

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งผลการศึกษาได้เป็น

ตอนที่ 1 การตอบกลับของข้อมูล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่

- 2.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง
- 2.2 ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและสถานภาพการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง ได้แก่

- 3.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกรายด้าน 11 ด้าน
- 3.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทุกด้าน
- 3.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกรายด้าน 11 ด้าน ตามประเภทของบุคลากร
- 3.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน ตามประเภทของบุคลากร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยลักษณะบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประเภทของบุคลากร

ตอนที่ 6 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง

ตอนที่ 1 การตอบกลับของข้อมูล

จากแบบสอบถามที่ส่งให้กับบุคลากรโรงพยาบาลระยอง จำนวน 1,084 ชุด ได้รับความร่วมมือในการตอบกลับ จำนวน 896 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 82.66 โดยบุคลากรสายการแพทย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีอัตราตอบกลับสูงสุด ร้อยละ 100.00 รองลงมาได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 95.59 เภสัชกร ร้อยละ 94.44 พยาบาลเทคนิค/เจ้าหน้าที่พยาบาล ร้อยละ 89.52 ตามลำดับ ส่วนแพทย์มีอัตราการตอบกลับต่ำสุด ร้อยละ 16.67 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของการตอบกลับของแบบสอบถาม แยกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวนทั้งหมด (คน)	การตอบกลับ (คน)	อัตราตอบกลับ (ร้อยละ)
แพทย์	60	10	16.67
ทันตแพทย์	8	4	50.00
เภสัชกร	18	17	94.44
พยาบาลวิชาชีพ	295	282	95.59
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	105	94	89.52
บุคลากรสายการแพทย์	70	70	100.00
บุคลากรสายสนับสนุน	38	38	100.00
ลูกจ้างประจำ	188	139	73.94
ลูกจ้างชั่วคราว	302	242	80.13
รวม	1,084	896	82.66

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

2.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง

บุคลากรโรงพยาบาลระยองที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 86.7 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 39.6 อายุระหว่าง 30 – 39 ปี รองลงมา ร้อยละ 33.4 อายุระหว่าง 20 – 29 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 59 ปี อายุเฉลี่ย 34.3 ปี ระดับการศึกษา ร้อยละ 39.7 จบปริญญาตรี ร้อยละ 37.4 จบการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา สถานภาพสมรส ร้อยละ 57.8 สถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 34.3 สถานภาพโสด บุคลากรเกินครึ่งหนึ่งอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล ร้อยละ 56.6 สถานภาพปัจจุบัน ร้อยละ 49.7 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 27.0 เป็นลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่ง ร้อยละ 31.5 เป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 10.4 เป็นพยาบาลเทคนิค/เจ้าหน้าที่พยาบาล ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 32.0 มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 31.3 ประสบการณ์ 1 – 5 ปี บุคลากรร้อยละ 44.9 เป็นข้าราชการระดับ 5 - 6 ข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป ร้อยละ 33.0 รายได้ (รวมรายได้พิเศษ) ร้อยละ 41.2 มีรายได้ 10,000 – 29,999 บาท ร้อยละ 28.8 มีรายได้ 5,000 – 9,999 บาทภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว ร้อยละ 38.8 พอใช้แต่ไม่มีเหลือ ร้อยละ 29.9 ไม่พอใช้และเป็นหนี้ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	รวม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	896		
ชาย		117	13.1
หญิง		777	86.7
ไม่ตอบ		2	0.2
อายุ	896	(min=20, max=59, mean=34.3)	
20-29 ปี		299	33.4
30-39 ปี		355	39.6
40-49 ปี		182	20.3
50-59 ปี		52	5.8
ไม่ตอบ		8	0.9
ระดับการศึกษา	896		
ต่ำกว่าอนุปริญญา		335	37.4
อนุปริญญา		170	19.0

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	รวม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา (ต่อ)			
ปริญญาตรี		356	39.7
สูงกว่าปริญญาตรี		32	3.6
ไม่ตอบ		3	0.3
สถานภาพสมรส	896		
โสด		307	34.3
คู่		518	57.8
หย่า		26	2.9
แยกกันอยู่		18	2.0
ม่าย		26	2.9
ไม่ตอบ		1	0.1
กลุ่มงาน/ฝ่าย	896		
กลุ่มงานการพยาบาล		507	56.6
สำนักงานแพทย์		10	1.1
กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการ และวิชาการ (พคบว.)		44	4.9
ฝ่ายธุรการ		27	3.0
ฝ่ายการเงินและบัญชี		17	1.9
ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา		32	3.6
กลุ่มงานเภสัชกรรม		45	5.0
กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก		40	4.5
กลุ่มงานเวชกรรมสังคม		26	2.9
กลุ่มงานทันตกรรม		14	1.6
กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู		16	1.8
กลุ่มงานรังสีวิทยา		8	0.9
ฝ่ายโภชนาการ		21	2.3
ฝ่ายสุขศึกษา		3	0.3

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	รวม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
กลุ่มงาน/ฝ่าย(ต่อ)			
งานวิสัญญีพยาบาล กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา		19	13.1
งานห้องผ่าตัด กลุ่มงานศัลยกรรม		58	86.7
ศูนย์ประกันสุขภาพ		9	0.2
สถานภาพปัจจุบัน	896		
ข้าราชการ		445	49.7
พนักงานของรัฐ		70	7.8
ลูกจ้างประจำ		139	15.5
ลูกจ้างชั่วคราว		242	27.0
ตำแหน่ง	896		
แพทย์		10	1.1
ทันตแพทย์		4	0.4
เภสัชกร		17	1.9
พยาบาลวิชาชีพ		282	31.5
พยาบาลเทคนิค/เจ้าหน้าที่พยาบาล		94	10.4
บุคลากรสายการแพทย์		70	7.9
บุคลากรสายสนับสนุน		38	4.2
ลูกจ้างประจำ		139	15.5
ลูกจ้างชั่วคราว		242	27.0
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	896		
1-5 ปี		280	31.3
6-10 ปี		161	18.0
11-15 ปี		153	17.0
มากกว่า 15 ปี		287	32.0
ไม่ตอบ		15	1.7

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	รวม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับ(เฉพาะข้าราชการ)	445		
1-2		3	0.7
3-4		95	21.3
5-6		200	44.9
7 ขึ้นไป		147	33.0
รายได้	896		
ต่ำกว่า 5,000 บาท		201	22.4
5,000-9,999 บาท		258	28.8
10,000-29,999 บาท		369	41.2
30,000-49,999 บาท		26	2.9
50,000 บาทขึ้นไป		7	0.8
ไม่ตอบ		35	3.9
ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว	896		
ไม่พอใช้และเป็นหนี้		268	29.9
ไม่พอใช้แต่ไม่เป็นหนี้		57	6.4
พอใช้แต่ไม่มีเหลือ		348	38.8
พอใช้และเหลือเก็บ		209	23.3
ไม่ตอบ		14	1.6

2.2 ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและสถานภาพการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง

สำหรับความคิดเห็นเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 72.9 ความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 21.5 และสถานภาพการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ยังคงต้องการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป ร้อยละ 64.4 ย้ายออกไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ร้อยละ 12.8 ต้องการลาออก ร้อยละ 12.7 และมีผู้ไม่ตอบ ร้อยละ 10.0 ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และ สถานภาพการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง

ข้อมูล	รวม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	896		
ไม่มีความพึงพอใจเลย		25	3.0
พึงพอใจปานกลาง		654	72.9
พึงพอใจมาก		193	21.5
ไม่ตอบ		24	2.6
สถานภาพการปฏิบัติงานในอนาคต	896		
ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป		577	64.4
ย้ายออกไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น		115	12.8
ลาออก		114	12.7
ไม่ตอบ		90	10.0

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง

3.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกรายด้าน 11 ด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลระยองจำแนกรายด้าน 11 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์แก่ลูกและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน

บุคลากรโรงพยาบาลระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากการตอบครบทั้ง 6 ข้อ (mean = 3.77, S.D. = 0.58) พบว่า ข้อความข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจต่อตำแหน่งหน้าที่ของข้าพเจ้าเพราะมีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความพึงพอใจมาก (mean = 4.08, S.D. = 0.77) รองลงมา ได้แก่ ข้อความ ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (mean = 4.04, S.D. = 0.75) ข้าพเจ้าคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ (mean = 3.87, S.D. = 0.82) ส่วนข้อความ ข้าพเจ้ามีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean = 3.33, S.D. = 0.95) ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

ข้อความ	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจต่อตำแหน่งหน้าที่ ของข้าพเจ้าเพราะมีคุณค่าทางสังคม	4.08	0.77	896	มาก
ข้าพเจ้าคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่น่าสนใจ	3.87	0.82	892	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.33	0.95	875	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.75	891	มาก
ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้ตาม แนวทางที่ข้าพเจ้าวางแผนไว้	3.57	0.86	892	ปานกลาง
งานที่ข้าพเจ้าทำ มีการแบ่งหน้าที่ และขอบเขตการปฏิบัติที่ชัดเจน	3.74	0.84	896	ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยรวม ด้านลักษณะงาน	3.77	0.58	864	ปานกลาง

2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

บุคลากรโรงพยาบาลระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากการตอบครบทั้ง 4 ข้อ (mean = 3.44, S.D. = 0.77) พบว่า ข้อความ ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความพึงพอใจปานกลาง (mean = 3.83, S.D. = 0.86) ส่วนข้อความ ข้าพเจ้าเห็นว่าหากมีปัญหาข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลได้โดยตรง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean = 2.40, S.D. = 1.49) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา

ข้อความ	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
ข้าพเจ้าเห็นว่าหากมีปัญหาข้าพเจ้า สามารถขอคำปรึกษาแนะนำจาก ผู้อำนวยการโรงพยาบาลได้โดยตรง	2.40	1.49	892	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ ให้ความเป็นกันเองและเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเสมอ	3.73	0.92	893	ปานกลาง
ข้าพเจ้าสามารถขอคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ ได้เสมอ	3.81	0.90	890	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป หนึ่งระดับ	3.83	0.86	885	ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยรวม ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา	3.44	0.77	874	ปานกลาง

3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บุคลากรโรงพยาบาลระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากการตอบครบทั้ง 4 ข้อ (mean = 3.80, S.D. = 0.70) พบว่า ข้อความ ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความพึงพอใจมาก (mean = 4.03, S.D. = 0.70) ส่วนข้อความ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าปรึกษาปัญหาส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean = 3.48, S.D. = 1.12) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อความ	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
เมื่อมีข้อขัดข้องในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.92	0.80	896	ปานกลาง
ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี	4.03	0.70	876	มาก
เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าปรึกษาปัญหาส่วนตัว	3.48	1.12	892	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.76	0.87	887	ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.70	864	ปานกลาง

4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บุคลากรโรงพยาบาลระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากการตอบครบทั้ง 5 ข้อ (mean = 3.31, S.D. = 0.82) พบว่า ข้อความ ข้าพเจ้าได้รับโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในงานเช่นเดียวกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความพึงพอใจปานกลาง (mean = 3.76, S.D. = 0.97) ส่วนข้อความ ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ข้าพเจ้าลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมวุฒิให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean = 2.81, S.D. = 1.51) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อความ	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
งานที่รับผิดชอบมีส่วนส่งเสริมข้าพเจ้าให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่น้อยกว่าผู้อื่น	3.38	0.97	893	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	2.99	1.35	877	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้รับโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในงานเช่นเดียวกับผู้อื่น	3.76	0.97	894	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมสัมมนา	3.61	1.05	890	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้าลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมวุฒิให้สูงขึ้น	2.81	1.51	870	ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยรวมด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.31	0.82	852	ปานกลาง

5) ด้านความรับผิดชอบ

บุคลากรโรงพยาบาลระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากการตอบครบทั้ง 4 ข้อ (mean = 3.71, S.D. = 0.66) พบว่า ข้อความข้าพเจ้าพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความพึงพอใจปานกลาง (mean = 3.87, S.D. = 0.71) ส่วนข้อความ ข้าพเจ้ามีอำนาจสั่งการและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean = 3.35, S.D. = 1.09) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ

ข้อความ	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
ข้าพเจ้ามีอำนาจสั่งการและตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ	3.35	1.09	888	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในงานที่ข้าพเจ้ามีอยู่ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของ ข้าพเจ้า	3.79	0.77	891	ปานกลาง
ข้าพเจ้าพึงพอใจในงานที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติ	3.87	0.71	874	ปานกลาง
งานในหน้าที่รับผิดชอบของข้าพเจ้า ตรงกับความรู้ความสามารถของ ข้าพเจ้า	3.80	0.87	891	ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยรวม ด้านความรับผิดชอบ	3.71	0.66	859	ปานกลาง

6) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

บุคลากรโรงพยาบาลระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากการตอบครบทั้ง 4 ข้อ (mean = 3.55, S.D. = 0.65) พบว่า ข้อความ เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า (mean = 3.67, S.D. = 0.71) และข้อความ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจข้าพเจ้าในการปฏิบัติงาน (mean = 3.67, S.D. = 0.74) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ส่วนข้อความ ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยในผลงานของข้าพเจ้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean = 3.29, S.D. = 0.97) ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ

ข้อความ	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า	3.67	0.71	892	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของข้าพเจ้าโดยนำปัญหาด้านการปฏิบัติงานมาปรึกษาข้าพเจ้า	3.55	0.85	892	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจข้าพเจ้าในการปฏิบัติงาน	3.67	0.74	886	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยในผลงานของข้าพเจ้า	3.29	0.97	881	ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.55	0.65	866	ปานกลาง

7) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

บุคลากรโรงพยาบาลระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากการตอบครบทั้ง 4 ข้อ (mean = 3.78, S.D. = 0.53) พบว่า ข้อความ ข้าพเจ้าสามารถทำงานเสร็จทันภายในกำหนดเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความพึงพอใจปานกลาง (mean = 3.90, S.D. = 0.69) ส่วนข้อความ ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการบริหารจัดการสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean = 3.67, S.D. = 0.78) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ข้อความ	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
ความสำเร็จในงานที่ข้าพเจ้าทำ เป็นผลมาจากความสามารถของข้าพเจ้า	3.76	0.70	891	ปานกลาง
ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการบริหารจัดการสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้	3.67	0.78	891	ปานกลาง
ผลงานที่ข้าพเจ้าทำเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.79	0.67	894	ปานกลาง
ข้าพเจ้าสามารถทำงานเสร็จทันภายในกำหนดเวลา	3.90	0.69	895	ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยรวมด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.78	0.53	888	ปานกลาง

8) ด้านนโยบายและการบริหารงาน

บุคลากรโรงพยาบาลระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากการตอบครบทั้ง 3 ข้อ (mean = 3.54, S.D. = 0.70) พบว่าข้อความ มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบปฏิบัติให้เหมาะสมอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความพึงพอใจปานกลาง (mean = 3.59, S.D. = 0.79) ส่วนข้อความ นโยบายที่กำหนดไว้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean = 3.51, S.D. = 0.79) ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อความ	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
นโยบายที่กำหนดไว้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	3.51	0.79	895	ปานกลาง
มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบปฏิบัติให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.59	0.79	887	ปานกลาง
นโยบายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.53	0.80	891	ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยรวมด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.54	0.70	881	ปานกลาง

9) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

บุคลากรโรงพยาบาลระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากการตอบครบทั้ง 3 ข้อ (mean = 3.48, S.D. = 0.69) พบว่า ข้อความ ข้าพเจ้าเห็นว่าฝ่าย/กลุ่มงานของข้าพเจ้ามีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความพึงพอใจปานกลาง (mean = 3.66, S.D. = 0.88) ส่วนข้อความ ข้าพเจ้าเห็นว่าผู้อื่นต้องการเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งของข้าพเจ้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean = 3.15, S.D. = 1.16) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคง
ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ข้อความ	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าฝ่าย/กลุ่มงาน ของข้าพเจ้ามีความมั่นคง	3.66	0.88	893	ปานกลาง
ข้าพเจ้าเห็นว่าข้าพเจ้าสามารถอยู่ใน อาชีพหรือตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตาม ต้องการ	3.63	0.88	894	ปานกลาง
ข้าพเจ้าเห็นว่ามีผู้อื่นต้องการเข้ามา ปฏิบัติในตำแหน่งของข้าพเจ้า	3.15	1.16	890	ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยรวม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	3.48	0.69	885	ปานกลาง

10) ด้านสภาพการทำงาน

บุคลากรโรงพยาบาลระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากการตอบครบทั้ง 4 ข้อ (mean = 3.61, S.D. = 0.70) พบว่า ข้อความที่กำหนดชั่วโมงการทำงานในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความพึงพอใจปานกลาง (mean = 3.74, S.D. = 0.88) ส่วนข้อความ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานของข้าพเจ้าอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean = 3.54, S.D. = 0.90) ดังตารางที่ 4.13



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน

ข้อความ	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ของข้าพเจ้าอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี	3.54	0.90	891	ปานกลาง
วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น สมุด,ปากกาและอื่น ๆ มีจำนวน เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.62	0.99	894	ปานกลาง
การกำหนดชั่วโมงการทำงานใน หน่วยงานของข้าพเจ้ามีความ เหมาะสม	3.74	0.88	893	ปานกลาง
สภาพที่ทำงานของข้าพเจ้าเอื้อต่อการ ทำงาน	3.55	0.99	894	ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยรวม ด้านสภาพการทำงาน	3.61	0.70	884	ปานกลาง

11) ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ

บุคลากรโรงพยาบาลระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากการตอบครบทั้ง 4 ข้อ (mean = 3.17, S.D. = 0.77) พบว่า ข้อความ ข้าพเจ้าเห็นว่าการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล รวดเร็วมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความพึงพอใจปานกลาง (mean = 3.35, S.D. = 1.23) ส่วนข้อความ ร้านอาหารและสถานที่รับประทานอาหารมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean = 2.59, S.D. = 1.17) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านผลประโยชน์
 เกื้อกูลและสวัสดิการ

ข้อความ	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
หน่วยงานของข้าพเจ้ามีแนวปฏิบัติที่ ให้ความช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ยาม ฉุกเฉินทั้งในรูปของการเงินและความ ช่วยเหลืออื่น ๆ	3.25	1.15	892	ปานกลาง
ร้านอาหารและสถานที่รับประทานอาหาร อาหารมีความเหมาะสม	2.59	1.17	895	ปานกลาง
หากข้าพเจ้าต้องการลาพักผ่อนหรือ ลาในลักษณะอื่น ๆ หน่วยงานของ ข้าพเจ้าให้ข้าพเจ้าลาได้ตามต้องการ	3.15	1.16	895	ปานกลาง
ข้าพเจ้าเห็นว่าการเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการเช่นค่ารักษาพยาบาล รวดเร็วมีประสิทธิภาพ	3.35	1.23	885	ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยรวม ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและ สวัสดิการ	3.17	0.77	879	ปานกลาง

3.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทุกด้าน

บุคลากรโรงพยาบาลระยองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากการตอบครบทุกข้อ (mean = 3.56, S.D.= 0.46) และ พบว่า ความพึงพอใจทั้ง 11 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean = 3.80, S.D.= 0.70) ในขณะที่ความพึงพอใจในด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean = 3.17, S.D.= 0.77) ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลระยองจำแนกตามรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
ด้านลักษณะงาน	3.77	0.58	864	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.44	0.77	874	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.70	864	ปานกลาง
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.31	0.82	852	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.71	0.66	859	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.55	0.65	866	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.78	0.53	888	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.54	0.70	881	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.48	0.69	885	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.61	0.70	884	ปานกลาง
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ	3.17	0.77	879	ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยรวมทั้ง 11 ด้าน	3.56	0.46	715	ปานกลาง

3.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกรายด้าน 11 ด้านตามประเภทของบุคลากร

1) ด้านลักษณะงาน

เมื่อพิจารณาจากการตอบครบทุกข้อ พบว่า ทันตแพทย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean = 4.20, S.D.=0.25) ในขณะที่เภสัชกรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean=3.62, S.D.=0.78) ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

ประเภทบุคลากร	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
แพทย์	4.15	0.57	10	มาก
ทันตแพทย์	4.20	0.25	4	มาก
เภสัชกร	3.62	0.78	17	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพ	3.81	0.55	282	ปานกลาง
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	3.67	0.58	93	ปานกลาง
บุคลากรสายการแพทย์	3.96	0.51	71	ปานกลาง
บุคลากรสายสนับสนุน	3.88	0.44	38	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.82	0.64	139	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว	3.65	0.56	242	ปานกลาง

2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาจากการตอบครบทุกข้อ พบว่า ทันตแพทย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean=4.06, S.D.=0.42) ในขณะที่พยาบาลเทคนิค/เจ้าหน้าที่พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean=3.25, S.D.=0.73) ดังตารางที่ 4.17

ประเภทบุคลากร	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
แพทย์	3.42	1.17	10	ปานกลาง
ทันตแพทย์	4.06	0.42	4	มาก
เภสัชกร	3.66	0.87	17	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพ	3.37	0.69	282	ปานกลาง
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	3.25	0.73	93	ปานกลาง
บุคลากรสายการแพทย์	3.51	0.70	71	ปานกลาง
บุคลากรสายสนับสนุน	3.48	0.99	38	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.56	0.82	139	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว	3.52	0.64	242	ปานกลาง

3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เมื่อพิจารณาจากการตอบครบทุกข้อ พบว่า บุคลากรสายการแพทย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean=3.96, S.D.=0.61) ในขณะที่เภสัชกรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean=3.35, S.D.=0.91) ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ประเภทบุคลากร	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
แพทย์	3.72	0.66	10	ปานกลาง
ทันตแพทย์	3.56	0.42	4	ปานกลาง
เภสัชกร	3.35	0.91	17	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพ	3.78	0.65	282	ปานกลาง
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	3.90	0.64	93	ปานกลาง
บุคลากรสายการแพทย์	3.96	0.61	71	ปานกลาง
บุคลากรสายสนับสนุน	3.86	0.64	38	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.80	0.77	139	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว	3.74	0.77	242	ปานกลาง

4) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อพิจารณาจากการตอบครบทุกข้อ พบว่า ทันตแพทย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean=3.65, S.D.=0.50) ในขณะที่ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean=2.94, S.D.=0.95) ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน

ประเภทบุคลากร	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
แพทย์	3.24	0.66	10	ปานกลาง
ทันตแพทย์	3.65	0.50	4	ปานกลาง
เภสัชกร	3.01	0.93	17	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพ	3.45	0.72	282	ปานกลาง
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	3.53	0.58	93	ปานกลาง
บุคลากรสายการแพทย์	3.38	0.86	71	ปานกลาง
บุคลากรสายสนับสนุน	3.60	0.67	38	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.44	0.69	139	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว	2.94	0.95	242	ปานกลาง

5) ด้านความรับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาจากการตอบครบทุกข้อ พบว่า แพทย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean=4.17, S.D.=0.42) ในขณะที่ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean=3.41, S.D.=0.74) ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ

ประเภทบุคลากร	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
แพทย์	4.17	0.42	10	มาก
ทันตแพทย์	4.06	0.12	4	มาก
เภสัชกร	3.60	0.69	17	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพ	3.88	0.55	282	ปานกลาง
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	3.60	0.59	93	ปานกลาง
บุคลากรสายการแพทย์	3.90	0.56	71	ปานกลาง
บุคลากรสายสนับสนุน	3.86	0.53	38	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.68	0.70	139	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว	3.41	0.74	242	ปานกลาง

6) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

เมื่อพิจารณาจากการตอบครบทุกข้อ พบว่า ทันตแพทย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean=4.00, S.D.=0.61) ในขณะที่ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean=3.36, S.D.=0.74) ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ประเภทบุคลากร	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
แพทย์	3.85	0.48	10	ปานกลาง
ทันตแพทย์	4.00	0.61	4	ปานกลาง
เภสัชกร	3.41	0.79	17	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพ	3.60	0.53	282	ปานกลาง
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	3.50	0.58	93	ปานกลาง
บุคลากรสายการแพทย์	3.66	0.54	71	ปานกลาง
บุคลากรสายสนับสนุน	3.71	0.49	38	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.64	0.72	139	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว	3.36	0.74	242	ปานกลาง

7) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาจากการตอบครบทุกข้อ พบว่า ลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean=3.95, S.D.=0.52) ในขณะที่แพทย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean=3.57, S.D.=0.79) ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ประเภทบุคลากร	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
แพทย์	3.57	0.79	10	ปานกลาง
ทันตแพทย์	3.87	0.52	4	ปานกลาง
เภสัชกร	3.61	0.40	17	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพ	3.75	0.46	282	ปานกลาง
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	3.68	0.46	93	ปานกลาง
บุคลากรสายการแพทย์	3.85	0.40	71	ปานกลาง
บุคลากรสายสนับสนุน	3.82	0.46	38	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.95	0.52	139	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว	3.72	0.64	242	ปานกลาง

8) ด้านนโยบายและการบริหารงาน

เมื่อพิจารณาจากการตอบครบทุกข้อ พบว่า ลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean=3.74, S.D.=0.64) ในขณะที่แพทย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean=2.53, S.D.=1.25) ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน

ประเภทบุคลากร	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
แพทย์	2.53	1.25	10	ปานกลาง
ทันตแพทย์	3.41	0.73	4	ปานกลาง
เภสัชกร	2.94	0.97	17	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพ	3.48	0.68	282	ปานกลาง
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	3.42	0.64	93	ปานกลาง
บุคลากรสายการแพทย์	3.51	0.61	71	ปานกลาง
บุคลากรสายสนับสนุน	3.59	0.54	38	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.74	0.64	139	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว	3.62	0.70	242	ปานกลาง

9) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาจากการตอบครบทุกข้อ พบว่า ลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean=3.68, S.D.=0.63) ในขณะที่พยาบาลเทคนิค/เจ้าหน้าที่พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean=3.21, S.D.=0.77) ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ประเภทบุคลากร	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
แพทย์	3.40	0.37	10	ปานกลาง
ทันตแพทย์	3.50	0.33	4	ปานกลาง
เภสัชกร	3.29	0.57	17	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพ	3.41	0.67	282	ปานกลาง
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	3.21	0.77	93	ปานกลาง
บุคลากรสายการแพทย์	3.58	0.62	71	ปานกลาง
บุคลากรสายสนับสนุน	3.57	0.58	38	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.68	0.63	139	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว	3.50	0.76	242	ปานกลาง

10) ด้านสภาพการทำงาน

เมื่อพิจารณาจากการตอบครบทุกข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean=3.76, S.D.=0.60) ในขณะที่ทันตแพทย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean=3.18, S.D.=0.68) ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน

ประเภทบุคลากร	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
แพทย์	3.30	0.96	10	ปานกลาง
ทันตแพทย์	3.18	0.68	4	ปานกลาง
เภสัชกร	3.47	0.70	17	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพ	3.57	0.70	282	ปานกลาง
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	3.50	0.69	93	ปานกลาง
บุคลากรสายการแพทย์	3.68	0.69	71	ปานกลาง
บุคลากรสายสนับสนุน	3.76	0.60	38	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.72	0.68	139	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว	3.61	0.70	242	ปานกลาง

11) ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ

เมื่อพิจารณาจากการตอบครบทุกข้อ พบว่า ทันตแพทย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean=3.75, S.D.=0.84) ในขณะที่พยาบาลเทคนิค/เจ้าหน้าที่พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean=3.02, S.D.=0.68) ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ

ประเภทบุคลากร	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
แพทย์	3.07	0.90	10	ปานกลาง
ทันตแพทย์	3.75	0.84	4	ปานกลาง
เภสัชกร	3.19	0.46	17	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพ	3.10	0.72	282	ปานกลาง
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	3.02	0.68	93	ปานกลาง
บุคลากรสายการแพทย์	3.27	0.67	71	ปานกลาง
บุคลากรสายสนับสนุน	3.26	0.81	38	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.44	0.70	139	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว	3.11	0.87	242	ปานกลาง

3.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน ตามประเภทของบุคลากร

เมื่อพิจารณาจากการตอบครบทุกข้อ พบว่า ทันตแพทย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean=3.78, S.D.=0.29) ในขณะที่เภสัชกรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean=3.39, S.D.=0.56) ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจรวมทุกด้าน

ประเภทบุคลากร	mean	S.D.	จำนวนผู้ตอบ(คน)	ระดับความพึงพอใจ
แพทย์	3.54	0.56	10	ปานกลาง
ทันตแพทย์	3.78	0.29	4	ปานกลาง
เภสัชกร	3.39	0.56	17	ปานกลาง
พยาบาลวิชาชีพ	3.58	0.44	282	ปานกลาง
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	3.50	0.42	93	ปานกลาง
บุคลากรสายการแพทย์	3.67	0.38	71	ปานกลาง
บุคลากรสายสนับสนุน	3.68	0.34	38	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.68	0.48	139	ปานกลาง
ลูกจ้างชั่วคราว	3.46	0.51	242	ปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับ ปัจจัยลักษณะบุคคล

4.1 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านกับเพศ เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจรายด้านมีความแตกต่างกันตามเพศ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($p = 0.002$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($p = 0.000$) ด้านความรับผิดชอบ ($p = 0.017$) และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ ($p = 0.017$) โดยพบว่า เพศชายมีสัดส่วนของผู้ที่มีความพึงพอใจระดับสูงมากกว่าเพศหญิง (ด้านลักษณะงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง 0.5 เท่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพศชายมากกว่าเพศหญิง 0.3 เท่า ด้านความรับผิดชอบเพศชายมากกว่าเพศหญิง 0.6 เท่า และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ เพศชายมากกว่าเพศหญิง 0.5 เท่าตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับเพศ เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมมีความแตกต่างกันตามเพศ โดยพบว่า เพศชายมีสัดส่วนของผู้ที่มีความพึงพอใจระดับสูงมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.011$) ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านและระดับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		เพศ (ร้อยละ)		Chi-square p-value
		ชาย	หญิง	
ด้านลักษณะงาน ¹ (n = 861)	ระดับต่ำ	60.2	74.5	10.073
	ระดับสูง	39.8	25.5	0.002
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ² (n = 867)	ระดับต่ำ	69.3	87.4	25.408
	ระดับสูง	30.7	12.6	0.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (n = 861)	ระดับต่ำ	66.7	75.3	3.795
	ระดับสูง	33.3	24.7	0.051
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน (n = 837)	ระดับต่ำ	86.0	88.8	0.771
	ระดับสูง	14.0	11.2	0.380
ด้านความรับผิดชอบ ³ (n = 855)	ระดับต่ำ	75.0	84.1	5.715
	ระดับสูง	25.0	15.9	0.017
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (n = 859)	ระดับต่ำ	85.1	90.6	3.305
	ระดับสูง	14.9	9.4	0.069
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (n = 885)	ระดับต่ำ	79.5	84.5	1.887
	ระดับสูง	20.5	15.5	0.170

ตารางที่ 4.28 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับเพศ (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		เพศ (ร้อยละ)		Chi-square p-value
		ชาย	หญิง	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (n = 875)	ระดับต่ำ	87.6	90.0	0.622
	ระดับสูง	12.4	10.0	0.430
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (n = 882)	ระดับต่ำ	87.9	87.5	0.020
	ระดับสูง	12.1	12.5	0.888
ด้านสภาพการทำงาน (n = 881)	ระดับต่ำ	78.1	85.0	3.573
	ระดับสูง	21.9	15.0	0.059
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ ⁴ (n = 868)	ระดับต่ำ	86.5	93.0	5.686
	ระดับสูง	13.5	7.0	0.017
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (n = 871)	ไม่พึงพอใจ	1.8	3.0	9.033
	พึงพอใจปานกลาง	65.2	76.4	0.011
	พึงพอใจมาก	33.0	20.6	

หมายเหตุ

1 Odds ratio = 0.518, 95% CI = 0.344-0.782

2 Odds ratio = 0.326, 95% CI = 0.207-0.512

3 Odds ratio = 0.566, 95% CI = 0.354-0.907

4 Odds ratio = 0.482, 95% CI = 0.261-0.888

4.2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านกับอายุ เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจรายด้านมีความแตกต่างกันตามอายุ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($p = 0.000$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($p = 0.030$) ด้านความรับผิดชอบ ($p = 0.001$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($p = 0.018$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($p = 0.000$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($p = 0.027$) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($p = 0.038$) และด้านสภาพการทำงาน ($p = 0.025$) โดยพบว่า บุคลากรที่อายุมากมีสัดส่วนของผู้ที่มีความพึงพอใจระดับสูงมากกว่าบุคลากรที่อายุน้อย (ด้านลักษณะงาน 3 เท่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2 เท่า ด้านความรับผิดชอบ 3 เท่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3 เท่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 3 เท่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2 เท่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 2 เท่า และด้านสภาพการทำงาน 2 เท่า) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับอายุ เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมมีความแตกต่างกันตามอายุ โดยพบว่า บุคลากรที่อายุมากมีสัดส่วนของผู้ที่มีความพึงพอใจระดับสูงมากกว่าบุคลากรที่อายุน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.000$) ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		อายุ (ปี) (ร้อยละ)			Chi-square p-value
		น้อย ^a	มาก ^b	ไม่ตอบ	
ด้านลักษณะงาน ¹ (n = 863)	ระดับต่ำ	79.3	56.0	75.9	16.234
	ระดับสูง	20.7	44.0	24.1	0.000
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ² (n = 869)	ระดับต่ำ	88.1	78.1	86.3	4.687
	ระดับสูง	11.9	21.9	13.7	0.030
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n = 863)	ระดับต่ำ	68.4	72.3	76.0	0.507
	ระดับสูง	31.6	27.7	24.0	0.476
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (n = 839)	ระดับต่ำ	90.3	85.1	89.0	1.586
	ระดับสูง	9.7	14.9	11.0	0.208
ด้านความรับผิดชอบ ³ (n = 856)	ระดับต่ำ	90.4	73.9	83.9	11.547
	ระดับสูง	9.6	26.1	16.1	0.001

ตารางที่ 4.29 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับอายุ (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		อายุ (ปี) (ร้อยละ)			Chi-square p-value
		น้อย ^๑	มาก ^๒	ไม่ตอบ	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ^๔ (n = 861)	ระดับต่ำ	92.9	83.2	91.1	5.596
	ระดับสูง	7.1	16.8	8.9	0.018
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ^๕ (n = 887)	ระดับต่ำ	90.8	74.5	85.0	12.175
	ระดับสูง	9.2	25.5	15.0	0.000
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ^๖ (n = 877)	ระดับต่ำ	91.6	82.4	91.3	4.889
	ระดับสูง	8.4	17.6	8.7	0.027
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ^๗ (n = 884)	ระดับต่ำ	89.2	80.0	89.1	4.313
	ระดับสูง	10.8	20.0	10.9	0.038
ด้านสภาพการทำงาน ^๘ (n = 883)	ระดับต่ำ	84.9	73.8	86.8	5.019
	ระดับสูง	15.1	26.2	13.2	0.025
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ (n = 870)	ระดับต่ำ	89.7	84.9	94.7	1.394
	ระดับสูง	10.3	15.1	5.3	0.239
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (n = 872)	ไม่พึงพอใจ	3.3	1.3	3.2	24.097
	พึงพอใจปานกลาง	85.1	63.6	75.9	0.000
	กลาง	11.6	35.1	20.9	
	พึงพอใจมาก				

หมายเหตุ

a หมายถึง อายุ < mean - S.D.

b หมายถึง อายุ > mean + S.D.

1 Odds ratio = 3.015, 95% CI = 1.744-5.213

2 Odds ratio = 2.080, 95% CI = 1.062-4.074

3 Odds ratio = 3.310, 95% CI = 1.617-6.775

4 Odds ratio = 2.645, 95% CI = 1.154-6.061

5 Odds ratio = 3.384, 95% CI = 1.660-6.897

6 Odds ratio = 2.330, 95% CI = 1.084-5.009

7 Odds ratio = 2.058, 95% CI = 1.031-4.105

8 Odds ratio = 1.994, 95% CI = 1.083-3.671

4.3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านกับสถานภาพสมรส เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจรายด้านมีความแตกต่างกันตามสถานภาพสมรส ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($p = 0.044$) โดยพบว่า บุคลากรที่ไม่โสดมีสัดส่วนของผู้ที่มีความพึงพอใจระดับสูงมากกว่าบุคลากรที่โสด 1.4 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับสถานภาพสมรส เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันตามสถานภาพสมรส ($p = 0.055$) ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		สถานภาพสมรส(ร้อยละ)		Chi-square p-value
		โสด ^a	ไม่โสด ^b	
ด้านลักษณะงาน ¹ (n = 862)	ระดับต่ำ	76.3	70.0	4.069
	ระดับสูง	23.7	30.0	0.044
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (n = 868)	ระดับต่ำ	87.5	83.2	3.078
	ระดับสูง	12.5	16.8	0.079
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n = 862)	ระดับต่ำ	73.4	75.1	0.292
	ระดับสูง	26.6	24.9	0.589
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (n = 839)	ระดับต่ำ	88.5	88.4	0.001
	ระดับสูง	11.5	11.6	0.972
ด้านความรับผิดชอบ (n = 855)	ระดับต่ำ	84.8	81.7	1.464
	ระดับสูง	15.2	18.3	0.226
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (n = 860)	ระดับต่ำ	91.3	88.8	1.432
	ระดับสูง	8.7	11.2	0.231
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (n = 886)	ระดับต่ำ	86.6	81.8	3.671
	ระดับสูง	13.4	18.2	0.055
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (n = 876)	ระดับต่ำ	91.8	88.4	2.802
	ระดับสูง	8.2	11.6	0.094
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (n = 883)	ระดับต่ำ	87.9	87.1	0.113
	ระดับสูง	12.1	12.9	0.736

ตารางที่ 4.30 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับสถานภาพสมรส (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		สถานภาพสมรส (ร้อยละ)		Chi-square p-value
		โสด ^a	ไม่โสด ^b	
ด้านสภาพการทำงาน (n = 882)	ระดับต่ำ	85.5	83.3	0.749
	ระดับสูง	14.5	16.7	0.387
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและ สวัสดิการ (n = 870)	ระดับต่ำ	94.0	90.9	2.857
	ระดับสูง	6.0	9.1	0.091
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม (n = 895)	ไม่พึงพอใจ	3.3	2.6	5.816
	พึงพอใจปานกลาง	79.1	72.8	0.055
	พึงพอใจมาก	17.5	24.6	

หมายเหตุ

a หมายถึง สถานภาพสมรสโสด หย่า แยกกันอยู่ และม่าย

b หมายถึง สถานภาพสมรสคู่

1 Odds ratio = 1.374, 95% CI = 1.008-1.872

4.4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านกับวุฒิการศึกษา เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจรายด้านมีความแตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($p = 0.004$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($p = 0.014$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($p = 0.003$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($p = 0.000$) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($p = 0.005$) และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ ($p = 0.039$) โดยพบว่า บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือต่ำกว่า มีสัดส่วนของผู้ที่มีความพึงพอใจระดับสูงมากกว่าบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 0.6 เท่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 0.5 เท่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 0.5 เท่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน 0.2 เท่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 0.5 เท่า และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ 0.6 เท่า ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับวุฒิการศึกษา เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา ($p = 0.062$) ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		วุฒิการศึกษา(ร้อยละ)		Chi-square p-value
		อนุปริญญา /ต่ำกว่า	ปริญญาตรี/สูงกว่า	
ด้านลักษณะงาน (n = 860)	ระดับต่ำ	73.1	72.1	0.093
	ระดับสูง	26.9	27.9	0.760
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (n = 866)	ระดับต่ำ	83.3	87.4	2.833
	ระดับสูง	16.7	12.6	0.092
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ¹ (n = 860)	ระดับต่ำ	70.3	79.1	8.517
	ระดับสูง	29.7	20.9	0.004
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน (n = 836)	ระดับต่ำ	88.2	88.6	0.026
	ระดับสูง	11.8	11.4	0.872
ด้านความรับผิดชอบ (n = 853)	ระดับต่ำ	83.4	82.2	0.205
	ระดับสูง	16.6	17.8	0.651
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ² (n = 858)	ระดับต่ำ	87.6	92.7	6.077
	ระดับสูง	12.4	7.3	0.014

ตารางที่ 4.31 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับวุฒิการศึกษา (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		วุฒิการศึกษา(ร้อยละ)		Chi-square p-value
		อนุปริญญา /ต่ำกว่า	ปริญญาตรี/สูงกว่า	
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ³ (n = 884)	ระดับต่ำ	80.6	88.1	9.080 0.003
	ระดับสูง	19.4	11.9	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ⁴ (n = 874)	ระดับต่ำ	85.2	95.8	26.662 0.000
	ระดับสูง	14.8	4.2	
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ⁵ (n = 881)	ระดับต่ำ	84.9	91.1	7.771 0.005
	ระดับสูง	15.1	8.9	
ด้านสภาพการทำงาน (n = 881)	ระดับต่ำ	82.2	86.5	3.009 0.083
	ระดับสูง	17.8	13.5	
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ ⁶ (n = 867)	ระดับต่ำ	90.5	94.3	4.262 0.039
	ระดับสูง	9.5	5.7	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (n = 869)	ไม่พึงพอใจ	2.5	3.4	5.555 0.062
	พึงพอใจปานกลาง	72.4	78.0	
	พึงพอใจมาก	25.1	18.6	

หมายเหตุ

1 Odds ratio = 0.627, 95% CI = 0.457-0.859

2 Odds ratio = 0.556, 95% CI = 0.347-0.891

3 Odds ratio = 0.560, 95% CI = 0.383-0.819

4 Odds ratio = 0.251, 95% CI = 0.143-0.439

5 Odds ratio = 0.547, 95% CI = 0.356-0.840

6 Odds ratio = 0.577, 95% CI = 0.341-0.978

4.5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านกับตำแหน่ง เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจรายด้านมีความแตกต่างกันตามตำแหน่ง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($p = 0.013$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($p = 0.000$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($p = 0.000$) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($p = 0.012$) และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ ($p = 0.010$) โดยพบว่า บุคลากรในกลุ่มบริหารมีสัดส่วนของผู้ที่มีความพึงพอใจระดับสูงมากกว่าบุคลากรในกลุ่มวิชาชีพ (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 1.6 เท่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2 เท่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน 3 เท่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 1.6 เท่า และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ 2 เท่า ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับตำแหน่ง เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันตามตำแหน่ง ($p = 0.307$) ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		ตำแหน่ง (ร้อยละ)		Chi-square p-value
		กลุ่มวิชาชีพ ^๑	กลุ่มบริหาร ^๒	
ด้านลักษณะงาน (n = 863)	ระดับต่ำ	70.6	75.0	2.105
	ระดับสูง	29.4	25.0	0.147
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ^๑ (n = 869)	ระดับต่ำ	87.8	81.8	6.162
	ระดับสูง	12.2	18.2	0.013
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n = 863)	ระดับต่ำ	76.5	71.8	2.489
	ระดับสูง	23.5	28.2	0.115
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(n = 839)	ระดับต่ำ	87.6	89.5	0.716
	ระดับสูง	12.4	10.5	0.397
ด้านความรับผิดชอบ (n = 856)	ระดับต่ำ	83.3	82.6	0.071
	ระดับสูง	16.7	17.4	0.790
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (n = 861)	ระดับต่ำ	91.6	87.9	3.199
	ระดับสูง	8.4	12.1	0.074
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ^๒ (n = 887)	ระดับต่ำ	88.0	79.1	12.848
	ระดับสูง	12.0	20.9	0.000

ตารางที่ 4.32 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมโดยรวมกับตำแหน่ง (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		ตำแหน่ง (ร้อยละ)		Chi-square p-value
		กลุ่ม วิชาชีพ ^า	กลุ่ม บริหาร ^บ	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ^ค (n = 877)	ระดับต่ำ	94.2	84.6	22.220
	ระดับสูง	5.8	15.4	0.000
ด้านความมั่นคงปลอดภัย ^ด (n = 884)	ระดับต่ำ	90.1	84.4	6.360
	ระดับสูง	9.9	15.6	0.012
ด้านสภาพการทำงาน (n = 883)	ระดับต่ำ	86.1	81.9	2.961
	ระดับสูง	13.9	18.1	0.085
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ ^ง (n = 870)	ระดับต่ำ	94.3	89.6	6.599
	ระดับสูง	5.7	10.4	0.010
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (n = 872)	ไม่พึงพอใจ	3.4	2.3	2.363
	พึงพอใจปานกลาง	76.1	73.7	0.307
	พึงพอใจมาก	20.5	24.0	

หมายเหตุ

a หมายถึง แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค/เจ้าหน้าที่พยาบาล และ บุคลากรสายการแพทย์ จำนวน 477 คน

b หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 419 คน

1 Odds ratio = 1.605, 95% CI = 1.102-2.336

2 Odds ratio = 1.935, 95% CI = 1.343-2.786

3 Odds ratio = 2.989, 95% CI = 1.864-4.794

4 Odds ratio = 1.672, 95% CI = 1.118-2.500

5 Odds ratio = 1.922, 95% CI = 1.159-3.185

4.6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านกับสถานภาพ เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจรายด้านมีความแตกต่างกันตามสถานภาพ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($p = 0.025$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($p = 0.028$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($p = 0.034$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($p = 0.000$) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($p = 0.022$) และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ ($p = 0.003$) โดยพบว่า บุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการมีสัดส่วนของผู้ที่มีความพึงพอใจระดับสูงมากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 1.4 เท่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 1.4 เท่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน 3 เท่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 1.6 เท่า และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ 2 เท่า) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะงานซึ่งบุคลากรที่เป็นข้าราชการมีสัดส่วนของผู้ที่มีความพึงพอใจระดับสูงมากกว่าบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ 0.7 เท่า ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับสถานภาพ เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันตามสถานภาพ ($p = 0.620$) ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับสถานภาพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		สถานภาพ (ร้อยละ)		Chi-square p-value
		ข้าราชการ	ไม่ใช่ข้าราชการ	
ด้านลักษณะงาน ¹ (n = 863)	ระดับต่ำ	69.2	76.0	5.030
	ระดับสูง	30.8	24.0	0.025
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (n = 869)	ระดับต่ำ	86.4	83.6	1.335
	ระดับสูง	13.6	16.4	0.248
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ² (n = 863)	ระดับต่ำ	77.5	71.0	4.824
	ระดับสูง	22.5	29.0	0.028
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (n = 839)	ระดับต่ำ	87.2	89.8	1.461
	ระดับสูง	12.8	10.2	0.227
ด้านความรับผิดชอบ (n = 856)	ระดับต่ำ	81.8	84.1	0.826
	ระดับสูง	18.2	15.9	0.363
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (n = 861)	ระดับต่ำ	90.6	89.2	0.447
	ระดับสูง	9.4	10.8	0.504

ตารางที่ 4.33 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับสถานภาพ (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		สถานภาพ (ร้อยละ)		Chi-square p-value
		ข้าราชการ	ไม่ใช่ข้าราชการ	
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ³ (n = 887)	ระดับต่ำ	86.5	81.3	4.472
	ระดับสูง	13.5	18.7	0.034
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ⁴ (n = 877)	ระดับต่ำ	94.0	85.5	17.211
	ระดับสูง	6.0	14.5	0.000
ด้านความมั่นคงปลอดภัย ⁵ (n = 884)	ระดับต่ำ	90.0	84.9	5.215
	ระดับสูง	10.0	15.1	0.022
ด้านสภาพการทำงาน (n = 883)	ระดับต่ำ	85.4	82.9	0.989
	ระดับสูง	14.6	17.1	0.320
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ ⁶ (n = 870)	ระดับต่ำ	94.8	89.5	8.627
	ระดับสูง	5.2	10.5	0.003
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (n = 872)	ไม่พึงพอใจ	3.4	2.3	0.956
	พึงพอใจปานกลาง	74.8	75.2	0.620
	พึงพอใจมาก	21.8	22.5	

หมายเหตุ

1 Odds ratio = 0.709, 95% CI = 0.525-0.958

2 Odds ratio = 1.411, 95% CI = 1.038-1.918

3 Odds ratio = 1.476, 95% CI = 1.027-2.119

4 Odds ratio = 2.663, 95% CI = 1.653-4.290

5 Odds ratio = 1.599, 95% CI = 1.066-2.400

6 Odds ratio = 2.151, 95% CI = 1.277-3.622

4.7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านกับรายได้ เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจรายด้านมีความแตกต่างกันตามรายได้ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($p = 0.009$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($p = 0.047$) และด้านความรับผิดชอบ ($p = 0.033$) โดยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ในช่วง 10,000-29,999 บาทมีสัดส่วนของผู้ที่มีความพึงพอใจระดับสูงมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ในช่วงอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับรายได้ เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันตามรายได้ ($p = 0.178$) ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับรายได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		รายได้ (ร้อยละ)					Chi-square p-value
		<5,000 บาท	5,000-9,999 บาท	10,000-29,999 บาท	30,000 - 49,999 บาท	50,000 บาทขึ้นไป	
ด้านลักษณะงาน (n = 828)	ระดับต่ำ	81.9	74.6	67.8	68.0	66.7	13.449
	ระดับสูง	18.1	25.4	32.2	32.0	33.3	0.009
ด้านผู้บังคับบัญชา (n = 834)	ระดับต่ำ	86.3	85.4	84.6	76.0	71.4	2.907
	ระดับสูง	13.7	14.6	15.4	24.0	28.6	0.574
ด้านเพื่อนร่วมงาน (n = 831)	ระดับต่ำ	75.1	68.8	77.4	84.6	100.0	9.614
	ระดับสูง	24.9	31.2	22.6	15.4	0.0	0.047
ด้านโอกาสก้าวหน้า (n = 805)	ระดับต่ำ	91.0	87.3	88.6	88.0	85.7	1.497
	ระดับสูง	9.0	12.7	11.4	12.0	14.3	0.827
ด้านความรับผิดชอบ (n = 821)	ระดับต่ำ	88.3	84.0	80.9	72.0	57.1	10.494
	ระดับสูง	11.7	16.0	19.1	28.0	42.9	0.033
ด้านการยอมรับนับถือ (n = 826)	ระดับต่ำ	91.0	91.4	89.4	84.6	85.7	1.883
	ระดับสูง	9.0	8.6	10.6	15.4	14.3	0.757
ด้านความสำเร็จในงาน (n = 852)	ระดับต่ำ	82.2	83.1	87.0	76.9	85.7	3.981
	ระดับสูง	17.8	16.9	13.0	23.1	14.3	0.409
ด้านนโยบาย (n = 843)	ระดับต่ำ	85.4	90.6	92.2	88.0	100.0	7.679
	ระดับสูง	14.6	9.4	7.8	12.0	0.0	0.104

ตารางที่ 4.34 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับรายได้ (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		รายได้ (ร้อยละ)					Chi-square p-value
		<5,000 บาท	5,000-9,999 บาท	10,000-29,999 บาท	30,000 - 49,999 บาท	50,000 บาทขึ้นไป	
ด้านความมั่นคง (n = 849)	ระดับต่ำ	85.3	87.1	90.1	84.0	100.0	4.502
	ระดับสูง	14.7	12.9	9.9	16.0	0.0	0.342
ด้านสภาพการทำงาน (n= 848)	ระดับต่ำ	84.6	84.5	84.2	76.9	100.0	2.400
	ระดับสูง	15.4	15.5	15.8	23.1	0.0	0.663
ด้านผลประโยชน์ แก่กุล (n= 837)	ระดับต่ำ	93.1	88.8	94.0	88.0	100.0	7.014
	ระดับสูง	6.9	11.2	6.0	12.0	0.0	0.135
ความพึงพอใจ โดยรวม(n= 861)	ไม่พึงพอใจ	2.6	4.0	1.9	11.5	0.0	11.435
	พึงพอใจปานกลาง	78.9	93.8	74.2	69.2	85.7	0.178
	พึงพอใจมาก	18.6	22.2	23.9	19.2	14.3	

4.9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจรายด้านมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($p = 0.000$) ด้านความรับผิดชอบ ($p = 0.000$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($p = 0.015$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($p = 0.006$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($p = 0.009$) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($p = 0.016$) และด้านสภาพการทำงาน ($p = 0.024$) โดยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีมีสัดส่วนของผู้ที่มีความพึงพอใจระดับสูงมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในช่วงอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีมีสัดส่วนของผู้ที่มีความพึงพอใจระดับสูงมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในช่วงอื่น ($p = 0.006$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)				Chi-square p-value
		1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	> 15 ปี	
ด้านลักษณะงาน (n = 849)	ระดับต่ำ	78.4	81.3	69.5	62.8	24.320
	ระดับสูง	21.6	18.7	30.5	37.2	0.000
ด้านผู้บังคับบัญชา (n = 856)	ระดับต่ำ	88.6	84.3	86.3	81.7	5.413
	ระดับสูง	11.4	15.7	13.7	18.3	0.144
ด้านเพื่อนร่วมงาน (n = 849)	ระดับต่ำ	73.0	76.8	78.5	72.4	2.682
	ระดับสูง	27.0	23.2	21.5	27.6	0.443
ด้านโอกาสก้าวหน้า (n = 825)	ระดับต่ำ	90.2	88.2	87.6	87.5	1.176
	ระดับสูง	9.8	11.8	12.4	12.5	0.759
ด้านความรับผิดชอบ (n = 841)	ระดับต่ำ	87.6	89.5	83.8	73.8	24.676
	ระดับสูง	12.4	10.5	16.2	26.2	0.000
ด้านการยอมรับนับถือ (n = 847)	ระดับต่ำ	93.7	91.6	89.2	85.6	10.410
	ระดับสูง	6.3	8.4	10.8	14.4	0.015

ตารางที่ 4.35 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)				Chi-square p-value
		1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	> 15 ปี	
ด้านความสำเร็จ ในงาน (n = 872)	ระดับต่ำ	87.0	89.3	82.4	78.2	12.392
	ระดับสูง	13.0	10.7	17.6	21.8	0.006
ด้านนโยบาย (n = 862)	ระดับต่ำ	89.9	93.7	94.0	85.3	11.547
	ระดับสูง	10.1	6.3	6.0	14.7	0.009
ด้านความมั่นคง (n = 869)	ระดับต่ำ	87.0	93.1	91.3	83.8	10.336
	ระดับสูง	13.0	6.9	8.7	16.2	0.016
ด้านสภาพการทำงาน (n = 869)	ระดับต่ำ	85.2	90.4	84.8	79.6	9.426
	ระดับสูง	14.8	9.6	15.2	20.4	0.024
ด้านผลประโยชน์ เกื้อกูล (n = 856)	ระดับต่ำ	92.5	96.3	93.2	89.4	6.955
	ระดับสูง	7.5	3.8	6.8	10.6	0.073
ความพึงพอใจ โดยรวม (n = 881)	ไม่พึงพอใจ	3.6	3.8	2.0	1.8	18.139
	พึงพอใจปานกลาง	79.9	78.5	74.2	68.3	0.006
	พึงพอใจมาก	16.5	17.7	23.8	29.9	

4.10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านกับภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจรายด้านมีความแตกต่างกันตามภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($p = 0.003$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($p = 0.018$) โดยพบว่าบุคลากรที่มีภาวะเศรษฐกิจครอบครัวไม่พอใช้แต่ไม่เป็นหนี้มีสัดส่วนของผู้ที่มีความพึงพอใจระดับสูงมากกว่ากลุ่มอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม กับภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันตามภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว ($p = 0.465$) ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว (ร้อยละ)				Chi-square p-value
		ไม่พอใช้และเป็นหนี้	ไม่พอใช้แต่ไม่เป็นหนี้	พอใช้แต่ไม่เหลือ	พอใช้และเหลือเก็บ	
ด้านลักษณะงาน (n = 849)	ระดับต่ำ	74.2	70.4	75.3	66.0	6.101
	ระดับสูง	25.8	29.6	24.7	34.0	0.107
ด้านผู้บังคับบัญชา (n = 856)	ระดับต่ำ	85.8	78.9	84.7	85.9	1.884
	ระดับสูง	14.2	21.1	15.3	14.1	0.597
ด้านเพื่อนร่วมงาน (n = 849)	ระดับต่ำ	70.2	58.9	75.3	81.1	14.198
	ระดับสูง	29.8	41.1	24.7	18.9	0.003
ด้านโอกาสก้าวหน้า (n = 827)	ระดับต่ำ	89.1	85.5	88.5	87.6	0.678
	ระดับสูง	10.9	14.5	11.5	12.4	0.878
ด้านความรับผิดชอบ (n = 842)	ระดับต่ำ	83.9	81.1	84.0	79.2	2.434
	ระดับสูง	16.1	18.9	16.0	20.8	0.487
ด้านการยอมรับนับถือ (n = 848)	ระดับต่ำ	87.5	86.8	91.4	90.6	2.969
	ระดับสูง	12.5	13.2	8.6	9.4	0.396
ด้านความสำเร็จในงาน (n = 873)	ระดับต่ำ	80.3	80.4	86.7	85.1	5.238
	ระดับสูง	19.7	19.6	13.3	14.9	0.155

ตารางที่ 4.36 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน 11 ด้านและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		ภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว (ร้อยละ)				Chi-square p-value
		ไม่พอใจ/ เป็นหนี้	ไม่พอใจ แต่ไม่ เป็นหนี้	พอใจแต่ ไม่เหลือ	พอใจ และ เหลือ เกือบ	
ด้านนโยบาย (n = 864)	ระดับต่ำ	85.6	83.9	92.0	92.2	10.077
	ระดับสูง	14.4	16.1	8.0	7.8	0.018
ด้านความมั่นคง (n = 870)	ระดับต่ำ	86.0	83.6	87.8	88.9	1.573
	ระดับสูง	14.0	16.4	12.2	11.1	0.660
ด้านสภาพการทำงาน (n = 869)	ระดับต่ำ	83.3	81.8	86.5	80.8	3.524
	ระดับสูง	16.7	18.2	13.5	19.2	0.318
ด้านผลประโยชน์ เกื้อกูล (n = 857)	ระดับต่ำ	92.2	88.7	92.9	91.3	1.327
	ระดับสูง	7.8	11.3	7.1	8.7	0.723
ความพึงพอใจ โดยรวม(n = 859)	ไม่พึงพอใจ	3.1	3.6	2.9	2.5	5.640
	พึงพอใจปานกลาง	74.7	76.4	77.9	70.0	0.465
	พึงพอใจมาก	22.2	20.0	19.2	27.5	

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประเภทของบุคลากร

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประเภทของบุคลากร เมื่อทดสอบด้วย Chi-square test พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมมีความแตกต่างกันตามประเภทของบุคลากร โดยเมื่อพิจารณาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมากพบว่า ลูกจ้างประจำมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละสูงสุด (ร้อยละ 30.7) รองลงมาได้แก่ บุคลากรสายการแพทย์ (ร้อยละ 29.6) ในขณะที่ พยาบาลเทคนิค/เจ้าหน้าที่พยาบาลมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละต่ำที่สุด (ร้อยละ 16.7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.000$) ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (ร้อยละ)			Chi-square p-value
	ไม่พึงพอใจ	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจมาก	
แพทย์ / ทันตแพทย์	0.0	78.6	21.4	45.174 0.000
เภสัชกร	23.5	47.1	29.4	
พยาบาลวิชาชีพ	2.5	78.6	18.9	
พยาบาลเทคนิค/ เจ้าหน้าที่พยาบาล	5.6	77.8	16.7	
บุคลากรสายการแพทย์	0.0	70.4	29.6	
บุคลากรสายสนับสนุน	0.0	73.0	27.0	
ลูกจ้างประจำ	2.4	66.9	30.7	
ลูกจ้างชั่วคราว	2.6	77.4	20.0	

ตอนที่ 6 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลระยอง จำแนกตาม
กลุ่มงาน/ ฝ่าย

ตารางที่ 4.38 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานการพยาบาล
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 240 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1.ด้านผู้ปฏิบัติงาน	183	76.25
- การประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น แพทย์กับพยาบาล		
- อัตรากำลังไม่เพียงพอ/การแบ่งหน้าที่บุคลากรไม่เหมาะสม		
- ความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย/อำนาจในการตัดสินใจมีน้อย		
- ขาดความรับผิดชอบ ความสามัคคี ขาดจิตสำนึกรักองค์กร		
- ขาดขวัญกำลังใจ/ทักษะ ความรู้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
- ไม่ปฏิบัติตามแนวทางหรือข้อกำหนดที่ร่วมกันจัดทำขึ้น		
- บทบาท สิทธิ สวัสดิการพนักงานของรัฐยังไม่ชัดเจน		
2.ด้านระบบการปฏิบัติงาน	82	34.17
- การดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพโรงพยาบาล		
- การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรฐาน		
- การประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ		
- ระบบการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ไม่มีมาตรฐานแน่นอน/ระบบตรวจสอบการปฏิบัติงานเป็นแบบจับผิด		
- ระบบการบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ งานที่ได้รับมอบหมายซ้ำซ้อน		
- มาตรฐานการเรียนการสอนหลักสูตรต่าง ๆ คุณภาพลดลง โดยเฉพาะพยาบาล		
3. ด้านผู้รับบริการ/ญาติ	40	16.67
- ปัญหาการร้องเรียน/การใช้สิทธิของผู้รับบริการ/ญาติ		
- อัตราการครองเตียงผู้ป่วยมากเกินไป ดูแลได้ไม่ทั่วถึง		
- ความคาดหวังคุณภาพการบริการ		
- ผู้รับบริการ/ญาติไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจระบบการปฏิบัติงานของพยาบาล		
- การสื่อสารของบุคลากรกับผู้รับบริการ/ญาติเข้าใจไม่ตรงกัน		

ตารางที่ 4.38 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานการพยาบาล
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 240 คน) (ต่อ)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
4.ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์	35	14.58
- เครื่องมือ/อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ไม่มีคุณภาพ		
- เตียง/เสื่อผ้าผู้ป่วยไม่เพียงพอ		
5. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	31	12.92
- ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจปัญหา ไม่มีความยุติธรรมไม่วางตัวเป็นกลาง		
- ทศนคติและวุฒิภาวะทางอารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย		
- ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของหน่วยงาน /บุคลากรทางการพยาบาล		
- ผู้บังคับบัญชาสั่งการโดยไม่สอบถามความคิดเห็นผู้ปฏิบัติ		

บุคลากรกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 240 คน จากทั้งหมด 507 คน คิดเป็นร้อยละ 47.34 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.38 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานการพยาบาลที่สำคัญ คือ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 76.25 รองลงมา ได้แก่ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 34.17 ด้านผู้มารับบริการ/ญาติ ร้อยละ 16.67 และด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์ ร้อยละ 14.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานแพทย์
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 7 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	5	71.43
- ผู้บริหารยังยึดติดกับระบบราชการ/ขาดวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ ไม่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา		
- ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน		
- ผู้บริหารประหยัดมากเกินไป		
2. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	4	57.14
- ไม่แน่ใจความมั่นคงในการปฏิบัติงาน/ขาดความเสมอภาคใน การปฏิบัติงาน		
- การบริหารงานในองค์กรไม่โปร่งใส/ใช้องค์กรเป็นที่หา ผลประโยชน์		
- ระบบการตรวจสอบยังไม่ดีพอ		
- มีงานอื่น ๆ นอกเหนืองานประจำมากเกินไป		
3. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	3	42.86
- ผู้ปฏิบัติงานไม่ไว้วางใจผู้บริหาร		
- ขาดความร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กร		
- แพทย์บางท่านขาดความรับผิดชอบ		

บุคลากรสำนักงานแพทย์ (เฉพาะแพทย์) จำนวน 7 คน จากทั้งหมด 10 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.39 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานแพทย์ที่สำคัญ คือ ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 71.43 รองลงมา ได้แก่ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 57.14 และด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 42.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ
บริการและวิชาการ (จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 22 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	17	77.27
- ขาดความรู้ ทักษะ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน		
- ขาดจิตสำนึกรักองค์กร ความเห็นใจและเข้าใจ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
- บุคลากรหน่วยงานอื่นเข้ามารบกวนการปฏิบัติงานบ่อย		
- อัตรากำลังไม่เพียงพอ		
2. ด้านสถานที่	8	36.36
- สถานที่ปฏิบัติงาน ห้องพักแรมไม่เพียงพอ		
- ไม่มีสถานที่เก็บพัสดุครุภัณฑ์ ห้องเก็บบัตรคัมแคบ		
- สถานที่รับประทานอาหาร ห้องน้ำไม่ส่วนตัว		
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	7	31.28
- การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		
- ข้อจำกัดทางเทคโนโลยีบางประการ		
- ปริมาณงาน/เวรนอกเวลา มากเกินไป มีงานเร่งด่วนบ่อย		
4. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	6	27.27
- ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจเนื้อหา ขาดความเอาใจใส่ ไม่สนับสนุนการฝึกอบรม		
- ผู้บริหารทุกระดับขาดความมุ่งมั่นจริงจังในการแก้ปัญหา		
- การเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาปัญหาเรื่องงานเป็นไปได้ยาก		

บุคลากรกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและวิชาการ (พคบว.) จำนวน 22 คน จากทั้งหมด 44 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.40 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและวิชาการ ที่สำคัญ คือ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 77.27 รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานที่ ร้อยละ 36.36 ด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 31.82 และด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา 27.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.41 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายธุรการ
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 12 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	9	75.00
- ขาดความเห็นใจและเข้าใจ ความสามัคคี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
- บุคลากรไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ไม่ทราบข้อมูลข่าวสารที่แจ้งให้ทราบ		
- ความไม่เสมอภาค/ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
- อัตรากำลังไม่เพียงพอ		
- องค์กรแพทย์ พยาบาลไม่ให้ความสำคัญสายบริหาร		
2. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	6	50.00
- ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจงาน ไม่แก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา		
- ผู้บังคับบัญชาเลือกปฏิบัติ/เลือกแต่งงานที่มีผลประโยชน์ต่อตนเอง		
- ผู้บริหารระดับสูงมีแนวทางปฏิบัติขัดแย้งกันเอง		
3. ด้านสถานที่	4	33.33
- ที่จอดรถไม่เพียงพอสำหรับบุคลากรและผู้มารับบริการ		
4. ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์	2	16.67
- เครื่องมือชำรุดบ่อย		
- เครื่องมือ/อุปกรณ์ในการซ่อมไม่เพียงพอ		

บุคลากรฝ่ายธุรการ จำนวน 12 คน จากทั้งหมด 27 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.41 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายธุรการที่สำคัญ คือ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 75.00 รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 50.00 ด้านสถานที่ ร้อยละ 33.33 และด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์ ร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

สำหรับบุคลากรฝ่ายการเงินและบัญชี มีจำนวน 1 คน จากทั้งหมด 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการเงินและบัญชีที่สำคัญ คือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเก็บข้อมูลทางการเงินไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และความต้องการข้อมูลทางการเงินของเขตและกระทรวงแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 15 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	9	60.00
- อัตรากำลังไม่เพียงพอ		
- ขาดระเบียบวินัย/ขาดการประสานงานกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
- ขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจระบบงาน		
2. ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์	5	33.33
- เครื่องมือ/อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ไม่มีคุณภาพ		
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	5	33.33
- การปฏิบัติงานยังไม่เป็นระบบ		
- การประสานงานระหว่างหน่วยงาน		
- ปริมาณงานมาก เวลาจำกัด		
4. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	3	20.00
- การประสานงานกับผู้บังคับบัญชา		
- ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน		
- การมอบหมายงานสับสน ซ้ำซ้อน ข้ามหน่วยงานที่รับผิดชอบ		

บุคลากรฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา จำนวน 15 คน จากทั้งหมด 32 คน คิดเป็นร้อยละ 46.87 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.42 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา ที่สำคัญ คือ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 60.00 รองลงมา ได้แก่ ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์ ร้อยละ 33.33 ด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 33.33 และด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.43 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานเภสัชกรรม
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 15 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	13	86.67
- ขาดความสามัคคี ความรู้ ทักษะ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน		
- ขาดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
- อัตรากำลังไม่เพียงพอ		
2. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	3	20.00
- ผู้บริหารยังยึดติดกับระบบราชการวิสัยทัศน์แคบ ไม่เข้าใจ		
บทบาทหน้าที่ของเภสัชกร		
- ขาดความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา		
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	3	20.00
- การปฏิบัติงานยังไม่เป็นระบบ		
- การประสานงานระหว่างหน่วยงาน		
- ปริมาณงานมาก เวลาจำกัด		
4. ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	2	13.33
- ค่าตอบแทนล่วงเวลาไม่เหมาะสม		

บุคลากรกลุ่มงานเภสัชกรรม จำนวน 15 คน จากทั้งหมด 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.43 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานเภสัชกรรม ที่สำคัญ คือ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 86.67 รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 20.00 ด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20.00 และด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ ร้อยละ 13.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.44 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 25 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	14	56.00
- อัตรากำลังไม่เพียงพอ/การจัดบุคลากรทดแทนกรณีลาหรือขาด		
- ขาดทักษะ ความรู้ในการใช้เครื่องมือ การไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด		
- การพูดจาไม่สุภาพกับผู้รับบริการ		
- การปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมของแพทย์บางท่าน		
2. ด้านสถานที่	11	44.00
- สถานที่ปฏิบัติงานมีอุณหภูมิสูงมาก มีกลิ่นเหม็นรบกวน		
- สถานที่ปฏิบัติงาน ห้องน้ำไม่เพียงพอ ดับแคบ สกปรก		
3. ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์	10	40.00
เครื่องมือ/อุปกรณ์ไม่เพียงพอไม่มีคุณภาพ		
4. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	8	32.00
- ความซับซ้อนของการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน		
- ระบบงานซ้ำซ้อน ซ้ำซ้อน ปริมาณงานมาก		

บุคลากรกลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก จำนวน 25 คน จากทั้งหมด 40 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.44 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิกที่สำคัญ คือ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 56.00 รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานที่ ร้อยละ 44.00 ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์ ร้อยละ 40.00 และด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 32.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.45 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานเวชกรรมสังคม
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 10 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	7	70.00
- ขาดความร่วมมือ การประสานงานระหว่างหน่วยงาน		
- แนวทางการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงบ่อย/ปริมาณงานมาก		
2. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	4	40.00
- บุคลากรขาดความรับผิดชอบ ขาดจิตสำนึกรักองค์กร		
- ขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม		
3. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	1	10.00
- ไม่สนใจ ไม่จริงจังในการแก้ปัญหา		
4. ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์	1	10.00
- เครื่องมือ/อุปกรณ์ไม่เพียงพอ		

บุคลากรกลุ่มงานเวชกรรมสังคม จำนวน 10 คน จากทั้งหมด 26 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.45 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานเวชกรรมสังคมที่สำคัญ คือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 70.00 รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 40.00 ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 10.00 และด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์ ร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.46 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานทันตกรรม
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 3 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	3	100.00
- ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ขาดความสามัคคี		
- อัตรากำลังไม่เพียงพอ		
- ทันตแพทย์มาตรวจผู้ป่วยช้า		
2. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	2	66.67
- ปริมาณงานนอกเหนืองานประจำมากเกินไป		
- การเข้าร่วมประชุมวิชาการน้อยไป		
3. ด้านงบประมาณ	1	33.33
- งบประมาณมีจำกัด		

บุคลากรกลุ่มงานทันตกรรม จำนวน 3 คน จากทั้งหมด 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.46 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานทันตกรรมที่สำคัญ คือ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 100.00 รองลงมา ได้แก่ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 66.67 และด้านงบประมาณ ร้อยละ 33.33 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.47 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 10 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	6	60.00
- อัตรากำลังไม่เพียงพอ		
- ความก้าวหน้าในวิชาชีพมีน้อย		
- ถูกเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบ		
- การแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับงานบริการและงานบริหาร		
2. ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์	4	40.00
เครื่องมือ/อุปกรณ์ไม่เพียงพอ		
3. ด้านสถานที่	4	40.00
- ห้องปฏิบัติงานคับแคบ		
4. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	3	30.00
- ปริมาณงานมาก		

บุคลากรกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู จำนวน 10 คน จากทั้งหมด 16 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.47 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟูที่สำคัญ คือ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 60.00 รองลงมา ได้แก่ ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์ ร้อยละ 40.00 ด้านสถานที่ ร้อยละ 40.00 และด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 30.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.48 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานรังสีวิทยา
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 6 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์	5	83.33
- เครื่องมือ/อุปกรณ์ไม่เพียงพอ		
2. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	5	83.33
- อัตรากำลังไม่เพียงพอ		
- รังสีแพทย์มาปฏิบัติงานช้า		
- ขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน		
3. ด้านสถานที่	4	66.67
- ห้องปฏิบัติงานคับแคบ/ไม่มีห้องพักเวลาอยู่เวร		
- ห้องเอกซเรย์ไม่เพียงพอ		
4. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	2	33.33
- การจัดบุคลากรแทนกรณีลาหรือขาด		
- ปริมาณงานมาก(เวรนอกเวลาราชการ)		
5. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	1	16.67
- ผู้บังคับบัญชาไม่วางตัวเป็นกลาง		

บุคลากรกลุ่มงานรังสีวิทยา จำนวน 6 คน จากทั้งหมด 8 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ได้ตอบคำถาม ปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.48 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานรังสีวิทยาที่สำคัญ คือ ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 83.33 รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานที่ ร้อยละ 66.67 ด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 33.33 และด้านผู้บริหารผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.49 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายโภชนาการ
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 7 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านผู้ปฏิบัติงาน - อัตรากำลังไม่เพียงพอ	7	100.00
2. ด้านระบบการปฏิบัติงาน - ปริมาณงานมาก	3	42.86
3. ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ - วันหยุดพักผ่อนไม่เหมาะสม	2	28.57

บุคลากรฝ่ายโภชนาการ จำนวน 7 คน จากทั้งหมด 21 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.49 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายโภชนาการที่สำคัญ คือ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 100.00 รองลงมา ได้แก่ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 42.86 และด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ ร้อยละ 28.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.50 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายสุขศึกษา
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 2 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา - ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของหน่วยงาน - ผู้ดูแลรับผิดชอบหน่วยงานไม่ได้อยู่ในสายการแพทย์ พยาบาล	1	50.00
2. ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ - เงินเดือนน้อย ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม	1	50.00
3. ด้านผู้ปฏิบัติงาน - อัตรากำลังไม่เพียงพอ	1	50.00

บุคลากรฝ่ายสุขศึกษา จำนวน 2 คน จากทั้งหมด 3 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.50 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายสุขศึกษาที่สำคัญ คือ ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ และด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 50.00

ตารางที่ 4.51 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานวิสัญญีพยาบาล
 กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา (จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 9 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	8	88.89
- ปฏิบัติงานเกินหน้าที่วิสัญญีพยาบาล /ขาด ขวัญและกำลังใจ ความมั่นคงในวิชาชีพน้อยลง		
- การปรึกษาวิสัญญีแพทย์กรณีผู้ป่วยนอกเวลาราชการเป็นไปได้ยาก		
2. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	2	22.22
- การประสานงานระหว่างหน่วยงาน เช่น ห้องผ่าตัด		
- ระบบการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน		
3. ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	1	11.11
- สวัสดิการไม่เหมาะสม		

บุคลากรงานวิสัญญีพยาบาล กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา จำนวน 9 คน จากทั้งหมด 19 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.37 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.51 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานวิสัญญีพยาบาลที่สำคัญ คือ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 88.89 รองลงมา ได้แก่ด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 22.22 และด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ ร้อยละ 11.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.52 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานห้องผ่าตัด กลุ่มงาน
ศัลยกรรม (จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 17 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	17	100.00
- บุคลากรขาดความสามัคคี จิตสำนึกรักองค์กร/การประสานงาน ในหน่วยงาน		
- ความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินกรณีถูกตามจุกเงินยามวิกาล		
- ความไม่เสมอภาคและไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		
- ขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน		
- อัตรากำลังไม่เพียงพอ		
2. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	2	11.76
- เวิร์กมากเกินไป		
- การแบ่งงานไม่ชัดเจน		
3. ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ	1	5.88
- ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม		
4. ด้านสถานที่	1	5.88
- ห้องปฏิบัติงานบางจุดคับแคบ		

บุคลากรงานห้องผ่าตัด กลุ่มงานศัลยกรรม จำนวน 17 คน จากทั้งหมด 41 คน คิดเป็นร้อยละ 29.31 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.52 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรงานห้องผ่าตัดที่สำคัญ คือ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 100.00 รองลงมา ได้แก่ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 11.76 ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ ด้านสถานที่ ร้อยละ 5.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.53 ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ประกันสุขภาพ
(จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 6 คน)

ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	3	50.00
- ปริมาณงานมาก		
- เอกสารที่ได้รับ ข้อมูลไม่สมบูรณ์		
- การประสานงานระหว่างหน่วยงาน		
2. ด้านผู้รับบริการ	1	16.67
- ไม่เข้าใจหรือสนใจสิทธิการรักษา		
3. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	1	16.67
- การปฏิบัติงานภายนอกขาดความคล่องตัว		

บุคลากรศูนย์ประกันสุขภาพ จำนวน 6 คน จากทั้งหมด 9 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ได้ตอบคำถามปลายเปิดเรื่อง ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4.53 พบว่า ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ประกันสุขภาพที่สำคัญ คือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 50.00 รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้รับบริการ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 16.67 ตามลำดับ