตน์. 2537. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [6] Best, John W. 1981. **Research in Education**. New Jersey: Prentice-Hall inc.
- [7] สมยศ นาวิการ. 2533. **การบริหารเพื่อความ เป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- [8] Downs, C. W., & Hazen, M. 1977. A factor analytic study of communication satisfaction. **Journal of Business Communication**, 14, 63-73.
- [9] ปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์. 2547. **จิตวิทยาบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- [10] French, Wendell. 1964. **The Personnel Management Process**. Boston: Houghton Mifflin.
- [11] เพ็ญพิชชา ล้วนดีและเยาวลักษณ์ อ่ำราไพ. 2558. แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). **วารสารเกื้อการุณย์**, 22(1), น. 48-59.
- [12] Lwandee P., & Amrumpai Y. 2015. Job Motivation and Job Satisfaction among Nurses in Banphaeo Hospital Public Organization. **Kuakarun Journal of Nursing**, 22(1), p, 48-59.
- [12] เขมมารี รักษ์ชูชีพและวิเชียร วิทยอดม. 2553. **ความพึงพอใจของลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญบุรี.
- [13] อุทุมพร รุ่งเรือง. 2555. **ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก**. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [14] ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. 2555. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555**. วิทยาลัยราชพฤกษ์. เอกสารรายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. (อัติสำเนา).
- [15] เบญจมาศ โปร่งสันเทียะ. 2554. **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา**. **วารสารศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม**, 10(2), น.134-141.
- [15] Prongsantri B. 2011. Job Satisfaction of Operators in Electronic Industry at Nakhonratchasima Province. **Journal of Industrial Education**, 10(2). p. 134-141.
- [16] กรองจิตต์ ยิ้มไพบูลย์. 2546. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านระบบการเรียนการสอนทางไกล ระบบการสื่อสารสองทาง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [17] เดชากร แก่นเมือง และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. 2556. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอนอนนงจังหวัด นครศรีธรรมราช**. เอกสารประกอบการประชุม ชาติใหญ่วิชาการ ครั้งที่4. (เอกสารอัติสำเนา).
- [18] พระสกลิตย์ โพธิญาโณ. 2556. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่**. ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- [19] เกரியไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทรจักร. 2544. **คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: บั๊คแบงก์.