

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง ปี พ.ศ. 2545



นายภานุกร นิยมตรง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาอาชีวเวชศาสตร์ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974-53-2178-8

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓ ๑๓.๕. 2551

JOB SATISFACTION OF RAYONG HOSPITAL'S PERSONNEL IN 2002

Mr. Panukorn Niyomtrong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science in Occupational Medicine
Department of Preventive and Social Medicine

Faculty of Medicine

Chulalongkorn University

Academic Year 2004

ISBN 974-53-2178-8

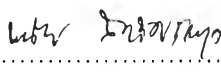
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง
ปี พ.ศ.2545
โดย นายภาณุกร นิยมตรง
สาขาวิชา อาชีวเวชศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์นายแพทย์พรชัย สิทธิศรัณย์กุล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



..... คณบดีคณะแพทยศาสตร์
(ศาสตราจารย์นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์นายแพทย์บดี ชนะมัน)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ศาสตราจารย์นายแพทย์พรชัย สิทธิศรัณย์กุล)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์)

ภาณุกร นิยมตรง: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลระยะของ ปี พ.ศ. 2545
(JOB SATISFACTION OF RAYONG HOSPITAL'S PERSONNEL IN 2002)

อ.ที่ปรึกษา: ศ.นพ.พรชัย สิทธิศรีธัญกุล, อ.ที่ปรึกษาร่วม: ผศ.นพ.วิโรจน์ เขียมจรัสรังษี 131 หน้า.
ISBN 974-53-2178-8

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลระยะของในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ เก็บข้อมูลในช่วงเดือน สิงหาคม 2544 ถึง มีนาคม 2545 โดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตัวเองให้บุคลากรโรงพยาบาลระยะของจำนวน 1,084 คนเป็นผู้ตอบ โดยส่งแบบสอบถามผ่านหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆของโรงพยาบาลระยะของ มีผู้ตอบ 896 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 82.66 ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยลักษณะบุคคล ทดสอบโดยใช้ไคสแควร์

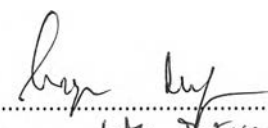
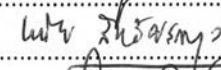
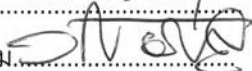
ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรโรงพยาบาลระยะของส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 34.3 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 39.7 บุคลากรเกินครึ่งหนึ่งอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพยาบาล และมีรายได้อยู่ในช่วง 10,000-29,999 บาท ร้อยละ 41.2 2) บุคลากรโรงพยาบาลระยะของมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยรวมทั้ง 11 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง (mean=3.56, S.D.=0.46) แต่ละด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean=3.80, S.D.=0.70) ส่วนด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean=3.17, S.D.=0.77) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรายด้านและรวมทุกด้าน แยกตามประเภทบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง 3) ปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) คือ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประเภทบุคลากรพบว่า ความพึงพอใจระดับมากของลูกจ้างประจำมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละสูงที่สุด (ร้อยละ 30.7) 4) ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมได้แก่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา และด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์

ความรู้จากงานวิจัยนี้ อาจเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านบุคคล การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบริการที่มีคุณภาพ รวมทั้งนำปัญหา ข้อเสนอแนะของบุคลากร มาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ภาควิชา เวชศาสตร์ป้องกันและสังคม

สาขาวิชา อาชีวเวชศาสตร์

ปีการศึกษา 2547

ลายมือชื่อนิสิต..... 
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... 
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม..... 

447 52482 30: MAJOR OCCUPATIONAL MEDICINE

KEY WORD: JOB SATISFACTION/ RAYONG HOSPITAL' S PERSONNEL

PANUKORN NIYOMTRONG: JOB SATISFACTION OF RAYONG HOSPITAL' S PERSONNEL IN 2002. THESIS ADVISOR: PROF. PORNCHAI SITHISARANKUL, THESIS CO-ADVISOR: ASST. PROF. WIROJ JIAMJARASRANGSI, 131 pp. ISBN: 974-53-2178-8

The purpose of this cross-sectional study was to study job satisfaction of Rayong hospital's personnel in each part and total parts including factors that affect job satisfaction. The study was conducted during August 2001 to March 2002 by sending self administered questionnaires to Rayong hospital' s personnel 1,084 persons through heads of Rayong hospital departments. The response rate was 82.66 percent (869 persons). Quantitative data was analyzed by mean and S.D. and qualitative data was analyzed by percent. The relationship between job satisfaction and factors was tested by Chi-square test.

The results were 1) Most of Rayong hospital' s personnel were female, had mean age of 34.3 years, graduated in bachelor degree 39.7%, more than 50% of personnel in department of nursing, and most of them were nurses. Nearly 50% of personnel had income between 10,000-29,999 baht. 2) Total job satisfaction in Rayong hospital' s personnel was of medium level (mean=3.56, S.D. = 0.46) and job satisfaction related to factors in the job was of medium level. The interpersonal relations with peers was the factor which had highest average score (mean=3.80, S.D. =0.70) and the lowest average score was the benefit and welfare (mean=3.17, S.D. =0.77). Total job satisfaction in Rayong hospital' s personnel by personal type was of medium level and job satisfaction related to factors in the job was of medium level. 3) The personal factors which significantly related to total job satisfaction and job satisfaction related to factors in the job were sex, age and working experience (p<0.05). The relationship between total job satisfaction and personal type revealed that permanent employee had the highest percent (30.7%) for high level total job satisfaction. 4) The major working problems were hospital officer, working system, supervisor and equipments.

The result of this study should be considered to prepare the guideline for human administration, produce motivation by providing suitable welfares and make a good working condition in order to promote job satisfaction in hospital personnel for good services. Organizational management concern with suggestions from hospital personnel, and correction of problems should be done.

Department of Preventive and Social Medicine
Field of study Occupational Medicine
Academic year 2004

Student' s signature..... *Panukorn*
Advisor' s signature..... *Pornchai Sithisarankul*
Co- advisor' s signature..... *Wiroj Jiamjarasrangsi*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จาก ศาสตราจารย์ นายแพทย์พรชัย สิทธิศรัณย์กุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์วิโรจน์ เจริญจรัสรังษี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำช่วยเหลือและชี้แจงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์นายแพทย์บดี ฐนะมัน ห้วนหน้าภาควิชาเวชศาสตร์ ป้องกันและสังคม ที่กรุณาเป็นประธานในการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณนายแพทย์ชาติรี ดันตยวงค์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลระยอง ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าไปดำเนินการแจกแบบสอบถาม และที่จะละเว้นในการขอบพระคุณไม่ได้ คือ บุคลากรทุกท่านของโรงพยาบาลระยอง ที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิและภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของการวิจัย.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	4
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	4
ปัญหาทางจริยธรรม.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	19
ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน.....	23
การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	24
ความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลศูนย์ระยอง.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28

บทที่	๗
	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
รูปแบบการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	35
ระยะเวลาดำเนินการวิจัย.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ตอนที่ 1 การตอบกลับของข้อมูล.....	41
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน.....	42
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง.....	46
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานกับปัจจัยลักษณะบุคคล.....	67
ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานกับประเภทของบุคลากร.....	85
ตอนที่ 6 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง.....	86
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	102
สรุปผลการวิจัย.....	102
อภิปรายผลผลการวิจัย.....	111
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	115
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	116
รายการอ้างอิง.....	117
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	122
ภาคผนวก ข แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง.....	124
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	131

สารบัญญัตินี้

ตาราง	หน้า
4.1 จำนวน ร้อยละของการตอบกลับของแบบสอบถาม แยกตามประเภทบุคลากร.....	41
4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล.....	42
4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และสถานภาพการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง.....	46
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน.....	47
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	48
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	49
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	50
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	51
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	52
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	53
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	54
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน.....	55
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านสภาพการทำงาน.....	56
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านผลประโยชน์แก่กุลและสวัสดิการ.....	57
4.15 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง จำแนกตามรายด้าน.....	58
4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ตามประเภทบุคลากร.....	59

4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาตามประเภทบุคลากร.....	59
4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามประเภทบุคลากร.....	60
4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามประเภทบุคลากร.....	61
4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบตามประเภทบุคลากร.....	61
4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือตามประเภทบุคลากร.....	62
4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามประเภทบุคลากร.....	63
4.23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านนโยบายและการบริหารตามประเภทบุคลากร.....	63
4.24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามประเภทบุคลากร.....	64
4.25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านสภาพการทำงานตามประเภทบุคลากร.....	65
4.26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการตามประเภทบุคลากร.....	65
4.27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจรวมทุกด้าน ตามประเภทบุคลากร.....	66
4.28 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับเพศ.....	67
4.29 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับอายุ.....	69
4.30 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับสถานภาพสมรส.....	71
4.31 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับวุฒิการศึกษา.....	73

4.32 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับตำแหน่ง.....	75
4.33 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับ.....	77
4.34 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับรายได้.....	79
4.35 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	81
4.36 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับภาวะเศรษฐกิจครอบครัว.....	83
4.37 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม กับประเภทบุคลากร.....	85
4.38 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานการพยาบาล.....	86
4.39 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานแพทย์.....	88
4.40 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการ และวิชาการ.....	89
4.41 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายธุรการ.....	90
4.42 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา.....	91
4.43 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานเภสัชกรรม.....	92
4.44 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก.....	93
4.45 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานเวชกรรมสังคม.....	94
4.46 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานทันตกรรม.....	95
4.47 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู.....	96
4.48 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานรังสีวิทยา.....	97
4.49 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายโภชนาการ.....	98
4.50 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายสุขศึกษา.....	98
4.51 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานวิสัญญีพยาบาล.....	99
4.52 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานห้องผ่าตัด.....	100
4.53 ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ประกันสุขภาพ.....	101

สารบัญแผนภูมิและภาพ

แผนภูมิที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
2.1	ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์.....	12
2.2	รูปแบบการจูงใจของพอร์ดเตอร์และลอร์เลอร์.....	15
2.3	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ.....	17
2.4	การให้ผลตอบแทนก่อนการลงมือทำงานจะทำให้รู้สึกพอใจ เกิดแรงจูงใจในการผลิตผลงาน.....	23
2.5	รูปแบบการสร้างความปลอดภัย จากผลงานไปยังความปลอดภัย.....	24
2.6	แผนภูมิการแบ่งงานภายในโรงพยาบาลศูนย์ระยอง.....	27