

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล  
เกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์

Factors affecting performance efficiency of personnel of nursing  
department of Kasemrad international Rattanatibeth hospital

วนิดา เอี่ยมวิริยวัฒน์  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Wanida Aiemwiriyawat  
Email : whanjeab10@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 120 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ สถานภาพโสด และรายรับต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท และผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.25, S.D. = 0.552$ ) และ ( $\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.829$ ) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.549 ( $R^2 = 0.549$ ) แสดงว่าตัวแปรอิสระคือปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ได้ร้อยละ 54.90 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่

การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์

**คำสำคัญ:** ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์

## ABSTRACT

The objective of this research was to study factors affecting performance efficiency of personnel of nursing department of Kasemrad International Rattanatibeth hospital, The samples of this study were 120 employees. They were selected through simple random sampling. This research was a quantitative research. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The findings revealed that most of the participants were females aged between 21-35 years old with the nurse bachelor's degree. Most of respondents had the average monthly income less than 10,001-20,000 baht. And results, it found that the motivation factors in work and work efficiency factors were at high levels of their opinions ( $\bar{X}$  = 3.25, S.D. = 0.552) and ( $\bar{X}$  = 4.03, S.D. = 0.829) respectively.

The results from hypothesis testing showed that factors affecting performance efficiency of personnel of nursing department of Kasemrad International Rattanatibeth hospital had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model was found as 0.549 which indicated that motivation factors (i.e. independent variable) affected performance efficiency of personnel of nursing department of Kasemrad International Rattanatibeth hospital at 54.90 percent. As for the results of hypothesis testing, it was found that responsibility with colleagues affected the performance efficiency of personnel of nursing department of Kasemrad International Rattanatibeth hospital.

**Keywords:** Motivation factors, Performance efficiency, Kasemrad International Rattanatibeth hospital

## บทนำ

ในปัจจุบันพยาบาลเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่สำคัญและเป็นกำลังหลักของระบบบริการสุขภาพของประเทศในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกช่วงชีวิต คุณลักษณะของพยาบาลจึงได้ถูกคาดหวังจากสังคมค่อนข้างสูงมาก บทบาทหน้าที่ของพยาบาลจึงเปรียบเสมือนเสาหลักในการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่เจ็บป่วยนั้นมีความสำคัญมาก เพราะพยาบาลเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุดและผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ฉะนั้นพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีความรู้ที่เป็นเลิศ ทั้งทางด้าน

วิชาการ ความมีสมรรถนะทางวิชาชีพ การมีคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นวิชาชีพพยาบาลจึงเป็นวิชาชีพที่สำคัญอย่างยิ่งและจำเป็นต่อสังคม ถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยงานพยาบาลนั้นต้องใช้หลักการให้บริการแบบองค์รวม คือกาย จิต สังคม จิตวิญญาณ ต้องใช้ความรู้ในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยทั้งในระยะวิกฤต ระยะสุดท้ายของชีวิต และผู้ป่วยเรื้อรัง รวมถึงเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยง ต้องทำงานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อต่างๆ หรืองานที่ทำอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของตน อีกทั้งยังเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนัก ติดต่อกันเป็นเวลานาน ต้องมีการขึ้นเวรติดกันอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสัดส่วนจำนวนผู้ป่วยต่อจำนวนพยาบาล ไม่สมดุลกัน เกิดปัญหาขาดแคลนอัตรากำลัง ทำให้เกิดภาระงานมาก ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทั้งทางร่างกาย และจิตใจ และยังส่งผลให้เกิดความเครียด ทำให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงคุณภาพการให้บริการ

ฉะนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงอยู่เสมอ บุคลากรก็จะมีคามพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จะต้องกระทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น บุคลากรทุกคนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดัน ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือร่วมกันนั้นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ (ธัชฤทธิ์ ปนารักษ์, 2555)

ฝ่ายการพยาบาล(Nurses Service Organization)โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ ให้การพยาบาลที่ถูกต้อง ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการครอบคลุม 4 มิติ คือป้องกัน รักษา ส่งเสริม ฟื้นฟู โดยยึดหลักการพยาบาลแบบองค์รวม กาย จิต อารมณ์ สังคม เพื่อความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตสร้างความพึงพอใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการโดยให้การบริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมเพิ่มศักยภาพบุคลากรและสร้างสุขให้กับบุคลากรเพื่อดำรงรักษาให้บุคลากรคงอยู่ และพัฒนาองค์กรพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการระบบบริการพยาบาลผู้ป่วยให้มีคุณภาพ มีความปลอดภัยในหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน/มีความสอดคล้องกับกลุ่มโรคสำคัญที่พบบ่อยทางคลินิก ให้ความสำคัญ การจัดการความเจ็บปวด ความสามารถในการดูแลตนเอง ส่งเสริมทีมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานพัฒนากระบวนการนิเทศเชิงคลินิกเพิ่มขึ้นทั้งในทีมงานและร่วมกับ สหสาขาวิชาชีพโดยเฉพาะกระบวนการพยาบาลในกลุ่มผู้ป่วยซับซ้อน เสี่ยงสูง หรือความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อนำไปพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถทางการพยาบาลได้ดียิ่งขึ้นในทุกระดับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลเป็นหัวใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลการศึกษาไปส่งเสริมและพัฒนาวางแผนกลยุทธ์ทางทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด

## วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์

## สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์

## ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัย ดังต่อไปนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ จำนวน 164 คน ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล และพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ (โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ จึงใช้การกำหนดขนาดตัวอย่าง จากสูตรคำนวณตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 116.31 คน อย่างน้อยใช้ 117คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 120 ตัวอย่าง

### 2. ขอบด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์

3. ขอบเขตพื้นที่: พื้นที่วิจัยในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์

4. ขอบเขตระยะเวลา: ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ซึ่งจะสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไป เป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร

3. เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารใช้ประกอบพิจารณาดำเนินกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนานิเบศร์

### **การทบทวนวรรณกรรม**

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนานิเบศร์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการหรือประกอบกรรมที่มีคุณภาพสูง สุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตามการดำเนินการใด ๆ นั้นก็ขึ้นอยู่กับทรัพยากร ณ ขณะนั้นด้วยว่ามี คุณภาพและปริมาณเพียงใด หากมีคุณภาพมากการจะใช้อย่างเต็มศักยภาพได้นั้นจะต้องใช้ ในปริมาณน้อยจึงจะเรียกได้ว่า มีประสิทธิภาพต่างกันกับทรัพยากรที่มีปริมาณมากแต่คุณภาพต่ำที่จะต้องเลือก วิธีการดึงศักยภาพของทรัพยากรออกมา ให้ได้มากที่สุดจึงจะเรียกว่ามีประสิทธิภาพ

กิตติชัย ลาภวดีโรจน์ (2558) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์โดยตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริการให้เกิดความพึงพอใจ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วซึ่ง ความสำเร็จนั้น จะต้องประกอบด้วยปริมาณของงาน

#### **แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน**

ภุมรินทร์ ทวีขศรี (2552) อธิบายว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก บุคลากรในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก การจูงใจในการทำงาน คือ การสร้างส่วนประกอบในการทำงาน เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับการทำงาน อยากทำงานโดยทุ่มเท และเสียสละเพื่อองค์กร การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัย สิ่งจูงใจเป็นเครื่องล่อ การจูงใจเป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้ากับบุคลากรใหม่ เพื่อให้เขามีความสุข ความพอใจกับงานและตำแหน่งของเขา เพื่อผลักดันพฤติกรรมในการทำงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการและมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ หากองค์กรมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จแล้ว องค์กรต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้ด้วยบุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้น ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

## ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงานหมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการที่จะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน โดยการสร้างความพอใจนี้ สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work itself) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with supervisors Peers and subordinates) ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) สภาพภาพในการทำงาน (Working condition) ความมั่นคงในงาน (Job security) ตำแหน่งงาน (Status)

### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนานิเบศร์

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนานิเบศร์ เป็นโรงพยาบาลเอกชนทั่วไปขนาดใหญ่มีจำนวนเตียงรวมทั้งหมด 400 เตียง ที่ให้บริการแบบบูรณาการด้านการป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ และการส่งเสริมสุขภาพ ให้กับประชาชนในจังหวัดนนทบุรี กรุงเทพมหานครและรอยต่อ จังหวัดใกล้เคียง เปิดให้บริการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีแพทย์เฉพาะทางหลากหลายสาขา และเทียบพร้อมด้วยเครื่องมือทางการแพทย์ทันสมัย

### วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนานิเบศร์ เป็นโรงพยาบาลเอกชน ผู้นำในการให้บริการสุขภาพในเขตวงแหวนตะวันตก (West Gate) ของกรุงเทพมหานคร ภายใต้มาตรฐานแห่งชาติผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

### พันธกิจ

- ให้การดูแลรักษาพยาบาลตามมาตรฐานสากลเพื่อความเป็นเลิศด้านการรักษาและการให้บริการ
- สร้างองค์กรที่มุ่งเน้นสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการ

- สร้างเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสิ่งแวดล้อมรอบโรงพยาบาลให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้รับบริการและพนักงานสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture)
- ให้การบริการผู้ป่วยด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### ค่านิยม

ค่านิยมขององค์กรเป็นคำย่อ KIIHH

K Knowledge Management พาเรียนรู้ (ความรู้ HA/JCI)

I Integrated Digital Information for International Standard การบูรณาการ ข้อมูล (การใช้งานระบบ SSB)

I Integrity and Honesty ความซื่อสัตย์สุจริต

H Hospitality การให้บริการที่ดี

H High Quality and Safety โรงพยาบาลที่มีคุณภาพและปลอดภัย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสดระดับการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี รายได้มากกว่า 50,000 บาท มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก (3.57, 3.58, 3.60 ตามลำดับ) และพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้าจำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ ANOVA การทดสอบถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพ โสดระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้ต่อเดือน 15,001-25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความมั่นคงในการทำงาน

## วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ประชากร ได้แก่ บุคลากรของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์จำนวน 164 คน ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล และพนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเนื่องจากทราบประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์จำนวน 164 คน (โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์, 2564) จึงใช้การกำหนดขนาดตัวอย่าง จากสูตรคำนวณตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 116.31 คน อย่างน้อยใช้ 117คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 120 ตัวอย่างและใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ประกอบด้วย

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และรายรับต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน



ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = .628) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = .644) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.644$ , S.D. = .714) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = .762) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = .717) ระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = .926) ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.02$ , S.D. = .911) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ( $\bar{X} = 2.83$ , S.D. = .917) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 2.76$ , S.D. = .8700) และระดับความคิดเห็นระดับน้อย คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ( $\bar{X} = 2.15$ , S.D. = .902) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = .830) คือ ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = .830) รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = .721) ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนด ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = .753) ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = .747) และท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานและผลงานเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในอนาคต ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = .835) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ ปรากฏผลตามตารางที่ 1

### ตารางที่ 1

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์

| ตัวแปร                                | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย<br>(B) | Beta   | t            | Sig.          |
|---------------------------------------|-----------------------------|--------|--------------|---------------|
| ความสำเร็จในการทำงาน (X1)             | 0.142                       | 0.138  | 1.278        | 0.204         |
| การได้รับการยอมรับนับถือ (X2)         | 0.151                       | 0.168  | 1.567        | 0.120         |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X3)           | -0.019                      | -0.021 | -0.166       | 0.868         |
| ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X4)          | 0.381                       | 0.379  | 3.387        | 0.001*        |
| การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X5)       | -0.085                      | -0.120 | -1.246       | 0.215         |
| นโยบายบริษัทและการบริหาร (X6)         | 0.043                       | 0.060  | 0.518        | 0.605         |
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X7) | 0.140                       | 0.165  | 1.864        | 0.065         |
| ความมั่นคงในการทำงาน (X8)             | 0.135                       | 0.193  | 1.923        | 0.057         |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X9)            | -0.056                      | -0.075 | -0.698       | 0.487         |
| ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X10)          | -0.030                      | -0.042 | -0.413       | 0.681         |
| <b>ค่าคงที่</b>                       | <b>0.705</b>                |        | <b>2.229</b> | <b>0.028*</b> |

R= 0.741, R<sup>2</sup> = 0.549, SEE=0.454, F=13.276, Sig. = 0.000, \* =P< 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.549 (R<sup>2</sup> = 0.549) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ ร้อยละ 54.90 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Beta=0.379) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในความเห็นของผู้วิจัย คิดว่า เนื่องมาจากการทำงานได้สำเร็จจุล่งตามเวลาและปริมาณงานที่เหมาะสม ทั้งการแก้ไขปัญหา ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระของบุคลากร ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ สอดคล้องกับการวิจัยของณัฐพร นิมนวล (2563)ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพราะความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี เมื่อทำการวิจัยแล้ว พบว่าระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ คือ ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ โอกาสได้รับ มอบหมายให้ทำงานสำคัญ และการมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรในหน่วยงานพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้รู้สึกมีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริินภา ทาระนัด (2561) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทองจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัย คิดว่าเนื่องมาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความรู้ ความสามารถ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนของบุคลากร ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาศกณดิษฐ์ จันทร์สง่า (2561) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่สำนักงานเขตสัม

พันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากจากการที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ แม้กระทั่งการได้มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงตำแหน่งในหน้าที่การงานมีโอกาสก้าวหน้า ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ สอดคล้องกับการวิจัยของพระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบาย กฎหมาย และข้อบังคับขององค์กร แต่เนื่องจากปัจจุบันโครงสร้างและอัตรากำลังบุคลากรยังคงมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แม้จะไม่สัมพันธ์กันระหว่างนโยบายและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่บุคลากรก็ยังมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เบ็งวันปลูก (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน และการปฏิบัติงานการได้รับความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากองค์กรมีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ มีสถานะทางการเงินที่มั่นคง และบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุอยู่ในระดับปานกลางจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 อยู่ในระดับมากโดยที่ตำแหน่งหน้าที่ของ ท่านมีความมั่นคงดีแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาการทำงานในหน่วยงานนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน ในขณะที่ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากอุปกรณ์ประจำสำนักงานเอื้ออำนวย ความพึงพอใจกับความสะอาดของอาคารและสถานที่ รวมถึงบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาคณาธิป จันทร์สง่า (2561) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานครพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ ยังไม่ มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่น ตลอดจนการได้รับค่าครองชีพที่อาจจะไม่เหมาะสม ไม่พอเพียงกับสถานการณ์ของเศรษฐกิจในช่วงวิกฤติที่มีโรคระบาดในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของณัฐพร นิมนวล (2563)ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ที่กล่าวว่าด้านค่าตอบแทนไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคืออยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

## ข้อเสนอแนะ

### 1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่น่าผลการวิจัยไปใช้

1.) ควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ และให้โอกาสบุคลากรได้ทำงานที่สำคัญในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจและความชำนาญในการปฏิบัติงาน และหากมีข้อปัญหาหรือข้อสงสัย ผู้บังคับบัญชา สามารถให้คำแนะนำปรึกษา และชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามกำหนดเวลา

2.) ควรเปิดโอกาสในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น และเมื่อผลงานนั้นสำเร็จแล้วต้องให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกพึงพอใจ ปลูกบปลื้มใจในการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนั้นด้วย

### 2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.) ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับผู้บริหาร เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และสามารถนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.) ควรศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากร เฉพาะแต่ละส่วนงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3.) ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ผลของงานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ณัฐพร นิมนวล. ( 2563 ). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด*. การค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธัญฤทธิ์ ปนารักษ์. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัฒนาชุมชนของพัฒนาการจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ดุขุฎิบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสยาม.

นลพรรณ บุญฤทธิ์.(2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข,มหาวิทยาลัยบูรพา*.

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

ภูมรินทร์ ทวีศรี. (2552). *ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แคมเบล เมนูแพคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์(2564). *ประวัติโรงพยาบาล,*

สืบค้นจาก : [https:// www.kasemradinter.com](https://www.kasemradinter.com) เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2564

สิรินภา ทาระนัด. (2561). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขต พื้นที่อำเภอ  
จอมทองจังหวัดเชียงใหม่.การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.*

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของ  
ธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตร บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*

Herzberg, F. (1979). *The motivation to work (2<sup>nd</sup> ed)*. New York: John Willey & Sons.