

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ในการทำงานของ
ผู้ผสมยาเคมีบำบัดประจำโรงพยาบาลในจังหวัดภาคเหนือตอนบน

จากผลการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ผสมยาเคมีบำบัดประจำ
โรงพยาบาลในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ผสมยาเคมีบำบัด

ผู้ผสมยาเคมีบำบัดส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 54.9 มีอายุระหว่าง 25-30 ปี ร้อยละ 48 เป็นโสดร้อยละ 54.9 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 74.5 มีประสบการณ์การทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน สูงกว่า 5 ปี ร้อยละ 40.2 มีอาชีพส่วนใหญ่ เป็นเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 49 นอกจากนี้ผู้ผสมยาเคมีบำบัดมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 50 ในเรื่องประวัติการย้ายงาน พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดส่วนมากไม่เคยย้ายงานมาก่อน ร้อยละ 77.5 ส่วนผู้ผสมยาเคมีบำบัดส่วนใหญ่ที่เคยย้ายงาน เนื่องด้วยเหตุผลผลตอบแทนน้อย สวัสดิการไม่ดีและตำแหน่งที่สูงขึ้นในที่ทำงานใหม่ ด้วยร้อยละ 4.9 เท่ากัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ระดับความพึงพอใจของผู้ผสมยาเคมีบำบัดที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาการให้ระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ผสมยาเคมีบำบัด พบว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง (3.25) หากพิจารณาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยนี้ทั้ง 5 ด้าน ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (3.23) ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จ (3.41) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (3.57) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (3.55)

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.49) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.46) ลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต (3.25) และการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (3.17)

2) ด้านลักษณะงาน (3.39) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (3.77) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.33) ความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน (3.32) ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (3.30) และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (3.24)

3) ด้านการยกย่อง (3.23) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.55) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (3.43) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.38) การได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง (3.33) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (3.25) การเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน (3.13) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.10) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.67)

4) ด้านความรับผิดชอบ (3.13) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.38) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.21) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (3.19) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.11) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.05) โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ (3.00) และโอกาสทำงานที่ท้าทาย (2.98)

5) ด้านความก้าวหน้า (2.97) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.39) การได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.17) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (3.15) ระบบการประเมินผลงาน (2.79) โอกาสศึกษาต่อ หรือ ดูงาน (2.67) และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (2.64)

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors)

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยนี้ทั้ง 7 ด้าน ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (3.27) ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความมั่นคงในงาน (3.71) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ขนาดของโรงพยาบาล (3.78) ความมั่นคงของสถานที่ทำงาน (3.76) ภาพพจน์ของโรงพยาบาล (3.71) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.58)

2) ด้านตำแหน่งการงาน (3.56) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ เป็นงานที่มีเกียรติ (3.70) ชื่อเสียงของโรงพยาบาล (3.68) เป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.55) และการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.29)

3) ด้านสภาพการทำงาน (3.32) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล (3.37) สภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล (3.33) ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดเชื้อ ถังมือยาง (3.26) ความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ (3.19) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.15)

4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3.32) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ในแง่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจเรียงตามลำดับคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.19) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.19) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.13) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.12) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.07) ส่วนในแง่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.59) และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.57) และมีค่าเฉลี่ยปานกลางได้แก่ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.49) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน (3.42) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.39)

5) ด้านการบังคับบัญชา (3.18) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.35) วิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน (3.32) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.30) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความ

ชัดเจน (3.27) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.26) การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.18) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (3.07) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.04) การจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน (3.00) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.99)

6) ด้านนโยบายบริษัท (3.07) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (3.22) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.20) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.19) นโยบายด้านการบริหาร (3.13) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.12) นโยบายฝึกอบรมพนักงาน (3.00) นโยบายสวัสดิการ (2.98) และนโยบายการขึ้นเงินเดือน (2.72)

7) ด้านค่าตอบแทน (2.83) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.11) เงินเดือน (2.98) สวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน (2.74) และ โบนัส (2.48)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการให้ระดับความสำคัญของปัญหาของผู้ผสมยาเคมีบำบัดที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาการให้ระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ผสมยาเคมีบำบัด พบว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดมีระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง (2.79) หากพิจารณาแบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยนี้ทั้ง 5 ด้าน ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (2.80) ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความก้าวหน้า (2.91) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ระดับปัญหาด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหาในเรื่อง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (3.14) ปัญหาในระบบการประเมินผลงาน (3.11) ปัญหาในเรื่อง โอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (2.84) ปัญหาในเรื่อง โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (2.82) ปัญหาด้านสามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (2.81) และปัญหาการได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (2.77)

2) ด้านความรับผิดชอบ (2.80) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ระดับความสำคัญของปัญหาด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหา ความเหมาะสมของปริมาณงาน (2.90) ปัญหาการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (2.86) ปัญหาการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (2.80) ปัญหา การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (2.79) ปัญหาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2.78) ปัญหาในเรื่อง โอกาสทำงานที่ทำหาย (2.77) และปัญหาในเรื่อง โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ (2.71)

3) ด้านการยกย่อง (2.78) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ระดับความสำคัญของปัญหาด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหาการมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.89) ปัญหาการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (2.84) ปัญหาการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (2.80) ปัญหาการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (2.79) ปัญหาในการได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง (2.78)

ปัญหาความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (2.74) ปัญหาความภาคภูมิใจในอาชีพ (2.72) และปัญหาการเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน (2.65)

4) ด้านลักษณะงาน (2.74) ผู้สมยามเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ระดับความสำคัญของปัญหาด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหาความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (2.80) ปัญหางานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (2.77) ปัญหาความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน (2.75) ปัญหาความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (2.72) และปัญหางานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (2.68)

5) ด้านความสำเร็จ (2.74) ผู้สมยามเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ระดับความสำคัญของปัญหาด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหาการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (2.89) ปัญหาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (2.77) ปัญหาลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต (2.75) ปัญหาผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (2.75) ปัญหาการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (2.69) และปัญหาการได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (2.60)

2. ปัจจัยรกรักษา (Maintenance Factors)

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยนี้ทั้ง 7 ด้าน ผู้สมยามเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (2.79) ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน (Pay) ผู้สมยามเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.06) การให้ระดับความสำคัญของปัญหาด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหาเรื่องโบนัส (3.16) ปัญหาเรื่องเงินเดือน (3.14) ปัญหาเรื่องสวัสดิการการรักษาพยาบาล (3.02) และปัญหาเรื่องสวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน (2.91)

2) ด้านนโยบายบริษัท (Company Policies) ผู้สมยามเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.86) การให้ระดับความสำคัญของปัญหาด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหานโยบายการเงินเดือน (3.22) ปัญหาสวัสดิการ (3.04) ปัญหานโยบายฝึกอบรมพนักงาน (2.95) ปัญหาความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (2.77) ปัญหานโยบายด้านการบริหาร (2.77) ปัญหาความชัดเจนในการปฏิบัติ

ตามนโยบาย (2.73) ปัญหาการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (2.70) และปัญหาการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (2.66)

3) ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.85) การให้ระดับความสำคัญของปัญหาด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหา ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.01) ปัญหาความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.00) ปัญหาการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน (2.97) ปัญหาการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.86) ปัญหาการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (2.84) ปัญหาการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (2.80) ปัญหาวิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน (2.78) ปัญหาสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (2.77) ปัญหาการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (2.74) และปัญหาการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (2.70)

4) ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.82) การให้ระดับความสำคัญของปัญหาด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหาเรื่องความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปลดเชื้อ ถูมมือยาง (3.09) ปัญหาเรื่องจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.80) ปัญหาความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ (2.80) ปัญหาทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล (2.72) และปัญหาสภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล (2.70)

5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.77) การให้ระดับความสำคัญของปัญหาด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหาความสัมพันธ์ ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (2.87) ปัญหาความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (2.82) ปัญหาการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (2.81) ปัญหาการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (2.80) และปัญหาการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.79) และในส่วนปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน เรียงตามลำดับดังนี้คือ ปัญหาการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (2.80) ปัญหาการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.74) ปัญหาความสัมพันธ์ ความจริงใจและความเป็นกันเอง (2.72) ปัญหาการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (2.71) และปัญหาการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (2.68)

6) ด้านตำแหน่งการงาน (Status) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.64) การให้ระดับความสำคัญของปัญหาด้านนี้แสดงโดย

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหาเรื่องเป็นงานที่สังคมยอมรับ (2.71) ปัญหาการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (2.65) ปัญหาเรื่องเป็นงานที่มีเกียรติ (2.62) และปัญหาชื่อเสียงของโรงพยาบาล (2.57)

7) ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.52) การให้ระดับความสำคัญของปัญหาด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ปัญหาระดับปานกลางมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัญหาความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (2.62) และปัญหาความมั่นคงของสถานที่ (2.54) และปัญหาระดับน้อยมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัญหาภาพพจน์ของโรงพยาบาล (2.49) และปัญหาขนาดของโรงพยาบาล (2.42)

ส่วนที่ 4 สรุป ข้อมูลระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเภสัชกร และกลุ่มพยาบาลกับเจ้าหน้าที่

กลุ่มเภสัชกร

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

กลุ่มเภสัชกรให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (3.59) ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จ (3.80) กลุ่มเภสัชกรให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (4.06) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.82) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.80) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (3.80) การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (3.67) ลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต (3.65)

2) ด้านลักษณะงาน (3.75) กลุ่มเภสัชกรให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (4.00) งานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (3.97) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.73) ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (3.54) และความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน (3.52)

3) ด้านการยกย่อง (3.56) กลุ่มเภสัชกรให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.02) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (3.89) การได้รับการยอมรับจากเพื่อน

ร่วมงาน (3.63) การเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน (3.58) การได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง (3.56) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (3.45) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.43) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.93)

4) ด้านความรับผิดชอบ (3.46) กลุ่มเกสซกรให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.67) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.50) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.50) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (3.50) โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ (3.41) โอกาสทำงานที่ท้าทาย (3.36) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.32)

5) ด้านความก้าวหน้า (3.39) กลุ่มเกสซกรให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.71) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (3.56) การได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.54) โอกาสศึกษาต่อหรือ ดูงาน (3.26) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (3.17) และระบบการประเมินผลงาน (3.15)

2. ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors)

กลุ่มเกสซกรให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (3.52) ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านตำแหน่งการงาน (3.86) กลุ่มเกสซกรให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ เป็นงานที่มีเกียรติ (3.95) การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.84) ชื่อเสียงของโรงพยาบาล (3.84) และเป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.82)

2) ด้านความมั่นคงในงาน (3.85) กลุ่มเกสซกรให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความมั่นคงของสถานที่ทำงาน (3.91) ภาพพจน์ของโรงพยาบาล (3.86) ขนาดของโรงพยาบาล (3.86) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.80)

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3.57) กลุ่มเกสซกรให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ในแง่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจเรียงตามลำดับคือ ความ

สนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.47) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจาก หัวหน้างาน (3.43) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.43) การวางตนของหัวหน้างานต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.39) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.36) ส่วนในแง่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.84) การ ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.80) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน (3.69) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.69) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.65)

4) ด้านสภาพการทำงาน (3.48) กลุ่มเกสซกรให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความปลอดภัย ขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดภัย ถุงมือยาง (3.60) ท่าเลที่ตั้งของโรงพยาบาล (3.54) สภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล (3.52) ความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ (3.43) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.32)

5) ด้านการบังคับบัญชา (3.48) กลุ่มเกสซกรให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.63) สร้างบรรยากาศความไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน (3.60) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.58) การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.54) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.50) วิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน (3.50) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจใน งานที่รับผิดชอบ (3.45) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.39) ความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน (3.34) และการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน (3.32)

6) ด้านนโยบายบริษัท (3.39) กลุ่มเกสซกรให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การชี้แจงนโยบาย ให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.50) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.50) ความชัดเจนของ วัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (3.50) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.43) นโยบาย ด้านการบริหาร (3.41) นโยบายสวัสดิการ (3.36) นโยบายฝึกอบรมพนักงาน (3.34) และนโยบาย การขึ้นเงินเดือน (3.15)

7) ด้านค่าตอบแทน (3.01) กลุ่มเกสซกรให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สวัสดิการค่า รักษาพยาบาล (3.32) เงินเดือน (3.15) สวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน (2.93) และโบนัส (2.67)

กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (2.91) ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน (3.09) กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (3.58) ความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน (3.16) ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (3.10) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.00) และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (2.64)

2) ด้านความสำเร็จ (3.09) กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (3.35) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.23) การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (3.17) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.16) ลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต (2.92) และการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (2.76)

3) ด้านการยกย่อง (2.95) กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.17) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.17) การได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง (3.14) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (3.08) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (3.05) การยกย่องชมเชยภายในองค์กร (2.83) การเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน (2.76) การได้รับ และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.46)

4) ด้านความรับผิดชอบ (2.85) กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.14) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.12) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (2.94) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (2.80) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2.69) โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ (2.66) และโอกาสทำงานที่ทำหาย (2.66)

5) ด้านความก้าวหน้า (2.61) กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สามารถ

สร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.12) การได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (2.87) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (2.82) ระบบการประเมินผลงาน (2.50) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (2.21) และโอกาสศึกษาต่อ หรือ ดูงาน (2.19)

2. ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors)

กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (3.07) ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความมั่นคงในงาน (3.58) กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ขนาดของโรงพยาบาล (3.71) ความมั่นคงของสถานที่ทำงาน (3.64) ภาพพจน์ของโรงพยาบาล (3.58) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.41)

2) ด้านตำแหน่งการงาน (3.39) กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ชื่อเสียงของโรงพยาบาล (3.55) เป็นงานที่มีเกียรติ (3.50) เป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.33) และการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.19)

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3.10) กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ในแง่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจเรียงตามลำดับคือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.00) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (2.96) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (2.92) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (2.87) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.83) ส่วนในแง่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.39) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.39) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.32) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน (3.19) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.17)

4) ด้านสภาพการทำงาน (3.07) กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล (3.23) สภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล (3.17) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.01) ความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ (3.00) และ ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดเชื้อ ถุงมือยาง (2.98)

5) ด้านการบังคับบัญชา (2.92) กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (3.17) สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.14) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.10) การสั่งงาน มอบหมายงาน มีความชัดเจน (3.08) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (2.96) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (2.85) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (2.76) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.76) การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน (2.75) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.69)

6) ด้านนโยบายบริษัท (2.80) กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (3.00) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (2.96) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (2.94) นโยบายด้านการบริหาร (2.91) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (2.87) นโยบายฝึกอบรมพนักงาน (2.73) นโยบายสวัสดิการ (2.66) และนโยบายการขึ้นเงินเดือน (2.37)

7) ด้านค่าตอบแทน (2.66) กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (2.94) เงินเดือน (2.83) สวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน (2.58) และโบนัส (2.32)

ส่วนที่ 5 สรุปข้อมูลระดับความพึงพอใจเปรียบเทียบระหว่างผู้สมยาเคมีบำบัดที่ทำงาน
ในโรงพยาบาลรัฐบาลและกลุ่มที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน

กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาล

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (3.16) ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน (3.32) กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (3.74) ความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน (3.31) ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (3.25) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.22) และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (3.08)

2) ด้านความสำเร็จ (3.32) กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (3.48) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (3.46) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.41) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.35) ลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต (3.16) และการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (3.08)

3) ด้านการยกย่อง (3.18) กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.46) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (3.36) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.35) การได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง (3.29) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (3.22) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.08) การเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน (3.05) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.65)

4) ด้านความรับผิดชอบ (3.08) กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.34) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.20) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (3.12) การมีส่วนร่วมในการ

กำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.08) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.01) โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ (2.96) และโอกาสทำงานที่ท้าทาย (2.88)

5) ด้านความก้าวหน้า (2.94) กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.43) การได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.15) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (3.15) ระบบการประเมินผลงาน (2.75) โอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (2.64) และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (2.55)

2. ปัจจัยการรักษา (Maintenance Factors)

กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (3.25) ผลการวิเคราะห์ที่สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความมั่นคงในงาน (3.69) กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ขนาดของโรงพยาบาล (3.81) ความมั่นคงของสถานที่ทำงาน (3.74) ภาพพจน์ของโรงพยาบาล (3.72) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.51)

2) ด้านตำแหน่งการงาน (3.54) กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ชื่อเสียงของโรงพยาบาล (3.68) เป็นงานที่มีเกียรติ (3.60) เป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.48) และการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.43)

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3.26) กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ในแง่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ผลสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจเรียงตามลำดับคือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.11) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.08) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.05) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.02) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.98) ส่วนในแง่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.59) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.55) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.46) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.40) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน (3.37)

4) ด้านสภาพการทำงาน (3.26) กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล (3.39) สภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล (3.36) ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดภัย ถุงมือยาง (3.21) ความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ (3.20) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.18)

5) ด้านการบังคับบัญชา (3.16) กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.35) วิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน (3.30) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.29) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.26) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.24) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.16) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (3.07) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.02) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.98) และการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน (2.97)

6) ด้านนโยบายบริษัท (3.05) กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (3.25) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.21) นโยบายด้านการบริหาร (3.18) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.17) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.12) นโยบายฝึกอบรมพนักงาน (3.02) นโยบายสวัสดิการ (2.89) และนโยบายการขึ้นเงินเดือน (2.59)

7) ด้านค่าตอบแทน (2.79) กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.06) เงินเดือน (2.96) สวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน (2.75) และโบนัส (2.40)

กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (3.41) ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จ (3.72) กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (3.91) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (3.86) การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.82) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.73) ลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต (3.56) และการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (3.47)

2) ด้านลักษณะงาน (3.62) กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (3.86) งานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (3.78) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.69) ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (3.47) และความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน (3.34)

3) ด้านการยกย่อง (3.39) กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.86) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (3.65) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.47) การได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง (3.47) การเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน (3.43) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (3.34) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.17) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.73)

4) ด้านความรับผิดชอบ (3.29) กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.52) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (3.43) โอกาสทำงานที่ท้าทาย (3.30) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.26) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.21) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.21) และโอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ (3.13)

5) ด้านความก้าวหน้า (3.05) กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.26) สามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่

ปฏิบัติ (3.26) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (3.17) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (2.95) ระบบการประเมินผลงาน (2.91) และโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (2.78)

2. ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors)

กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (3.36) ผลการวิเคราะห์ที่สามารถแสดงรายละเอียดโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านตำแหน่งการงาน (3.81) กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ เป็นงานที่มีเกียรติ (4.04) เป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.82) และการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.69) และชื่อเสียงของโรงพยาบาล (3.69)

2) ด้านความมั่นคงในงาน (3.75) กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.82) ความมั่นคงของสถานที่ทำงาน (3.82) ภาพพจน์ของโรงพยาบาล (3.69) และขนาดของโรงพยาบาล (3.69)

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3.50) กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ในแง่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจเรียงตามลำดับคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.56) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.47) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.47) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.43) การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.39) ส่วนในแง่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.65) ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.60) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (3.56) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.56) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.34)

4) ด้านการบังคับบัญชา (3.23) กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.39) วิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน (3.39) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.34) สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.34) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.26) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.26) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

(3.13) การจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน (3.13) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (3.08) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.00)

5) ด้านสภาพการทำงาน (3.23) กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดเชื้อ ถังมือยาง (3.43) ทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล (3.30) สภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล (3.21) ความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ (3.17) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.04)

6) ด้านนโยบายบริษัท (3.12) กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.26) นโยบายสวัสดิการ (3.26) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.17) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (3.17) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.13) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (3.13) นโยบายด้านการบริหาร (2.95) และนโยบายฝึกอบรมพนักงาน (2.95)

7) ด้านค่าตอบแทน (2.94) กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนให้ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความพึงพอใจด้านนี้แสดงโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.30) เงินเดือน (3.04) โบนัส (2.73) และสวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน (2.69)

การอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ผสมยาเคมีบำบัดประจำโรงพยาบาลในจังหวัดภาคเหนือตอนบน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ในการศึกษานี้ไม่พบความพึงพอใจระดับมากที่สุด แต่มีหลายปัจจัยที่แสดงความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจมากใน 4 ด้านคือ ด้านความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ และด้านความภาคภูมิใจในอาชีพ และปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดมีความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงของสถานที่ทำงาน ด้านภาพพจน์ของโรงพยาบาล ด้านขนาดของโรงพยาบาล ด้านเป็นงานที่สังคมยอมรับ ด้านเป็นงานที่มีเกียรติ และด้านชื่อเสียงของโรงพยาบาล

ในการศึกษานี้ ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ และพบว่ามีความพึงพอใจในระดับน้อยอยู่ด้านเดียว คือด้าน โบนัส โดยที่ผู้ผสมยาเคมีบำบัดรู้สึกว่าคุณค่าควรได้รับโบนัสในการทำงาน เนื่องจากเงินเดือนน้อยอยู่แล้ว ซึ่งในปัจจุบันไม่ได้รับโบนัส จากแบบสอบถามผู้ผสมยาเคมีบำบัดส่วนมาก (ร้อยละ 50) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท ถึงร้อยละ 20.6 ผู้ผสมยาเคมีบำบัดหลายคน ให้ความเห็นว่า การมีสถานที่ทำงานที่มั่นคง ในสถานะเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ ทำให้ยอมที่จะมีรายได้ น้อยมากกว่าจะเสี่ยงกับการตกงาน อย่างไรก็ตามในการศึกษานี้ไม่พบความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด ในส่วนระดับความสำคัญของปัญหา พบว่าเกือบทุกปัจจัย ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับปานกลาง ยกเว้นแค่สองด้านคือ ด้าน ภาพพจน์ของโรงพยาบาล และด้านขนาดของโรงพยาบาล ที่ให้ระดับน้อย ผู้ผสมยาเคมีบำบัดคิดว่าภาพพจน์และขนาดของโรงพยาบาลเป็นที่น่าพึงพอใจ และไม่ได้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากนัก

จากการเปรียบเทียบผลกับงานวิจัยอื่น เช่นการศึกษาของ ปิยวดี สอนสิงห์ (2543) เรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทซูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมมีระดับปานกลางเช่นเดียวกัน กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จ พบว่ามีความพึงพอใจระดับมาก ไม่สอดคล้องกับการศึกษานี้ ที่ให้ระดับปานกลาง แต่พบว่าในด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับ มีความพึงพอใจในระดับปานกลางสอดคล้องกัน กลุ่มธำรงรักษา (Maintenance Factors) พบว่ามีความพึงพอใจใน

ระดับมากสอดคล้องกันในด้านตำแหน่งงานและด้านความมั่นคงในงาน และนอกจากนั้นยังพบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลางสอดคล้องในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน อย่างไรก็ตามได้พบความไม่สอดคล้องของผลการศึกษาด้านการบังคับบัญชาและด้านสภาพการปฏิบัติงานที่พบความพึงพอใจในระดับมาก แต่ในการศึกษานี้พบความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น

นอกจากนั้น วิไลลักษณ์ ทองวินิชศิลป์ (2547) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม 1 พบความสอดคล้องในเรื่องความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยที่รายละเอียดพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงานมีระดับความพึงพอใจปานกลางเหมือนกัน แต่ด้านความสำเร็จพบว่าระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษานี้ที่มีระดับปานกลางเท่านั้น ส่วนในเรื่องปัจจัยธำรงรักษามีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งการศึกษานี้ให้ระดับปานกลาง ในรายละเอียดย่อยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และด้านบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารที่มีความพึงพอใจระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษานี้ที่ให้ระดับปานกลางในทั้งสี่ด้าน ส่วนด้านที่มีความสอดคล้องกันได้แก่ ด้านความมั่นคงที่ให้ระดับมาก และด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ให้ระดับปานกลาง

การศึกษาของพัชยา เพียรจริง (2550) ในเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเคนเกิน จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีความพึงพอใจระดับปานกลางสอดคล้องกัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านความก้าวหน้าให้ระดับความพึงพอใจน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษานี้ที่พบว่ามีความพึงพอใจระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยธำรงรักษาในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และด้านบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษานี้ สิ่งที่ไม่สอดคล้องกันคือ ด้านสภาพการทำงานที่ให้ระดับความพึงพอใจมาก แต่ในการศึกษานี้ให้ระดับปานกลางเท่านั้น นอกจากนี้ ในด้านความมั่นคง ด้านตำแหน่งงานพบว่ามีความพึงพอใจระดับปานกลาง ซึ่งในการศึกษานี้ให้ระดับมาก ส่วนในด้านความรับผิดชอบ พบว่า Rantz, Marilyn J., Scott, Jill and Porter, Rose (1996) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “Employee Motivation: New Perspectives of the Age-Old Challenge of Work Motivation” ค้นพบความไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมากแต่ในผลการศึกษานี้ให้ระดับปานกลาง และในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่ามีความมากที่สุด แต่ในขณะที่ผลการศึกษานี้ให้ระดับมาก

ในทางเดียวกันของผลการศึกษาของ Sepp, Alar (2007) เรื่อง “Work Motivation and Job Satisfaction of Estonian Doctors” พบว่าไม่สอดคล้องเช่นเดียวกัน กล่าวคือผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในการได้รับการอบรมด้านต่างๆ ด้านความน่าสนใจของงาน และด้าน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน ในขณะที่ผลการศึกษาให้ความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น นอกจากนี้ พบว่ามีความไม่พอใจมากที่สุดด้านความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ แต่ในผลการศึกษาให้ความพึงพอใจปานกลาง

จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาเกี่ยวกับผลการศึกษาในต่างประเทศ พบความไม่สอดคล้องกันของผลที่ได้ ซึ่งอาจเกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการทำงาน ลักษณะนิสัย และการดำเนินชีวิตที่ไม่เหมือนกัน

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาความแตกต่างระหว่างสองกลุ่ม แยกตามประเภทอาชีพ ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร และกลุ่มพยาบาลกับเจ้าหน้าที่ และแยกตามประเภทโรงพยาบาล ได้แก่ กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลและกลุ่มโรงพยาบาลเอกชน พบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากในกลุ่มที่แยกตามอาชีพ ซึ่งพบว่ากลุ่มเกษตรกรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับมาก (3.55) ในขณะที่กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง (2.99) แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลและกลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งได้ระดับปานกลางทั้งสองกลุ่ม และจากการศึกษายังพบประเด็นที่น่าสนใจในด้านต่างๆ ดังนี้

1. กลุ่มเกษตรกรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมระดับมาก ในขณะที่กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
2. กลุ่มเกษตรกรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะงานระดับมาก ในขณะที่กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
3. กลุ่มเกษตรกรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสำเร็จระดับมาก ในขณะที่กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
4. กลุ่มเกษตรกรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการยกย่องระดับมาก ในขณะที่กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
5. กลุ่มเกษตรกรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับมาก ในขณะที่กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
6. กลุ่มเกษตรกรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงานระดับมาก ในขณะที่กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
7. กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะงานระดับมาก ในขณะที่กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
8. กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสำเร็จระดับมาก ในขณะที่กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
9. กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับมาก ในขณะที่กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการศึกษาพบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ความพึงพอใจด้าน โบนัสระดับน้อย ดังนั้น จึงควรมีการพิจารณาโครงสร้างเงินเดือนใหม่ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับพนักงาน โดยสำรวจหาจำนวนเงินเดือนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในขณะที่ไม่เพิ่มรายจ่ายให้กับโรงพยาบาลมากเกินไป มีการปรับฐานเงินเดือนให้พอเพียงกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป สาเหตุที่มีการปรับโครงสร้างเงินเดือนแทนการให้โบนัส เนื่องจากโรงพยาบาลส่วนมากเป็นโรงพยาบาลรัฐบาล ซึ่งไม่มีการให้โบนัสกับพนักงาน แต่ในโรงพยาบาลเอกชนส่วนมากจะให้โบนัส เท่ากับเงินเดือนหนึ่งเดือน แบ่งจ่ายสองครั้ง นอกจากนั้นอาจให้ ส่วนลดพิเศษในการกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย จัดให้มีศูนย์อาหาร สวัสดิการ โรงพยาบาล จัดให้มีอาคารนันทนาการเพื่อการกีฬาและการออกกำลังกาย จัดให้มี สหกรณ์ออมทรัพย์ และมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรของสมาชิกสหกรณ์ จัดให้มีร้านค้าสวัสดิการ ขายสินค้าอุปโภคบริโภคหลายประเภท ในราคาสวัสดิการและอาจมีตลาดนัดสวัสดิการ เป็นต้น รวมทั้งเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนและครอบครัว ทั้งที่เป็นเงิน ค่าตอบแทนและสวัสดิการพิเศษอื่นๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. ผลการศึกษาพบว่าด้าน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (2.64) ถึงแม้จะอยู่ในช่วงระดับปานกลาง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานนี้นับว่าเป็นปัจจัยแรกๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจว่าบุคลากรจะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่และมีผลต่อการรักษาบุคลากรที่ดีไว้กับองค์กรให้ยาวนาน ฉะนั้นการเลื่อนตำแหน่งงานต้องเป็นธรรมและเหมาะสม มิเช่นนั้นอาจเกิดความท้อแท้และไม่ทุ่มเทให้กับงาน ดังนั้นการกำหนดมาตรฐานการเลื่อนตำแหน่งงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ อาจกำหนดให้ชัดเจนว่า ตำแหน่งงานใดจะสรรหาจากภายนอก และตำแหน่งใดจะสรรหาจากภายใน รวมทั้งการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ในด้านรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน และด้าน โอกาสในการศึกษาต่อ ศึกษาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ถึงแม้จะอยู่ในช่วงระดับปานกลาง ด้านแรกอาจแก้ไขได้โดย การให้คำชมเชย เนื่องจากสิ่งที่พนักงานต้องการอาจไม่ใช่รางวัลในรูปแบบตัวเงินเสมอไป แต่เป็นการ ได้รับคำชื่นชม ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น หรืออาจให้ประกาศนียบัตรให้โอกาสเข้าฝึกอบรมในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น นอกจากนั้น ควรมีการกำหนดมาตรฐานในการทำความดีความชอบ เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เช่น ให้เงินค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรที่มีความประพฤติดี เช่น ลาหยุดน้อย ด้านที่สองอาจให้โอกาสพนักงานที่มีศักยภาพในการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรต่อไป หรืออาจจัดอบรมสัมมนาต่างจังหวัด เพื่อพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน หรือเพิ่มการประชุมย่อยในหน่วยงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และแสดงความคิดเห็น หรือมีการส่งพนักงาน ไปศึกษาเรียนรู้การทำงานใน

โรงพยาบาลอื่น ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ หรือเพิ่มโควตาให้พนักงานเดินทางไปประชุม ในงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยผสมยาเคมีบำบัด ที่จะจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี ซึ่งจะได้นำความรู้กลับมา พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

4. องค์กรต้องมีจริยธรรมทางธุรกิจ (Business ethics) โดยการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้พนักงานมีความก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติกับพนักงานอย่าง ยุติธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบ ซึ่งจริยธรรมเหล่านี้ช่วยให้เกิดความสุขในการทำงานและเป็นการ พัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานให้ดีขึ้นอีกด้วย

5. ในบางองค์กรที่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อาจจะมีการจัดกิจกรรม ที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เช่นจัดกิจกรรม Team building จัดวันกีฬาโรงพยาบาล หรือมี โครงการเดิน แอโรบิคหลังเลิกงาน จัดงานสังสรรค์ รื่นเริงปีใหม่ภายในโรงพยาบาล จัดให้มีการแข่งขันกีฬา สีส ภายในโรงพยาบาล เป็นกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ ความรัก สามัคคี และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน

6. กำหนดวิธีการพัฒนา พนักงานด้วยตนเอง เช่น ฝึกอบรมขณะทำ (On the job training; OJT) โดยที่หัวหน้างานซึ่งส่วนใหญ่เป็นเภสัชกรทำหน้าที่ฝึกอบรมและให้คำแนะนำในขณะที่ เตรียมยาเคมีบำบัดเพื่อให้พนักงาน ได้เรียนรู้และเห็นภาพจริง ทำให้เกิดการจดจำได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การ ทำกิจกรรม (Activities) ร่วมกันภายในหน่วยหรือแผนกผสมยาเคมีบำบัด ซึ่งอาจ ออกไปนอกสถานที่ โดยจัดให้มีการทำกิจกรรมนันทนาการและประชุมระยะสั้น เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานและร่วมกันคิดหาทางแก้ไขร่วมกัน เป็นต้น

7. มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับพันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร และทรัพยากรของ โรงพยาบาล มีการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม หรือลด มีการวิเคราะห์งาน กระบวนการ อย่างเป็นระบบ ตลอดจนการติดตามความเคลื่อนไหว กำลังคนที่มีอยู่ เปรียบเทียบกับการสูญเสีย จากการลาออก โอนย้าย การปรับตำแหน่งสูงขึ้น การ เกษียณอายุราชการ รวมถึงการประเมินภาระงาน (Work Load Analysis)

8. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่มาจากการ ประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่พบว่าบุคลากรแต่ละคนที่ยังมีรายการสมรรถนะที่เป็นช่องว่าง เพื่อการพัฒนา (Competency Gap) มากำหนดเป็นแผนการพัฒนา เพื่อ ลดข้อบกพร่องหรือวางแผน ความก้าวหน้าในอาชีพ

9. ในการรักษาบุคลากรเหล่านี้ นอกเหนือจากรื่องค่าตอบแทนแล้ว อาจพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่การออกแบบบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ให้มีความสะอาด อากาศปลอดโปร่ง และเย็นสบาย เป็นต้น

10. ควรมีการประเมินระดับความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง เช่นปีละหนึ่งครั้ง เพื่อการปรับเปลี่ยน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

11. เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพแล้ว พบว่ากลุ่มเภสัชกรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่า กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ กลุ่มเภสัชกรและกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจน้อยสอดคล้องกันคือด้าน โบนัส ด้านนโยบายการขึ้นเงินเดือน ด้านมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน ด้านระบบประเมินผลงาน และด้านสวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน ในการแก้ไขปัญหา ด้านโบนัส ซึ่งทั้งกลุ่มเภสัชกรและกลุ่มพยาบาลกับเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจน้อยนั้น อาจเน้นไปที่กลุ่มที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาล ซึ่งปกติจะไม่มีการให้โบนัส แต่อาจเปลี่ยนเป็นการให้สวัสดิการที่เหมาะสมแทน เช่นค่าคลอดบุตร การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ส่วนโรงพยาบาลเอกชนจะมีการให้โบนัสกับพนักงานอยู่แล้ว เช่นการให้โบนัสเท่ากับเงินเดือนหนึ่งเดือน แบ่งจ่ายสองงวด คือจ่ายครึ่งปีแรกและครึ่งปีหลัง การปรับการให้โบนัสนั้น อาจจ่ายโบนัสแบบ Variable bonus ซึ่งเป็นการจ่ายโบนัสโดยพิจารณาที่ผลประกอบการของโรงพยาบาลหรือผลงานของพนักงานแต่ละคน ถ้าพนักงานคนใดมีผลการปฏิบัติงานดี ก็อาจมีการให้โบนัสเพิ่มตามผลงานนั้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน แต่ในกรณีที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขในเรื่องของโบนัสได้ อาจปรับโครงสร้างเงินเดือนแทน เช่นกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำให้เหมาะสม โดยเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนกับโรงพยาบาลอื่นและเพื่อดูความเหมาะสม อย่างไรก็ตามการจ่ายโบนัสหรือการกำหนดเงินเดือนนั้น โรงพยาบาลต้องพิจารณาเปรียบเทียบดูทั้งปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและผลประกอบการของโรงพยาบาล นอกจากนั้นการแก้ไขด้านนโยบายการขึ้นเงินเดือน อาจมีการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสม และเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย นอกจากนั้นอาจมีการกำหนดการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมในระยะเวลาที่แน่นอนไว้ส่วนหนึ่งและมีการขึ้นเงินเดือนในกรณีพิเศษสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีหรือมีผลงานให้กับองค์กร ส่วนในการแก้ไขด้านมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐานในการทำความดีความชอบ เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และด้านระบบประเมินผลงาน ต้องมีการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน ที่สามารถวัดเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรและการวัดผลงานนั้นต้องมีการวัดพนักงานระดับล่าง โดยระดับหัวหน้างานและวัดหัวหน้างานจากพนักงานระดับล่างด้วย และหัวข้อในการนำมาวัดผลการปฏิบัติงานนั้นต้องมีความหลากหลายและครบถ้วน และต้อง

มีเครื่องมือที่จะนำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้แก้ไขจุดอ่อนของพนักงานได้ ด้านสวัสดิการด้าน
 เครื่องแบบทำงาน ควรให้จำนวนเครื่องแบบทำงานให้เหมาะสมกับการใช้งานจริง หรือมีเงิน
 ช่วยเหลือค่าเครื่องแบบทำงาน

อย่างไรก็ตามกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจน้อยในด้าน โอกาสศึกษาต่อและดู
 งานและด้าน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานอีกด้วย อาจแก้ไขโดยการให้โอกาสกลุ่มพยาบาลและ
 เจ้าหน้าที่ในการศึกษาต่อและดูงานให้มากขึ้น และให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน ให้กับ
 พยาบาลหรือเจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพ มีผลการปฏิบัติงานดี รวมทั้งความประพฤติดี ให้มีโอกาสนในการ
 ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กร นอกจากนี้ควรมีการ
 กำหนดขั้นตอนการพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ การเติบโตในสายงาน โดยไม่คำนึงถึงเรื่องสาขาที่จบ
 การศึกษามา แต่พิจารณาที่ความสามารถเป็นหลัก เช่น การสอบวัดความสามารถก่อนจะมีสิทธิใน
 การถูกพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น รวมถึงผลตอบแทนที่จะได้รับให้ชัดเจน

12. เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงพยาบาล พบว่ากลุ่มโรงพยาบาลเอกชนมีค่าเฉลี่ยสูง
 กว่าเล็กน้อย แต่แปลผลได้ระดับปานกลางเหมือนกันกับ โรงพยาบาลรัฐบาล โดยที่รายละเอียดย่อย
 พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับมากและปานกลางเป็นส่วนใหญ่

กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจน้อยได้แก่ ด้าน โบนัส
 ด้านมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน และด้าน โอกาสศึกษาต่อและดูงาน ซึ่ง
 ทั้งหมดได้ถูกเสนอแนะไว้แล้วในข้างต้น

อย่างไรก็ตามมีความแตกต่างในแต่ละกลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลมีความพึง
 พอใจน้อยในด้าน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานและด้านนโยบายการขึ้นเงินเดือน การแก้ปัญหา
 โอกาสการเลื่อนตำแหน่งงานในโรงพยาบาลรัฐบาลต้องใช้เวลานานและ โดยมากจะเลื่อนตำแหน่ง
 งานโดยผู้ที่มีอายุหรืออายุงานมากที่สุด จะมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งก่อน ดังนั้นกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่
 จะรู้สึกถึงความท้อแท้และเบื่อหน่ายในงาน และอาจเปลี่ยนงาน เนื่องจากไม่มีโอกาสในการเลื่อน
 ตำแหน่ง ดังนั้นอาจมีการกำหนดขั้นตอนหรือเงื่อนไขในการคัดกรองผู้มีสิทธิในการ ได้รับการ
 คัดเลือกให้เลื่อนตำแหน่งงาน ด้านนโยบายการขึ้นเงินเดือน สำหรับโรงพยาบาลรัฐบาลการขึ้น
 เงินเดือนถูกกำหนดโดยรัฐบาลไว้ชัดเจน เช่นอายุงานหรือการเลื่อนระดับขั้นตำแหน่งข้าราชการ
 การแก้ไขจึงยากที่จะทำได้

กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจน้อยในด้านสวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน อาจ
 แก้ไขด้วยการเพิ่มสวัสดิการเครื่องแบบให้มากขึ้น หรือเพิ่มเงินช่วยค่าใช้จ่ายด้านเครื่องแบบทำงาน
 เป็นต้น

ผลการศึกษาทำให้ผู้บริหารทราบว่าปัจจัยใดที่ผู้สมยาเคมีบำบัดให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจน้อย จะได้นำไปปรับปรุง พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบายและการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุดและเกิดความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่ดีและเพื่อเพิ่มกำลังใจในการทำงาน เกิดความสุขในสถานที่ทำงาน ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาค้นคว้าถึงความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้สมยาเคมีบำบัดในเขตภาคอื่นๆ ของประเทศไทย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลที่ได้ในการนำมาช่วยปรับปรุงบุคลากรขององค์กรและวางแผนทางด้านทรัพยากรบุคคล หรือมีการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแยกตามกลุ่มประชากรต่างๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นต้น

2. ควรศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้สมยาเคมีบำบัด เพื่อนำไปสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

3. ควรศึกษา ความพึงพอใจ ตามแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ เพื่อค้นพบสิ่งที่แตกต่างกันออกไป เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ประกอบด้วย ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการการเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการที่จะรู้จักตนเองหรือแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเอง หรือ ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer ประกอบด้วย ความต้องการการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หรือ ทฤษฎีความต้องการของ McClelland ประกอบด้วย ความต้องการอำนาจ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และความต้องการความผูกพัน

4. ควรศึกษาผลกระทบอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น สภาวะจิตใจ ความเครียด สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสีเสียง อุณหภูมิห้อง ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เป็นต้น