

**ลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**
**Demographic and Motivational Factors Affecting Operation
In Physiotherapist at a Private Company in Bangkok**

นายจิระชัย ใสสอด Jeerachai.ball@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (2) ระดับแรงจูงใจของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (3) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (4) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และ (5) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในการวิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ นักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Simple t-test, One-Way ANOVA, และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุส่วนมากอยู่ในระหว่าง 20-25 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาตรี ส่วนมากเป็นตำแหน่งงานเป็นนักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ มีสถานภาพโสด มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี รายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน (ได้รับจากที่ทำงานหลัก) อยู่ในช่วง 20,000-25,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ได้รับจากเศษนอกเวลา/สถานที่) มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาวินัย และพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยก้ำจุน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, นักกายภาพบำบัด

Abstract

In this independent study, the researcher investigates (1) demographic characteristics of a private physiotherapist in Bangkok. Moreover, the researcher examines (2) motivation level of physiotherapists under study. (3) the work performance efficiency of the personnel under study. In addition, the researcher also studies (4) demographic characteristics affecting the performance of physiotherapists. Finally, (5) the researcher investigates and motivation that affects the work performance of physiotherapists under study.

This research is a survey research. In the research, a sample of 80 private physiotherapists in Bangkok was selected. using the method of random sampling for this survey research investigation, the instrument of research used to collect data was a questionnaire eliciting data to consist of close-ended question and open-ended question.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency percentage mean and standard deviation. Also tested were independent samples t-test, One-way analysis of variance (ANOVA) and Multiple Linear Regression by the researcher.

Findings are as follows:

Most of the sample groups, mostly female are between 20-25 years old, educational level is graduate. Most of them are working as physiotherapists with a single status, have a minimum age of 3 years, average monthly income (Received from the main office) in the range of 20,000-25,000 baht and average monthly income (Received from the case outside the time / location) with income below 10,000 baht.

Overall, the subjects under study motivation to work at a high level. When considered in each aspect, it was found that the subjects under study motivation, motivational factor and maintenance factor at a high level. work performance efficiency of the personnel under study at a high level. When considered in each

aspect, it was found that professional ethics with the highest average, followed by moral and ethical, performance quality and the aspect of discipline. and found that different demographic characteristics affecting the performance efficiency is not different, Finally. Motivation, motivational factor that affect the work performance to consist of 1.) success in the job 2.) the job descriptive and 3.) the responsibility at statistical significant of .05

Keyword: Motivations, Motivational factor, Maintenance factor, Work performance, Physiotherapist

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กรธุรกิจที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันกับสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความสูญเสียทรัพยากรขององค์กรในหลายๆด้าน รวมทั้งทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีความตั้งใจในการทำงาน รู้สึกหดหู่ เศร้าหมอง และไร้พลังในการทำงาน จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุภรัตน์ วัฒนอมแก้ว) จากปัญหาที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (สนั่น เถาชาวี)

ปัจจุบันสถานการณ์บุคลากรด้านสุขภาพยังเป็นวิกฤตปัญหาที่สำคัญของระบบสุขภาพ ทั้งในเรื่องความขาดแคลนในสาขาต่าง ๆ การกระจายตัวที่ไม่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่เอื้อต่อประสิทธิภาพของงาน ในขณะที่ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพมีมากขึ้น (รายงานทรัพยากรสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2557) ดังนั้น บุคลากรด้านสุขภาพ (Human Resources for Health) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในระบบสุขภาพ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพ, 2550-2559)

พบว่า ในปี พ.ศ. 2557 มีคลินิกกายภาพบำบัด จำนวน 281 แห่งทั่วประเทศ และในปี พ.ศ. 2558 มีคลินิกกายภาพบำบัดเพิ่มขึ้นเป็น 316 แห่ง อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 109 แห่งและในเขตภูมิภาคอีก 207 แห่ง ซึ่งมีอัตราการเติบโตจากปี 2557 ถึงปี 2558 คิดเป็น 12.45% ซึ่งในเขตกรุงเทพมหานครเติบโตขึ้นถึง 15% (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ) จากข้อมูลข้างต้นพบว่าคลินิกกายภาพบำบัดเอกชนและโรงพยาบาลเอกชนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการแข่งขันการอย่างรุนแรงในธุรกิจนี้ และตัวแปรสำคัญในธุรกิจคลินิกกายภาพบำบัดและโรงพยาบาลเอกชน คือ นักกายภาพบำบัด ซึ่งแต่ละองค์กรต้องการนักกายภาพบำบัดเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่นักกายภาพบำบัดที่ขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพและยังอยู่ในระบบสุขภาพมีจำนวนน้อย (กานดา ชัยภิญโญ) ดังนั้น หากผู้บริหารองค์กรทราบถึงความต้องการระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดจึงจะสามารถจูงใจให้นักกายภาพบำบัดทำงานในองค์กรและลดอัตราการการย้ายงานได้ (อคุมพร ป็องเกียรติชัยม)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อแสวงหากลยุทธ์แรงจูงใจที่ใช้ผลักดันให้บุคลากรเกิดความแรงจูงใจ มีความพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ระดับแรงจูงใจ และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. นักกายภาพบำบัดที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพการแต่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ได้รับจากที่ทำงานหลัก) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ได้รับจากที่ทำงานนอกเวลา/สถานที่) ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ได้แก่

2. นักกายภาพบำบัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและ

บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านข้อมูลส่วนตัวส่งผลกระทบต่อระดับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจที่มีผลต่อ
การปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์

ประชากรที่ใช้ในกาศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
จำนวน 80 คน

ขอบเขตการวิจัยด้านตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ตัวแปรซึ่งตัวแปรที่เกี่ยวข้องสำหรับ
งานวิจัย มีดังนี้

ตัวแปรต้น

1. ตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ มี 8 ด้าน ได้แก่

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 ตำแหน่งงาน

1.5 สถานภาพการแต่งงาน

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน(ได้รับจากที่ทำงานหลัก)

1.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน(ได้รับจากที่ทำงานนอกเวลา/สถานที่)

2. ตัวแปรแรงจูงใจ มี 2 ด้าน ได้แก่

2.1. ปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ด้านความสำเร็จในงาน

2.1.2 ด้านความยอมรับนับถือ

- 2.1.3 ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน
- 2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน
- 2.2. ปัจจัยคำจูน มี 7 ด้าน ได้แก่
 - 2.2.1 ด้านคำตอบแทน
 - 2.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 - 2.2.4 ด้านการนิเทศงาน
 - 2.2.5 ด้านนโยบายและบริหาร
 - 2.2.6 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 2.2.7 ด้านข้อมูลส่วนตัว

ตัวแปรตาม

- 3. ตัวแปรประสิทธิภพปฏิบัติงาน มี 4 ด้าน ได้แก่
 - 3.1 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ด้านการรักษาวินัย
 - 3.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม
 - 3.4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

ขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่และระยะเวลา

พื้นที่ที่ต้องการศึกษา คือ บริษัทกายภาพบำบัดเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัยตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2562

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ตำแหน่งงาน
5. สถานภาพการแต่งงาน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
7. รายได้เฉลี่ย (ได้รับจากที่ทำงานหลัก)
8. รายได้เฉลี่ย (ได้รับจากการทำงานนอกเวลา/สถานที่)

แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ

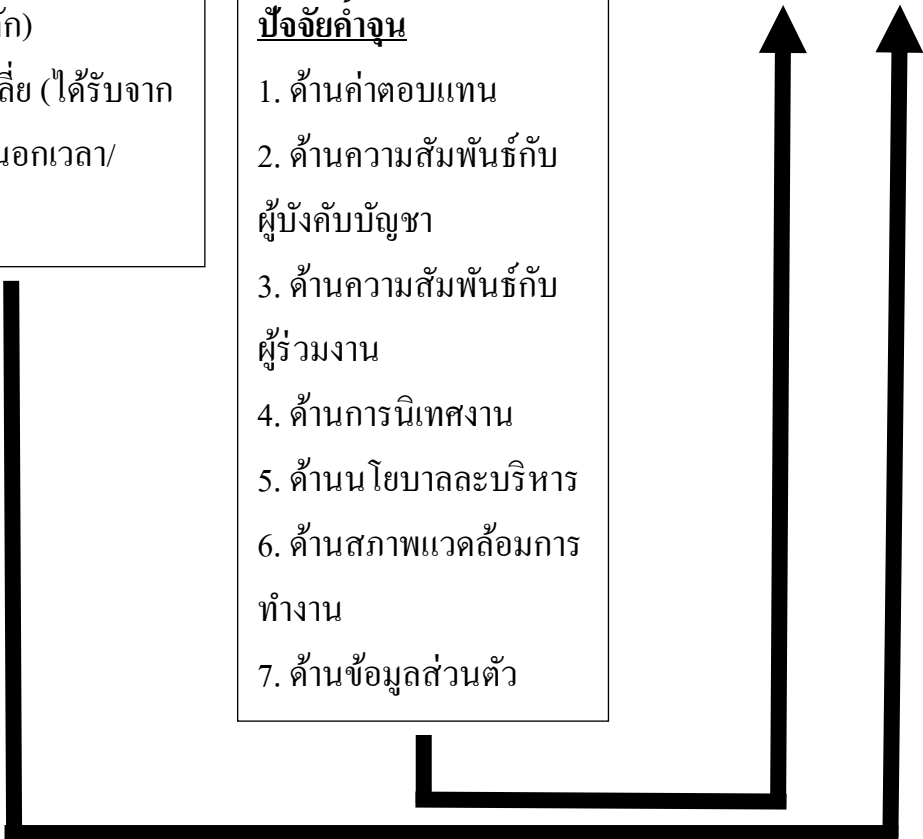
1. ด้านความสำเร็จในงาน
2. ด้านความยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยก้ำจูน

1. ด้านค่าตอบแทน
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
4. ด้านการนิเทศงาน
5. ด้านนโยบายการบริหาร
6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
7. ด้านข้อมูลส่วนตัว

ประสิทธิภาพปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในบริษัทเอกชน

1. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน
2. ด้านการรักษาวินัย
3. ด้านคุณธรรมจริยธรรม
4. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ



การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักกายภาพบำบัดในคลินิกเอกชนจำนวน 100 คน โดยศึกษาเฉพาะผู้ปฏิบัติงานกายภาพบำบัดปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนจำนวน 80 คน
2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่าง (Random sampling) ใช้การสุ่มตัวอย่างจากระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (proportional stratified random sampling) และสุ่มแบบอย่างง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) ซึ่งมี 4 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้ลักษณะคำถามแบบ Linkert Scale

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน ซึ่งใช้ลักษณะคำถามแบบ Linkert Scale

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน ซึ่งใช้ลักษณะคำถามแบบ Linkert Scale

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในบริษัทเอกชน
3. ค่าสถิติ t-test (independent sample *t* test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดชายและหญิง
4. ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)
5. ค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยค่าจ้างที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในบริษัทเอกชน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 80 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 54 (ร้อยละ 67.5) มีอายุส่วนมากอยู่ในระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 45 (ร้อยละ 56.3) มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 73 (ร้อยละ 91.3) มีตำแหน่งงานเป็นนักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ จำนวน 73 (ร้อยละ 91.3) สถานภาพโสด จำนวน 74 (ร้อยละ 92.5) มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 49 (ร้อยละ 61.3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ได้รับจากที่ทำงานหลักอยู่ในช่วง 20,000-25,000 บาท จำนวน 40 (ร้อยละ 50) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ได้รับจากเคสนอกเวลา/สถานที่) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 50 (ร้อยละ 62.5)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาถึงระดับแรงจูงใจปัจจัยจูงใจในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน และเมื่อพิจารณาถึงระดับแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการนิเทศงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายและบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านข้อมูลส่วนตัว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาวินัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนัยภาพบำบัดที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระแรงจูงใจปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ส่วนตัวแปรอิสระแรงจูงใจปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน และแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน

ด้านนโยบายและบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านข้อมูลส่วนตัว ไม่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความรู้ความเข้าใจ มีความเต็มใจ และใช้ทักษะความสามารถในการให้การรักษาผู้ป่วย ให้เป็นไปตามมาตรฐาน คุณภาพที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ป่วย และที่สำคัญนักกายภาพบำบัดทราบและมีความเข้าใจถึงปรัชญา จรรยาบรรณวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามปรัชญา จรรยาบรรณวิชาชีพ นโยบาย กฎระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี จึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจเป็นผลมาจากงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เป็นเกียรติ มีความภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน อีกทั้งต้องแบกรับความคาดหวังจากผู้ป่วย ซึ่งนักกายภาพบำบัดต้องมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ถูกต้อง ครบคลุมมากที่สุด รวมทั้งต้องได้รับความไว้วางใจในการให้การรักษาจากผู้ป่วย เพื่อให้ผลการรักษาดีที่สุด สอดคล้องกับ ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านความต้องการ

ความสำเร็จ ด้านความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับเกศณ
รินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 คือ แรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้าน ความสำเร็จในงานที่ทำของ
บุคคล และด้านความก้าวหน้า เนื่องจากการกระตุ้นให้บุคลากรรักองค์กร และภูมิใจกับ
ความสำเร็จที่เกิดขึ้นในงาน โดยการวัดผลสำเร็จจึงงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งการพิจารณา
เลื่อนตำแหน่ง สนับสนุนในการฝึกอบรม สัมมนา และดูงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการ
และสอดคล้องกับทศพร ทรงเกียรติ (2554) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัด
ลพบุรี พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน
ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน
การทำงานด้านคุณภาพ ด้านด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานส่งผลต่อระดับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจเป็นผลมาจากลักษณะงานที่รับผิดชอบของนัก
กายภาพบำบัดมีความน่าสนใจ มีความท้าทาย และเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถใน
หลายๆ ด้านในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน
ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้ปฏิบัติงานด้วยความความถนัดหรือเชี่ยวชาญ มีอำนาจในการ
ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ปฏิบัติได้
อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับฉวีวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหาร
ราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านลักษณะ
งาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานและด้านความ
รับผิดชอบส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจเป็นผลมาจากลักษณะงานที่
ปฏิบัติต้องสอดคล้องกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ แม้
จะเลยเวลาทำงานปกติ และแสดงความสามารถในงานที่ต้องรับผิดชอบได้เต็มที่

สอดคล้องกับปัญญาพร จิตพิงษ์ (2558) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนิเทศงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับทศพร ทรงเกียรติ (2554) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1.) ด้านความสำเร็จในงาน ต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ ครอบคลุม เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.) ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน องค์กรต้องกำหนดลักษณะการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ลักษณะงานต้องมีความน่าสนใจ มีความท้าทาย และมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดของแต่ละบุคคล รวมทั้งให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

3.) ด้านความรับผิดชอบ โดยลักษณะเฉพาะของวิชาชีพกายภาพบำบัดแล้ว ต้องปฏิบัติงานให้ได้ตามเวลาที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานได้จนสำเร็จแม้จะเลยเวลา

ปฏิบัติงานปกติ อีกทั้งต้องมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ และต้องการโอกาส แสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ ดังนั้นองค์กรต้องเข้าใจถึงบริบทของวิชาชีพ ภายภาพบำบัดให้มากที่สุด เพื่อส่งเสริมในด้านค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานปกติ เพื่อ เป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ให้โอกาสและอิสระในการปฏิบัติงานตาม ความเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนัก ภายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมกราคม 2560 ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนาแบบกลุ่ม ควบคู่กับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและข้อมูลที่มีความละเอียดมากขึ้น

2. ควรมีการเพิ่มเติมศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ให้มีการครอบคลุมกลุ่มนัก ภายภาพบำบัดบริษัทเอกชนทั่วทั้งในกรุงเทพมหานคร หรือทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูล เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

บรรณานุกรม

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 1 การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าแบบอิสระศิลปกรรมศาสตร์(การบริหารการพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าแบบอิสระ บัณฑิตธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปวีรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. บัณฑิตธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กานดา คำมาก. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- อุดมพร ป้องเกียรติชัย. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์ภา ดิปีนชัย. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัญญาพร ฐิติพงษ์. (2558). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กเพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทศพล ทรงเกียรติ. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กมลทิพย์ รักรวงศัภัทร. (2560). แรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.