

แบบประเมินบทความวิจัย

การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 3” ประจำปี 2562

วันศุกร์ที่ 31 พฤษภาคม 2562

ณ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

1. ชื่อบทความ : นักร้อง เหวงควัก ที่สวนตอไม้ ร.ส.ท.ท. ในทอปลาน้อยรอบ 10 มดคาบใน
โหวตตาม! บนเน็ตใต้ตา โหวตตามทอไม้ทอ- ใช้มีภาพ

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน/แก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย	/		มีรูปประกอบ ผิดตรงใช้ควรขึ้นชื่อหน้าใหม่
2. Abstract	/		
3. บทนำ	/		เพิ่มชื่อผู้แต่งชื่อผู้วิจัยที่ทำการวิจัยชัดเจน
4. วัตถุประสงค์การวิจัย	/		-
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)	/		-
6. วิธีดำเนินการวิจัย	/		-
7. ผลการวิจัย	/		-
8. สรุปผลการวิจัย	/		-
9. อภิปรายผล	/		-
10. ข้อเสนอแนะ	/		-
11. เอกสารอ้างอิง	/		ไม่ครบ ใช้ ๓๖๓ หัดตามบท (ไม่)
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ	/		
13. ความถูกต้องตามรูปแบบ (Template)	/		

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์โดยไม่ต้องแก้ไข
- ☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- ☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล วิชาชีพ หัวหน้าแผนก และเจ้าหน้าที่ จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two - factor theory.1959: 209-211) และ ประสิทธิภาพในการการปฏิบัติงานตามแนวคิดของปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson & Plowman. 1953) ค่าสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (percentage) ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับของความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้งปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา 3 ด้านเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.27$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.27$) และด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และเมื่อเรียงลำดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ พบว่า ผู้บริหารจะใช้ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.09$) เป็นลำดับแรก รองลงมา 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.06$) และด้านเวลา ($\bar{X} = 4.02$) เป็นลำดับสุดท้าย (3) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการบังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

✍ 679 ลีลิตา ทัตตะ หงาชน พันธ์ต่อ ต่อมภูมิสงฆ์ โทโทบดพาสำตำค่าเมตต์

Motivation affecting to performance efficiency of personnel in the Hospital: Case Study of Vibharam Chaiprakarn General Hospital.

ABSTRACT

This research aims to study (1) the level of motivation factors and the performance effectiveness of personnel in Vibharam Chaiprakarn General Hospital. (2) to study the motivation factors that affect the performance of personnel in Vibharam Chaiprakarn General Hospital. The sample groups that are used this study are Registered Nurse, Practical Nurse and Nurse Aid , Assistants , Department Heads and Staff in the amount of 92. The tools used in the study were questionnaires about motivation factors in performing work according to the theory of Herzberg (Herzberg's two – factor theory 1959: 209-211) and efficiency in operation according to the concept of Peterson & Plowman: 1953. Statistics which are used for Data Analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The research found that (1) the level of executive motivation Vibharam Chaiprakarn General Hospital. In the overall picture, the average level is in the high level. When considering each aspect, both motivation factors and Hygiene factors, they were found that the level of motivation in performing the personnel of Vibharam-Chaiprakarn General Hospital. The most average aspect is the relationship with colleagues at a high level. ($\bar{X}$ = 4.37) followed by 3 aspects, when the average order from descending order is the Achievement in working ($\bar{X}$ = 4.30) respected for recognition ($\bar{X}$ = 4.27) Work itself that is performed ($\bar{X}$ = 4.27) and which has the lowest average level compared with other areas, namely salary and returns at a moderate level. ($\bar{X}$ = 3.40) (2) the efficiency level of personnel in Vibharam Chaiprakarn General Hospital found that the overall level was in the high level ($\bar{X}$ = 4.07) and when the order of performance of personnel in Vibharam Chaiprakarn General Hospital found that executives will use the quality of work ($\bar{X}$ = 4.09 is the first priority followed by 3 aspects, respectively, in the order of average, ie workload ($\bar{X}$ = 4.08) expenditures or cost ($\bar{X}$ = 4.06) and time ($\bar{X}$ = 4.02) is the last order. (3) Factors affecting on the effectiveness of the personal in Vibharam Chaiprakarn General Hospital found that working conditions the success of the work completely and aspects of the work is performed and commanded affectively. The operational efficiency of personnel in Vibharam Chaiprakarn General Hospital in the statistical significance is on 0.05.

Keywords: Motivation , Work Efficiency

บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความคาดหวังของผู้รับบริการที่สูงขึ้น โรงพยาบาลเอกชนต่างๆจึงต้องแข่งขันกันมากขึ้นในเรื่องคุณภาพบริการ ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร มีการปรับลดขนาดองค์กรโดยปรับลดบุคลากร ลดการใช้วัสดุอุปกรณ์ ยุบรวมหน่วยงานเพื่อลดต้นทุนในการดำเนินงาน ขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรในสถานพยาบาลต้องปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยโดยต้องผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง ท่ามกลางความเจ็บป่วยและโรคร้าย รวมทั้งอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ทำให้บุคลากรในโรงพยาบาลต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ ตลอดจนความอดทนและเสียสละเพื่อให้บริการด้านสุขภาพ พื้นฟูสมรรถภาพทั้งร่างกายและจิตใจให้แก่ผู้ป่วยและญาติ ทำให้บุคลากรเกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน รวมทั้งอาจเกิดความไม่แน่ใจต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานลดลง (พิมพ์ภา ตีปนชัย, 2553 : 3) ความรู้สึกเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพการบริการ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจดี จากแรงจูงใจภายในองค์กร จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน มีความตั้งใจ มีความพยายาม มีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคลทั้งทางบวกและทางลบ (เยาวภา สดาวรรวิวัฒน์, 2546 : 14) ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีแรงจูงใจต่ำจะพบว่า บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้น บรรยากาศในการทำงานมีภาวะตึงเครียด ขาดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร ผลงานขาดประสิทธิภาพและปริมาณงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

โรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่อยู่ในระดับทุติยภูมิ เปิดให้บริการเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2548 ได้รับการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐานบริการสถานพยาบาล (Hospital Accreditation : HA) ขั้น 2 ผ่านการได้รับอนุญาตเป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 101 เตียง ต่อมาได้เข้าร่วมโครงการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 และสำนักงานประกันสังคม มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในอนาคต เพื่อพัฒนาให้เป็นโรงพยาบาลรับส่งต่อในระดับทุติยภูมิ โดยปัจจุบันให้บริการทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ครอบคลุมการให้บริการในการตรวจรักษาผู้ป่วย ส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค และฟื้นฟูสภาพ มีการให้บริการการรักษาเฉพาะทางที่ครอบคลุมการดูแลการรักษา ด้านอายุรกรรม ศัลยกรรม ศัลยกรรมกระดูกและข้อ สูติ-นรีเวช กุมารเวชกรรม เป็นต้น และหากเกินขีดความสามารถในการรักษาของการให้บริการ จะมีระบบการส่งต่อไปยังโรงพยาบาลในเครือ เช่น โรงพยาบาลวิภาวดี โรงพยาบาลแพทย์ปัญญา เป็นต้น ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ยกเลิกรับผู้ป่วยหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 และยกเลิกรับผู้ป่วยประกันสังคมเมื่อต้นปี 2562 แต่โรงพยาบาลยังคงมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นจากการส่งไปอบรมเฉพาะทาง มีการเพิ่มเครื่องมือในการรักษาให้มีความหลากหลายและทันสมัยมากขึ้น รวมไปถึงยังมีการเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปี ทำให้โรงพยาบาลต้องปรับแผนยุทธศาสตร์ สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและความสามัคคีของคนในองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นในแบรนด์ (Brand) วิภาวดี-ชัยปราการตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ

ไม่ต่อเนื่องกับ
งานที่ชัดเจน
ที่ส่งให้
มีคนคุมดูแล
อะไรที่
ต้องส่งมา
ที่ส่วนกลาง
จริง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาเป็นประโยชน์และสามารถนำมาใช้ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ พร้อมทั้งช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย โดยอาศัยแนวทางจากแนวคิดทฤษฎี หลักการและผลงานของนักวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร (พยาบาลวิชาชีพ: RN , ผู้ช่วยพยาบาล: PN+NA , วิชาชีพ, หัวหน้าและเจ้าหน้าที่) ในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ ซึ่งมีจำนวนบุคลากรโดยรวมทั้งหมด จำนวน 120 คน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนบุคลากรแยกตามประเภทตำแหน่ง (คน)

พยาบาลวิชาชีพ	ผู้ช่วยพยาบาล	วิชาชีพ	หัวหน้า	เจ้าหน้าที่	รวม
16	25	8	9	62	120

แหล่งที่มา : โรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ (2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร (พยาบาลวิชาชีพ: RN , ผู้ช่วยพยาบาล: PN+NA , วิชาชีพ, หัวหน้าและเจ้าหน้าที่) ในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ ปีพุทธศักราช 2561 จำนวน 92 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งตารางนี้สามารถ

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไปและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น โดยการสุ่มตัวอย่างตามสะดวกจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวิภาราม-ชัยปราการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวนหนึ่งฉบับโดยมีคำถามที่ใช้สอบถามบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาราม-ชัยปราการ จะแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ที่ได้พัฒนารูปแบบมาจากเครื่องมือวัดตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ที่ได้พัฒนารูปแบบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Work Efficiency) ตามแนวคิดของปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson & Plowman, 1953) ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1.1 ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลวิภาราม-ชัยปราการ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.1.2 การแจกแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามบุคลากรของโรงพยาบาลวิภาราม-ชัยปราการ จำนวน 120 คน และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจำนวน 96 ชุด

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนมาเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.2.1 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

3.2.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบและรวบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้จำนวน 92 ชุด

3.2.3 ลงรหัสข้อมูล และนำไปคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

3.2.4 นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางเพื่อประกอบคำบรรยาย

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (%) (Percentage)

3.3.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (%) (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมี

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981: 182) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง อยู่ในระดับ น้อยสุด

3.3.3 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ เพื่อหาความสัมพันธ์ด้วยหลักการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบ สอบถามปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ จำนวน 92 คน นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ค่าร้อยละ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และเป็นเพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 39.13 จำนวนน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไปจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 65.22 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 46.74 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2-4 ปี มากที่สุดจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.35 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่สุดคือ ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 51.09

ตอนที่ 2 ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ

การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ เพื่อตอบคำถามของการศึกษา ข้อที่ 1. ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของความสามารถในการจูงใจในภาพรวม และได้จำแนกตามแบบของการจูงใจในแต่ละด้านโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับคุณภาพของเบสท์ ที่ได้กำหนดไว้ ผลดังตารางที่ 5 - 15

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากร
โรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ ในภาพรวม n=92

ข้อ	ความสามารถในการจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ความสำเร็จในงานที่ทำ (x_1)	4.30	0.605	มาก
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ (x_2)	4.27	0.519	มาก
3.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (x_3)	4.27	0.513	มาก
4.	ความรับผิดชอบ (x_4)	4.14	0.559	มาก
5.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (x_5)	4.02	0.804	มาก
6.	นโยบายและการบริหาร (x_6)	4.15	0.668	มาก
7.	การบังคับบัญชา (x_7)	4.21	0.698	มาก
8.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x_8)	4.37	0.597	มาก
9.	สภาพการทำงาน (x_9)	4.11	0.630	มาก
10.	เงินเดือนและผลตอบแทน (x_{10})	3.40	0.715	ปานกลาง
	รวม	4.13	0.423	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ในภาพรวมระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.423) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้งปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.597) รองลงมา 3 ด้านเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.605) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.519.) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.513) และด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.715) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ เพื่อตอบคำถามของการศึกษาข้อที่ 1. ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ ในสภาพรวมและได้จำแนกตามปัจจัยในแต่ละด้านโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับคุณภาพของเบสท์ที่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ ในภาพรวมเป็นดังนี้ n = 92

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	คุณภาพของงาน (Y1)	4.09	0.635	มาก
2.	ปริมาณงาน (Y2)	4.08	0.558	มาก
3.	ค่าใช้จ่าย (Y3)	4.06	0.614	มาก
4.	เวลา (Y4)	4.04	0.518	มาก
	รวม	4.07	0.420	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ในภาพรวมระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.420) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.635) รองลงมา 2 ด้านเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.558) ด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.614) และด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ คือด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.518) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ

ในการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression แบบ Stepwise)

ตารางที่ 22 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	Df.	Mean Square	F	Sig.
Regressionsidual	5.970	4	1.493	13.648	.000 ^a
Residual	9.405	86	.109		
Total	15.376	90			
ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (constant)	1.580	0.351		4.502	0.000
ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ (x_1)	0.168	0.068	0.246	2.472	0.015
ด้านสภาพการทำงาน (x_2)	0.117	0.068	0.178	1.729	0.087
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (x_3)	0.174	0.076	0.216	2.279	0.025
ด้านการบังคับบัญชา (x_7)	0.131	0.060	0.221	2.200	0.030
R = 0.623 R ² = 0.388 Adjusted R ² = 0.360					

จากตารางที่ 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ Anova ค่าสถิติทดสอบ F-test = 13.648 ค่า Sig. = 0.000 แสดงว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการบังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิการาม-ชัยปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายได้ด้วย ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการบังคับบัญชา ได้ร้อยละ 36.0 (Adj.R² = 0.360)

* ตารางที่ 16 พบว่า ทิศทางผลการวิจัยว่า ประสิทธิภาพของบุคลากร

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ พบประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้งปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา 3 ด้านเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.27$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.27$) และด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ที่เป็นเช่นนั้นเพราะว่าการจูงใจของบุคคลเป็นการแสดงออกซึ่งความพยายามด้วยความพยายามด้วยความเต็มใจเพื่อที่การบรรลุเป้าหมายของตน จะเห็นได้ว่าการจูงใจมุ่งเน้นไปที่ความพยายามต่อการบรรลุเป้าหมายของทั้งตนเองซึ่งการที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจได้นั้นต้องมาจากแรงปรารถนาหรือความต้องการภายในใจเสียก่อน ซึ่งความต้องการที่ยังไม่ได้รับความพึงพอใจของบุคคลสร้างความเครียดที่เป็นตัวกระตุ้นแรงขับภายในบุคคลซึ่งแรงขับเหล่านี้สร้างพฤติกรรมขึ้นเพื่อที่จะค้นพบเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงเพื่อตอบสนองความต้องการและลดระดับของความเครียดหรือความต้องการลง (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557 : 141) ซึ่งผู้บริหารของโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ มาจากการแต่งตั้งเพื่อกำกับดูแลภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาและดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายของเจ้าของกิจการโดยเฉพาะการลงทุนเพื่อให้เกิดกำไรสูงสุดจึงมีทั้งผู้ที่ยอมรับและไม่ยอมรับในความสามารถของผู้บริหารส่งผลให้ค่าเฉลี่ยด้านเงินเดือนและผลตอบแทนออกมาต่ำสุด และยังเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในฐานะเป็นผู้มีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อองค์กร ดังนั้นการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสำคัญดังกล่าวผู้บริหารโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นในงานที่ทำโดยจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลรับรู้ถึงภารกิจขององค์กรที่จะต้องทำ สามารถแก้ปัญหาของโรงพยาบาลได้อย่างเป็นระบบ กล่าวที่จะแสดงออกต่อสมาชิกขององค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีจึงทำให้ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ออกมาสูงสุด และสร้างพลังในการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรทั้งองค์กรด้วยการใช้ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง ซึ่งครอบคลุมเรื่อง ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ และเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางการบริหารโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานของโรงพยาบาล จากผลการวิจัยยังพบว่ามีความสอดคล้องตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) ที่ว่าปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำถ้าหากว่าปัจจัยค้ำจุนไม่มีอยู่ แต่ถ้าหากว่าปัจจัยค้ำจุนมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลจะมีความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้เพราะว่าปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัย

★ จูงใจไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจบุคคลให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ซเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ (2553: 45) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก เมื่อพิจารณา ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ มัลลภา ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ บัณฑิตบุรี บุตรตะโคตร ได้ทำการศึกษาวิจัยถึง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และเมื่อเรียงลำดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ พบว่า ผู้บริหารจะใช้ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.09$) เป็นลำดับแรก รองลงมา 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.06$) และด้านเวลา ($\bar{X} = 4.02$) เป็นลำดับสุดท้าย ที่เป็นเช่นนั้นเพราะเป็นความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) กล่าวคือเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เช่น การมีผลผลิตหรือบริการให้ได้ปริมาณมากที่สุดและมีคุณภาพที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงการใช้จ่ายต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุด ประหยัดเวลามากที่สุด และมีความผิดพลาดน้อยที่สุด ก็ถือว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติสูง และในทางกลับกันหากมีผลการปฏิบัติงานไม่ดี เช่น การมีผลผลิตหรือบริการให้ได้ปริมาณน้อยและมีคุณภาพของงานไม่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงการใช้จ่ายต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้มากที่สุด ใช้เวลาในการทำงานมาก และมีความผิดพลาดในการทำงานสูง ก็ถือว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ตามแผนการปฏิบัติงาน ผู้มาติดต่องานมีความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการอีกทั้งในรอบปีที่ผ่านมา ไม่มีข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการหรือหน่วยงานอื่นๆที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากนี้โรงพยาบาลยังมีศูนย์คุณภาพควบคุมและดูแลระบบพัฒนาคุณภาพด้านการบริการและกระบวนการในการรักษา และงานที่พนักงานปฏิบัติจึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกค่า

3. จากผลการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ เป็นปัจจัยการจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ คือพนักงานมีความรู้สึกรู้ว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ด้านการ

ได้รับการยอมรับนับถือ คือพนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่น่าสนใจ มีความเหมาะสมกับทักษะความรู้ความสามารถและความถนัดเฉพาะบุคคล และมีลักษณะท้าทายความสามารถ (สัมมา รณิธน์, 2553 : 143-144) ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ พนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรองผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน โครงการเกี่ยวกับสุขภาพ เป็นต้น ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน องค์การที่วิธีการบริหาร มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่สามารถเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารของหน่วยงานเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความยุติธรรม มีความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ปัจจัยที่กล่าวมา สามารถอธิบายได้ร้อยละ 36.0 ($\text{Adj.}R^2 = 0.360$) และได้สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.580 + 0.168x_1 + 0.117x_9 + 0.174x_3 + 0.131x_7$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.246x_1 + 0.178x_9 + 0.216x_3 + 0.221x_7$$

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบการจูงใจตามทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) และแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson & Plowman, 1953) มาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีแนวทางของความสำเร็จในการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น เพื่อให้การศึกษาของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้นจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

- (1) ควรทำการศึกษาถึงแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ
- (2) ควรทำการศึกษาถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงพยาบาลวิภาวดี-ชัยปราการ

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทโกรเฮ้สยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ชมพูท ศรีพงษ์. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2550). กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน. วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2(2), 141.
- ทิมมิกา ทิมเนตร.(2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยฟูดส์กรุ๊ป จำกัด
ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2550). การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ลกรุ๊ป.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง :
กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กเพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต. หลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์ภา ตีปนชัย. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. สาร
นิพนธ์ตามหลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญประภา ชุมนะทัศน์. (2546). ความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานในส่วนการผลิตบริษัทไทยโอซูก้า
จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : บริษัท บี เคอินเตอร์บรีนซ์ จำกัด.
- เยาวภา สถาวรีวิวัฒน์. (2546) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์คนพิการ.
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น.
- วรารณ หนูดำ. (2548). การบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล
(บางประอิน) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- ลัษมา ธนินัย. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.
- สรวง นิตยารัมภ์พงษ์. (2542). ปฏิรูปสุขภาพไทย. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- สร้อยตระกูล (ตียนันท์) อรรถณะ. (2550). พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Best, J.W. Research in Education. 3d ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall., 1977.
- Herzberg, Frederick. 1967. Work and the Nature of May. New York : The Work.
- Herzberg, Frederick; Bernard, Mausner; & Snyderman, Barbara B. 1959. The Motivation to
Work. New York : John Wiley & Sons.
- Likert, Rensis. (1961). New Patterns of Management. New York. McGraw-Hill Book Company.
- Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W. (1970). Determining sample size for research activities.
Education and Psychological Management, 30(3) p.607-610