

**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา**
**A Relationship Between Motivation and Satisfaction of Personnel
Performance of Sena Hospital**

เปี่ยมรัก ตั้งเกียรติอุดม¹ กัลยา ศรีตะนัย² เรวดี ขวัญพรหม³ บริบูรณ์ ฉลอง⁴ บารมีบุญ แสงจันทร์⁵
Piamruk Tangkeatu-dom, Kanlaya Sritanai, Rewadee Kwanprom, Boriboon Chalong
Barameeboon Sangchan

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเสนา ตำบลเจ้าเจ็ด อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตัวแปร สภาพแวดล้อมการทำงาน รายได้และสวัสดิการ และความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับบุคลากรโรงพยาบาลเสนา ตำบลเจ้าเจ็ด อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลเสนา ตำบลเจ้าเจ็ด อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จาก การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi stage random sampling) จำนวนทั้งสิ้น 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ

Received: 2021-03-01 **Revised:** 2021-03-25 **Accepted:** 2021-03-30

¹ หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Bachelor of Political Science Program in Politics and Government, College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: piamruk@gmail.com

² หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Bachelor of Political Science Program in Politics and Government, College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University.

³ หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Bachelor of Political Science Program in Politics and Government, College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University.

⁴ หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Bachelor of Political Science Program in Politics and Government, College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University.

⁵ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University.

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากแบบสอบถาม ปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ chi-squared test ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา พบว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิต กับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเสนา มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.651) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดย เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาน้อยสุดพบว่า ประเด็นการได้รับการตอบสนองความมั่นคงใน ปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37) รองลงมาได้แก่ ด้านการส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการกระตุ้นในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีความสุข (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07) และในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา พบว่าในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (สมมติฐานหลัก : H_0) ด้วยสถิติ Chi-Square พบว่า สมมติฐานหลักทั้ง 3 สมมติฐานนั้น ไม่สอดคล้องกับผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ได้รับการปฏิเสธ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords): ความสัมพันธ์; แรงจูงใจ; ความพึงพอใจ; การปฏิบัติงาน; บุคลากร

Abstract

The objective of this study is to study the level of relationship between motivation and satisfaction of Personnel performance of Sena hospital, Chao Chet Sub-district, Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province which classified by variables of Working environment, benefits, progress and for study the suggestions to find guidelines of Motivation and Satisfaction for Personnel performance of Sena Hospital, Chao Chet Sub-district, Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Use quantitative research methods and the sample group used in this study is Sena hospital personnel, Chao Chet Sub-district, Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. We got 212 people from multi stage random sampling and the instrument used for this research was questionnaire. The statistics used in this research were descriptive statistics such as percentage, mean, standard deviation and content analysis. We got from open-ended questionnaires and the statistics used to test the hypothesis were chi-squared test. The results showed that the research found that In the part of the study of A Relationship between motivation and satisfaction of Personnel performance of Sena hospital, Chao Chet Sub-district, Sena District, Phra

Nakhon Si Ayutthaya Province " was found mean and standard deviation. It found that the personnel performance in Sena Hospital has correlation between motivation and personel performance satisfaction in 3 part in middle average (mean 3.22 and standard deviation 0.651). In order from highest to lowest mean, a stable response in various factors cause motivation in the highest average. (The average is 3.37), followed by the side of the submission results is effective results. (Mean of 3.22) and the side with the least mean value was in terms of stimulation in the working performance and working environment to be happy. (Mean value of 3.07) and in the part of the hypothesis testing To find the relationship between motivation and satisfaction in the personel performance of Sena hospital personnel found that the hypothesis testing conclusion of Main hypothesis: H0 with Chi-Square statistics, was found that the three main hypothesis were not consistent with the test results. The hypothesis was rejected with a statistically significant level of 0.05.

Keywords: Relationship; Motivation; Satisfaction; Performance; Personnel

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาองค์กรต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรในองค์กร รวมถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิด แรงจูงใจ กับความพึงพอใจ เพื่อส่งเสริมการทำงาน แต่หลายองค์กรเกิดปัญหาที่หาไปเท่าไร ก็ไม่สนใจว่าองค์กรต้องการอะไร จะเป็นอย่างไร พัฒนาไปในทิศทางไหน ได้แต่ทำงานไปวันๆ โรงพยาบาลเสนา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข นับเป็นองค์กรหนึ่งของสังคม ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน เจ้าหน้าที่ บุคคล และกลุ่มบุคคล โดยหน้าที่ของโรงพยาบาลเสนา คือ สถานที่สำหรับการให้บริการด้านสุขภาพให้กับผู้ป่วยมุ่งเน้นส่งเสริม การป้องกัน การรักษา และฟื้นฟูภาวะความเจ็บป่วย หรือโรคต่างๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันโรงพยาบาลของรัฐ กำลังประสบปัญหาด้านการบริการจัดการเพื่อให้ทันผู้ป่วยที่มารับบริการในโรงพยาบาล แต่โรงพยาบาลมีอัตรากำลังบุคลากรที่จำกัดในขณะที่ผู้ป่วยมีจำนวนมากขึ้นส่งผลให้ในบางครั้งผู้มารับบริการเกิดความไม่พอใจไม่ประทับใจในการบริการที่ล่าช้า ทำให้บุคลากรมีผลต่อการให้บริการผู้ป่วยโดยเฉพาะพยาบาลพบว่า การลาออกของพยาบาลเป็น ปัญหาสำคัญของโรงพยาบาลหลายแห่ง และสาเหตุของการลาออกของบุคลากร คือ ภาระงานหนัก ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน เสี่ยงต่อการติดเชื้อ และเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องในอดีตที่ผ่านมา มีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจกับความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ พบว่าการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องยึดหลักความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความต้องการด้านงานของบุคลากรซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเสนา เป็นโรงพยาบาลรัฐบาล มีแนวทางในการดูแลผู้ป่วย ประกอบด้วย การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพร่างกาย และจิตใจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการรับบริการที่ได้ประสิทธิภาพและทำให้คุณภาพชีวิตผู้ป่วยดีขึ้นและฝ่ายพยาบาลถือเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการดูแลผู้ป่วยและมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลจากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา ตำบลเจ้าเจ็ด อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกจ้าง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคง และมุ่งเน้นศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา 3 ด้าน ได้แก่ การได้รับการตอบสนองความมั่นคงในปัจจุบันต่างๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ การกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีความสุข ส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพ ว่ามีแรงจูงใจและความพึงพอใจอย่างไร เพื่อนำข้อมูลวางแผนพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารงานของทางองค์กร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลให้การดำเนินงานทั้งหมด ของ โรงพยาบาลเสนา ประสบความสำเร็จตามภาระหน้าที่ทาง สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเสนา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความร่วมมือในการทำสารนิพนธ์จากคณะวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ สาขา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา นำเรียนผู้อำนวยการโรงพยาบาลเสนา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ได้แบบสอบถามทั้งหมด 212 ฉบับ คิดเป็น 100 %
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 และอายุส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอายุมากกว่า 3 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 และบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และท้ายสุดบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 81.10

ในความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คิดว่า สภาพแวดล้อมดีมีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 81.10 และสภาพแวดล้อมไม่ดี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 และความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่ามีความเหมาะสมในงานมี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 และความไม่เหมาะสมมี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และท้ายสุด ความคิดเห็นต่อการมีโอกาask้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีโอกาask้าวหน้าในงานมี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 และไม่มีโอกาask้าวหน้าในงานมี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50

ในส่วนของการศึกษาระดับแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา พบว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิต กับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเสนา มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.651) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาน้อยสุดพบว่า ประเด็นการได้รับการตอบสนองความมั่นคงในปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37) รองลงมาได้แก่ ด้านการส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการกระตุ้นในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีความสุข (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07)

และในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา พบว่าในส่วนของการทดสอบสมมติฐานสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (สมมติฐานหลัก : H_0) ด้วยสถิติ Chi-Square พบว่าสมมติฐานหลักทั้ง 3 สมมติฐานนั้น ไม่สอดคล้องกับผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ได้รับการปฏิเสธอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลในครั้งนี้มีหลายประเด็นด้วยกัน ผู้วิจัยขอเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

จากการศึกษาวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา ตำบลเจ้าเจ็ด อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าโดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าโรงพยาบาลเสนา ตำบลเจ้าเจ็ด อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยงานที่มีการดำเนินการ เรื่องด้านการได้รับการตอบสนองความมั่นคงในปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีความสุข ด้านการส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจะส่งผลไปถึงคุณภาพชีวิต ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้ผลของงานดีขึ้น หากบุคลากรของโรงพยาบาลเสนา มีความพอใจในการปฏิบัติงานอันเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ประสิทธิภาพของงาน และสุดท้ายจะเกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ ที่จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง คือ “ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร ชีพทรงสุข ได้นำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพคนงานก่อสร้าง” สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายศุภชัย นามพูลวัน ได้นำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถโดยสารระหว่างวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชญา เตชะนอก ได้นำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 8” สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารงค์ จินชูแก้ว ได้นำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวางอำเภอเมืองจังหวัดนนทบุรี” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพิชชา ล้วนดี วท.ม. ได้นำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลบ้านแพ้วและ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว”

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา ดังต่อไปนี้

1.2 ด้านการได้รับการตอบสนองความมั่นคงในปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนานั้นจะมั่นคงถาวรให้ตลอดนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเนื่องจากหน่วยงานที่บุคลากรนั้นปฏิบัติงานเป็นหน่วยงานของภาครัฐซึ่งเป็นที่บริการของประชาชนจึงมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้บุคลากรนั้นตัดสินใจหยุดปฏิบัติงานเพื่อไปปฏิบัติงานของหน่วยงานของเอกชนแทนดังนั้นควรเพิ่มแรงจูงใจในปัจจัยอื่นๆ

1.2 ด้านการกระตุ้นในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีความสุข เนื่องจากในปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูง ทำให้บุคลากรบางส่วนต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการพิจารณาการปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงการเพิ่มค่าตอบแทนสำหรับทักษะพิเศษเนื่องจากปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานล่วงเวลา เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

1.3 ด้านการส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพ ควรพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งโดยใช้วิธีสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนระดับมากกว่าการสัมภาษณ์ และควรเป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและผลงาน เช่น ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ควรใช้การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ พิจารณาจากประวัติการทำงานและประเมินการศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา ผู้วิจัยจึงเห็นควรให้ผู้วิจัยอื่นควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้นำมาอภิปรายผลได้สอดคล้องมากขึ้น เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า งานวิจัยครั้งต่อไปให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ในครั้งต่อไปนี้ ดังนี้

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนาในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเสนา

2.3 ควรศึกษาถึงสิ่งเร้าใจที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

ธารรงค์ จินชูแก้ว. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย

- พงศกร ชีพทรงสุข. (2558). การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน ของคนงานก่อสร้าง. สาขาวิชาวิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง ภาควิชาวิศวกรรมโยธา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- พระบาราศนราคร. (2431). ประวัติกระทรวงสาธารณสุข. สืบค้น 20 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.moph.go.th/index.php/about/moph>.
- เพ็ญพิชชา ล้วนดี. (2558). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). สืบค้น 20 สิงหาคม 2563, จาก <https://he01.tcithaijo.org/index.php/kcn/article/download/46838/38822>.
- รัชญา เตชะนอก. (2562). ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานประกันสังคม: กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 8. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ศักดิ์ ด่ายชัยวิจิตร. (2522). ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลเสนา. สืบค้น 20 ตุลาคม 2563, จาก https://www.senahosp.net/snh/?page_id=9.
- ศุภชัย นามพูลวัน. (2558). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการรถโดยสารระหว่างวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมโยธา ภาควิชาวิศวกรรมโยธา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- โสภา พิชัยณรงค์. (2562). แผนยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลเสนา ประจำปีงบประมาณ 2562. สืบค้น 20 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.senahosp.net/snh/wp-content/uploads/2019/12/62.3.pdf>.
- โสภา พิชัยณรงค์. (2562). วิสัยทัศน์. สืบค้น 20 ตุลาคม 2563, จาก https://www.senahosp.net/snh/?page_id=8444.
- โสภา พิชัยณรงค์. (2562). ศูนย์รักษาทางการแพทย์. สืบค้น 19 ตุลาคม 2563, จาก https://www.senahosp.net/snh/?page_id=19.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี. (2562). อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด. สืบค้น 18 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.nno.moph.go.th/nanhealth/index.php/home2/mission>.
- โสภา พิชัยณรงค์. (2562). ที่อยู่โรงพยาบาลเสนา. สืบค้น 10 กันยายน 2563, จาก https://www.senahosp.net/snh/?page_id=46.
- โสภา พิชัยณรงค์. (2562). ตารางการให้บริการทางการแพทย์โรงพยาบาลเสนา. สืบค้น 15 สิงหาคม 2563, จาก https://www.senahosp.net/snh/?page_id=22.