

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 ต่อปัจจัยจูงใจต่าง ๆ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน และฝ่ายงานที่สังกัด โดยมีสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### สรุปผลการศึกษา

##### 1. ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 มีสถานภาพโสด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 ทำงานที่โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 มามากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 สังกัดฝ่ายบริการด้านคลินิก จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงาน จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 90.70 ซึ่งมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 และเคยร่วมกิจกรรมการพัฒนาคูณภาพ 5 ส จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 88.70 รองลงมาได้แก่ เรื่อง HA (Hospital Accreditation), ISO 9001:2000, ISO 14001 และ ปอศ. ตามลำดับ

##### 2. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก ส่วนปัจจัย

จูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน บุคลากรค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมพบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์ ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยค่าจ้างในด้านความมั่นคง สถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก และปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

**3 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน และ ฝ่ายงานที่สังกัด**

3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 จำแนกตามเพศ พบว่า

3.1.1 บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในบุคลากรเพศชาย และด้านความรับผิดชอบในบุคลากรเพศหญิง

3.1.2 บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมต่อปัจจัยค่าจ้างในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานในบุคลากรเพศชาย และด้านความมั่นคงในบุคลากรเพศหญิง

3.2 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 จำแนกตามอายุพบว่า

3.2.1 บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี และมีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี และมีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมต่อปัจจัยจูงใจในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรกในทุกช่วงอายุ รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในบุคลากรช่วงอายุไม่เกิน 25

ปี และบุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี และด้านความรับผิดชอบในบุคลากรช่วงอายุ 26-35 ปีและช่วงอายุ 46-55 ปี

3.2.2 บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี และมีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยค่าจ้างในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยค่าจ้างในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยค่าจ้างในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือในด้านความมั่นคงในทุกช่วงอายุ เว้นแต่ ช่วงอายุ 46-55 ปีมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้างในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านความมั่นคงเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

3.3 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานจนถึงปัจจุบัน พบว่า

3.3.1 บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางเช่นเดียวกันในทุกช่วงอายุงาน โดยมี ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่บุคลากรที่ทำงานมามากกว่า 6 ปี ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ เป็นลำดับรอง

3.3.2 บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยค่าจ้างในระดับมากในบุคลากรที่ทำงาน 1-2 ปีและมากกว่า 6 ปี ส่วนบุคลากรที่ทำงานมา 3-4 ปี และทำงานมา 5-6 ปีมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมต่อปัจจัยค่าจ้างในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือในด้านความมั่นคงในทุกช่วงอายุงาน

3.4 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด พบว่า

3.4.1 บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง เว้นแต่บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานแพทย์ และสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรกในทุกฝ่าย รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่บุคลากรที่สังกัดฝ่ายบริการด้านคลินิกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบเป็นลำดับรอง

3.4.2 บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยค่าจูนในระดับมาก เว้นแต่บุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานบริหาร มีความพึงพอใจในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูนในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือในด้านความมั่นคงในทุกฝ่ายงานที่สังกัด

### อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เป็นแนวทางในการศึกษา ผลการศึกษาสามารถนำทฤษฎีดังกล่าวมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ที่กล่าวว่าปัจจัยของใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรงและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยของใจมีเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับมากคือด้านความสำเร็จของงาน แต่ปัจจัยอีก 4 ด้านบุคลากรยังมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลางคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ซึ่งถ้าอภิปรายตามหลักการของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) พอจะอภิปรายได้ว่าปัจจัยของใจ ยังไม่สามารถส่งผลโดยรวมต่อการสร้างความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้

ด้านปัจจัยค่าจูน จากผลการศึกษา พบว่ามีเพียง 2 ด้านที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลางคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยอีก 6 ด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับมากคือด้านความมั่นคง สถานะของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว วิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร และบุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยค่าจูนดังกล่าวช่วยสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยของใจบางส่วนทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ปัจจัยของใจ และปัจจัยค่าจูน หากรักษาไว้ซึ่งความสมดุลแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านสถานะของอาชีพในระดับมาก สอดคล้องกับ จารุวรรณ เสวกรวรรณ (2517) ที่

ได้ศึกษา ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากพยาบาลในโรงพยาบาล 21 แห่ง ทั้งโรงพยาบาล ของรัฐ และเอกชน ทั้งที่มีนักศึกษาฝึกงานและไม่มีนักศึกษาฝึกงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ และความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง

ส่วนในเรื่องการความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการคลินิกมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับมาก รองลงมาคือ ความพึงพอใจในความมั่นคง สถานะของอาชีพ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Williams (1990) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลกลุ่มที่ปฏิบัติงานในตึกผู้ป่วยหนัก กับพยาบาลกลุ่มที่ปฏิบัติงานในตึกผู้ป่วยสัลยกรรม อายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของ Slavitt, Stamps, Piedmonte & Haase (1978) พบว่า พยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งพยาบาลที่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่ำสุด และความพึงพอใจในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลด้วยกันสูงสุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในสถานภาพของวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การมีปฏิสัมพันธ์กับแพทย์ เจื่อนใจของงาน นโยบายขององค์กร และค่าตอบแทน ตามลำดับ

ส่วนในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรฝ่ายบริการคลินิกมีความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ Slavitt, Stamps, Piedmonte & Haase (1978) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลกับสถานการณ์ในการทำงาน โดยทำการศึกษาในพยาบาล 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน และกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยคือ ความเป็นอิสระ สถานภาพของวิชาชีพ ค่าตอบแทน เจื่อนใจของงาน การมีปฏิสัมพันธ์และนโยบายขององค์กร ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก เรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยคือ ความเป็นอิสระ เจื่อนใจของงาน ค่าตอบแทน สถานภาพของวิชาชีพ การมีปฏิสัมพันธ์ และนโยบายขององค์กร

## ข้อค้นพบ

จากการศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน และมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

### 1. ปัจจัยจูงใจ

1.1 บุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับมากที่สุด ต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในทุกๆด้าน

1.2 บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี และอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับน้อยต่อความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ได้แก่การได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

1.3 บุคลากรที่ทำงานมา 5-6 ปีมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับน้อยต่อความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ได้แก่การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

1.4 บุคลากรทั้งเพศหญิงและชาย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับน้อยต่อความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ได้แก่การได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน

### 2. ปัจจัยค่าจ้าง

2.1 บุคลากรเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับน้อยต่อเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆมา

2.2 บุคลากรที่ทำงานมา 5-6 ปีมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับน้อยต่อเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับและผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆมา

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 จะเห็นว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง แต่พบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมต่อปัจจัยต่อปัจจัยค่าจ้างในระดับมาก

ดังนั้น ผู้บริหารของโรงพยาบาลควรหาแนวทางในการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นโดย

1. ด้านปัจจัยจูงใจ มีแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในระดับต่ำโดยให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อบุคลากรและส่งผลดีถึงการทำงานและส่วนรวมอื่น ๆ ต่อไปด้วยเทคนิคการจูงใจต่างๆให้มีความสอดคล้องกับ

ความต้องการและเป็นไปในทิศทางเดียวกันของแต่ละบุคคล ซึ่งเทคนิคการจูงใจที่สามารถนำมาใช้ได้แก่

1.1 เงินซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นที่ดีได้เมื่อการจ่ายเงินนั้นมีขนาดเพียงพอกับรายได้ของบุคคล ในกรณีที่ค่าจ้างและการจ่ายโบนัสไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นผู้รับ จะทำให้แต่ละบุคคลเกิดความไม่พอใจและอาจหางานใหม่ได้

1.2 การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นเทคนิคซึ่งเป็นผลมาจากทฤษฎีการจูงใจ การมีส่วนร่วมที่ถูกต้องจะเป็นทั้งการจูงใจและความรู้ที่มีคุณภาพสำหรับความสำเร็จของธุรกิจ

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน [Quality of Working Life (QWL)] เช่น ออกแบบสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานและกระตุ้นความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

2. ด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารของโรงพยาบาลควรมีการพิจารณาปรับปรุงและแก้ไขในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพื่อที่จะทำให้นุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น โดยการปรับเปลี่ยนงาน (Rotation) ให้โอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและหลากหลาย

3. ควรมีการประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารงานให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยควรประเมินทุก 1 ปี โดยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม และควรประเมินผลงานทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอื่น ๆ ในเครือโรงพยาบาลรามคำแหงเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละโรงพยาบาลเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 ครั้งนี้ ใช้แนวคิดของเฮอรัลด์เบิร์ก ซึ่งไม่ได้พิจารณาในปัจจัยด้านอื่นๆของทฤษฎีต่างๆ เช่น ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ดังนั้น ในการศึกษากครั้งต่อไปควรจะนำทฤษฎีอื่นๆมาใช้เป็นแนวคิดในการศึกษาเพื่อให้ครอบคลุมในทุกด้าน