

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล

โรงพยาบาลวิภาวดี

FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF

VIBHAVADI HOSPITAL'S NURSES

ปณัสยา หนูริง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

PANATSAYA NOORING

E-mail: 6114993399@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี จำนวน 140 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี ผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก($\bar{X}= 3.60, S.D.= 0.576$) และ($\bar{X}= 3.62, S.D.= 0.620$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.592 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี ได้ร้อยละ 59.2 เมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มีจำนวน 4 ข้อ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงจิต ,ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ,โรงพยาบาลวิภาวดี

ABSTRACT

The objective of this research was to study factors. The sample in this research are nurse in Vibhavadi hospital. They were selected through simple random sampling. This research is quantitative research applying a questionnaire to collect data. Frequency, percentage, mean and standard deviation are the statistics use analyzes data, and multiple regression analysis.

The results indicated that most of the participants are females aged between 31-40 years old with a bachelor's degree and 1-10 years of length of work time. In addition, it is found that motivation factors and work efficiency factors were at high levels of their opinions ($\bar{X}=3.60, S.D.=0.576$) and ($\bar{X}=3.62, S.D.=0.620$) respectively

The results of a hypothesis testing found that motivation factors affecting work efficiency of Vibhavadi hospital's nurses have a statistical significance level at 0.05 R Square value was 0.592 , Show that independent variables is that motivation factors affecting work efficiency of Vibhavadi hospital's nurses at 59.2 % . When considered a statistical significance level at 0.000, there are 4 aspects, work success, and job security. That affecting work efficiency of Vibhavadi hospital's nurses

Keywords: Motivation Factors, Work Efficiency, Vibhavadi hospital

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่างๆได้มีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก โดยเป็นผลมาจากทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้อยู่รอดได้และดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างต่อเนื่องสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรธุรกิจจึงจำเป็นต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเช่นเดียวกัน

จากการที่ในสถานการณ์ปัจจุบันองค์กรธุรกิจหลายๆธุรกิจได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ อีกทั้งการนำเทคโนโลยี ที่เรียกว่าปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ามาทำงานแทนมนุษย์เพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรหลายๆองค์กรปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ปรับกลยุทธ์องค์กร มีการลดจำนวนบุคลากรให้น้อยลง เพื่อให้องค์กรอยู่รอด ส่งผลทำให้ปัจจุบันจำนวนคนถูกเลิกจ้าง - คนว่างงานมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น เป็นจำนวนทั้งสิ้น 220,324 คน เพิ่มขึ้น คิดเป็น 23.93% จากปี 2562 (กระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม, 2563) ส่วนบุคลากรที่มีงานทำ ก็ต้องทำงานมากขึ้น และยังส่งผลต่อสวัสดิการด้านต่างๆที่ได้รับน้อยลง ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้ หากไม่เร่งแก้ไขให้ถูกต้องจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามที่ต้องการ อย่างไรก็ตาม ปัญหาทั้งหลายไม่ว่าจะยุ่งยากมากน้อย

เพียงใด สามารถแก้ไขให้สำเร็จลงได้ด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีความพร้อม ความสามารถ มีศักยภาพและแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร

องค์ประกอบของการบริหารองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ ปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากร หากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด ย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ความต้องการทางใจ กำลังใจ และความพึงพอใจ เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างเสริมประสิทธิภาพของงาน (อัครเดช ไม้จันทร์,2560)

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเช่นกัน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย แรงจูงใจมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรหลายประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจ ช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน ให้บุคคลมีพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ให้มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นในการทำงาน
2. แรงจูงใจ ช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงาน (Persistence) ให้มีความมานะ อดทน บากบั่นไม่ท้อถอยกับปัญหาและอุปสรรค
3. แรงจูงใจ ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน (Variability) ให้ดีขึ้น บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง หากทำงานไม่สำเร็จ ก็พยายามค้นสิ่งที่ผิดพลาดและแก้ไขให้ดีขึ้น
4. แรงจูงใจในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีความมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) มีความรับผิดชอบ มีวินัยในการทำงาน (กมลพร กัลยาณมิตร,2559)

ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และผลงานขององค์กรโดยตรง และเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างราบรื่น องค์กรสมัยใหม่จึงต้องมีความพร้อมทั้งด้านการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนของทีมผู้บริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพไปพร้อมๆกัน โดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย องค์กรจึงจะสามารถสร้างความสำเร็จได้อย่างแท้จริง โรงพยาบาลวิภาวดี เป็นโรงพยาบาลเอกชน เน้นการให้บริการด้านการดูแลรักษาสุขภาพตลอดจนตรวจวินิจฉัยบำบัดโรค โดยทีมแพทย์และบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทุกสาขา พร้อมด้วยอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีโรงพยาบาลพร้อมรับ - ส่งทั่วประเทศและเปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ปัจจุบันโรงพยาบาลวิภาวดีได้เข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์และเป็นบริษัทโรงพยาบาลวิภาวดี จำกัด (มหาชน) มีเตียงรองรับผู้ป่วย 250 เตียง มีห้องตรวจกว่า 200 ห้อง สามารถให้บริการผู้ป่วยนอกได้ถึงวันละ 2,000 คน ด้วยศูนย์บริการทางการแพทย์เฉพาะทางครบทุกสาขา อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ใช้เทคโนโลยีล่าสุดและยังได้รับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน JCI ของสหรัฐอเมริกา HA ประเทศไทย และระบบ ISO 9000

จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า พยาบาล เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจต่างๆของโรงพยาบาล จึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี ว่ามีปัจจัยด้านใดบ้างที่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นส่วนสำคัญในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแรงผลักดัน

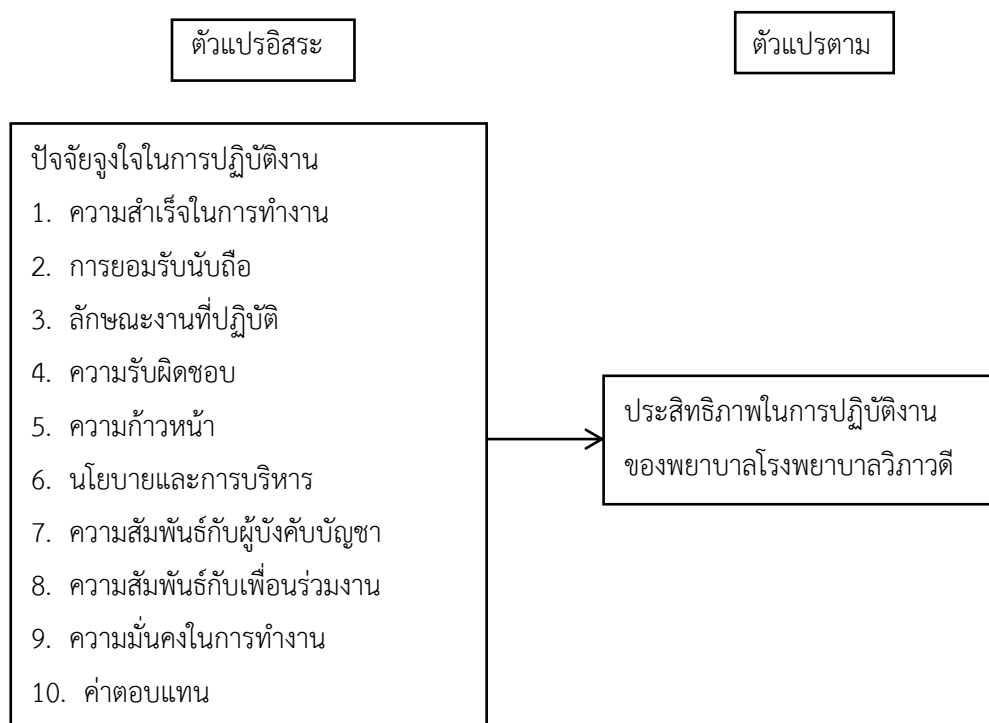
องค์กร ให้มีการพัฒนาต่อไป ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยไว้ โดยได้นำแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ซึ่งมีปัจจัยจูงใจ 10 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี ทั้งหมด จำนวน 200 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารบุคคลโรงพยาบาลวิภาวดี ณ 25 ธันวาคม 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบว่าประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี ทั้งหมดจำนวน 200 คน ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ

ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 133.34 คน อย่างน้อยใช้ 134 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 140 ตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี

3. ขอบเขตพื้นที่: พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ คือ โรงพยาบาลวิภาวดี

4. ขอบเขตระยะเวลา: ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ.2563– เดือนมกราคม พ.ศ.2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิภาวดี ซึ่งสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Tiger (2020) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้เกิดผลหรือบรรลุเป้าหมายได้แบบประหยัดต้นทุน เสริมทันเวลา ภายในคุณภาพที่ระบุไว้ หมายความว่า ปัจจัยของประสิทธิภาพ มีอยู่ 3 อย่าง ดังนี้

1. ค่าใช้จ่าย การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือการคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ภายในงบประมาณที่ประเมินไว้ หากเราสามารถประหยัดได้มากกว่า ก็คือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

2. เวลา การทำงานให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้ ยิ่งทำงานให้เสร็จเร็วก็ยิ่งมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. คุณภาพ งานที่ต้องมีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ หากทำงานเสร็จ ค่าใช้จ่ายน้อย แต่ตัวงานออกมามีคุณภาพต่ำ ก็ไม่ถือว่าเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Peterson and Plowman (1953,อ้างถึงในบวรรัฐ มาเจริญ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ,2563) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสามารถประเมินได้จากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ความถูกต้องของงาน ความต่อเนื่องของงาน ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความละเอียดรอบคอบ และความประณีตของบุคลากร
2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนของงานที่ออกมาในงานปกติหรืองานประจำ ระดับของผลงานที่วัดออกมาในระยะเวลาที่ใช้ความเร็วต่อเวลาที่กำหนดที่บุคลากร
3. เวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรวดเร็ว มีความเหมาะสมกับงาน และผลงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด
4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือใช้ทรัพยากรน้อยกว่าที่กำหนด โดยยังได้รับผลงานตามที่ต้องการ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2551) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

แรงจูงใจในการทำงาน จะหมายถึงแรงกระตุ้นที่จะให้บุคลากรแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งมั่น ตั้งใจ แน่วแน่ ชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุได้ตามที่เป้าหมายที่วางไว้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Theory)

นักจิตวิทยาคนระดับโลก ที่ชื่อว่า อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจ The Theory of Human Motivation ขึ้นมาซึ่งเกี่ยวข้องกับพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยบอกถึง ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ บนความคิดที่ว่า การตอบสนองต่อแรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเบื้องหลังของมนุษย์ โดยบอกถึง ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ที่มีแนวโน้มความต้องการ อันใหม่ที่สูงขึ้น เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว โดยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในการดำรงชีวิต ตามหลักของมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Need)
2. ความต้องการด้านปลอดภัย (Safety Need)
3. ความต้องการทางสังคม (Social Need)
4. ความต้องการการยกย่อง ชื่อเสียง เกียรติยศ (Esteem Need)
5. ความต้องการสูงสุดในชีวิต(Self- Actualization Need)

จากทฤษฎีของ Abraham H. Maslow สรุปได้ว่า ความต้องการต่างๆของมนุษย์ ล้วนแล้วแต่เป็นพื้นฐาน และจำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์ทุกคน ความต้องการจึงเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้น ใช้เป็นแรงผลักดันให้เกิดการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ ซึ่งที่พิกอาศัยเป็นปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ที่ใช้สำหรับการกิน อยู่ นอนหลับ เป็นที่สำหรับคุ้มครองปกป้องร่างกายมนุษย์ให้รอดพ้นจากอันตราย เพื่อให้การดำเนินชีวิตอยู่ได้ตามปกติสุข อาจกล่าวได้ว่า การนำทฤษฎีของมาสโลว์มาใช้ในหน่วยงานเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยาก หากต้องอาศัยความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในหน่วยงานเป็นหลัก เมื่อรู้จักคนและหน่วยงานของตนเองดีแล้ว ย่อมสามารถเลือกพัฒนาต่อยอดในสิ่งที่ดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ดีขึ้นได้

2) ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Need Theory) ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)
2. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power)
3. ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี (Need for Affiliation)

แมคคลีแลนด์ เชื่อว่า แต่ละคนมีความต้องการ 3 ส่วนประกอบกัน โดยบางคนอาจมีความต้องการอันใดอันหนึ่งเข้มข้นกว่าความต้องการอื่น และความต้องการที่เข้มข้นดังกล่าวก่อให้เกิดการจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ อย่างเห็นได้ชัดเจน (นุชลี อุบลภัย , 2558)

3) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory ประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน 2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลวิภาวดี

1. ประวัติโรงพยาบาลวิภาวดี

เพื่อสุขภาพของคนไทยทุกคน คือจุดเริ่มต้นของเราด้วยความตั้งใจจริงที่ต้องการให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีและมีทางเลือกในการดูแลสุขภาพของตนเองมากขึ้น โรงพยาบาลวิภาวดีจึงถือกำเนิดขึ้น เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2529 ตั้งอยู่ที่ 51/3 ถ.งามวงศ์วาน จตุจักร กรุงเทพฯ 10900 โดยเน้นการให้บริการบริการด้านการดูแลสุขภาพสุขภาพตลอดจนตรวจวินิจฉัยบำบัดโรค โดยทีมแพทย์และบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทุกสาขาพร้อมด้วยอุปกรณ์ที่ ทันสมัย มีโรงพยาบาลพร้อมรับ ส่งทั่วประเทศและเปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง

2. วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลวิภาวดี มุ่งมั่นที่จะเป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำซึ่งได้รับการยอมรับในด้านคุณภาพการรักษาพยาบาลคุณภาพการบริการ และคุณภาพบุคลากรด้วยมาตรฐานสากลภายในปี 2565

3. พันธกิจ

มุ่งมั่นให้บริการทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และครบวงจร ได้มาตรฐานวิชาชีพให้การบริการที่เป็นเลิศเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ สร้างทีมงานที่มีความรู้ความสามารถมีวินัยและมีจิตบริการทำงานด้วยความสุขมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัครเดช ไม้จันทร์(2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระดับปัจจัยในการทำงาน ศึกษาาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา

มีกลุ่มตัวอย่าง 110 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-test การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Schaffer's) และการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ และความเข้าใจในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพของการทำงานของการทำนาย R^2 เท่ากับ .054 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ <0.001 อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพล คือความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีนัยสำคัญที่ 0.048 ดังนั้น เจ้าของสถานประกอบการควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษา เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test , ANOVA การทดสอบถดถอยพหุคูณ Multiple Linear regression ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุระหว่าง 31- 40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี

ส่วนที่ 2 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60, S.D.=0.576$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=3.79, S.D.=0.564$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.78, S.D.=0.582$) ความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.67, S.D.=0.561$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.67, S.D.=0.566$) การยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.65, S.D.=0.575$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=3.62, S.D.=0.551$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.58, S.D.=0.524$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.46, S.D.=0.582$) และค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.43, S.D.=0.639$) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.43, S.D.=0.620$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67, S.D.=0.620$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือท่านมีการสรุปผลในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่นๆในอนาคต ($\bar{X}=3.67,$

S.D.= 0.568) รองลงมาคือท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร(\bar{X} = 3.64, S.D.= 0.612) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีได้ตรงตามแผน(\bar{X} =3.62, S.D.= 0.605) ผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วนตรงตามมาตรฐานขององค์กร(\bar{X} =3.62, S.D.= 0.617) และท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ปริมาณตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (\bar{X} =3.56, S.D.= 0.702) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน(X1)	0.191	0.221	3.058	0.003*
การยอมรับนับถือ(X2)	0.102	0.120	1.554	0.123
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ(X3)	-0.210	-0.250	-0.334	0.739
ความรับผิดชอบ (X4)	0.197	0.211	2.752	0.007*
ความก้าวหน้า(X5)	0.042	0.530	0.768	0.444
นโยบายและการบริหาร (X6)	0.073	0.830	1.104	0.271
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X7)	0.007	0.008	0.102	0.919
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(X8)	0.125	0.145	1.846	0.067
ความมั่นคงในงาน (X9)	0.164	0.188	2.516	0.013*
ค่าตอบแทน (X10)	0.124	0.163	2.646	0.009*
ค่าคงที่	-0.014		-0.050	0.960

$R = .769$, $R^2 = 0.592$, $SEE = 0.323$, $F=18.70$, $Sig = 0.000$

*=P<0.05

จากตารางที่1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.592 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี ร้อยละ 59.20 และเมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มี 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.221) รองลงมา คือความรับผิดชอบ(Beta = 0.211) ความมั่นคงในงาน(Beta = 0.188) และค่าตอบแทน(Beta = 0.163) ตามลำดับ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 มี 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพยาบาลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้ พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น รู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะขึ้น ทำให้ผลงานที่สำเร็จนั้นเป็นงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า และยอมรับ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบจึงเป็นปัจจัยแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม : กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

3. ความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงพยาบาลวิภาวดีเป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ที่เปิดให้บริการมาแล้ว 32 ปี เมื่อพยาบาลเข้ามาทำงานในโรงพยาบาลแล้ว เกิดความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งได้รับความมั่นคงในตำแหน่งที่ตนได้ปฏิบัติงาน ที่ตรงตามความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษมรินทร์ งามเลิศ(2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลงานวิจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจัยแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานคือค่าตอบแทน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของนิมนวน ทองแสน (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยจูงใจที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี คือการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1. การยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลงานจากการปฏิบัติงานของพยาบาลนั้นเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี สอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปนีย์ สังขวิจิตร

(2562) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลมีกระบวนการ ขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ ชัดเจน อยู่ภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับตามมาตรฐานของโรงพยาบาลวิภาวดี ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ก็เป็นงานเฉพาะ ตรงกับความถนัด ความสามารถเฉพาะด้านอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์(2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3. ความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล เป็นงานที่มีความเฉพาะ ต้องใช้หลักความรู้ความสามารถตามหลักวิชาชีพ ทำให้พยาบาลได้รับการสนับสนุนในด้านการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เดิม ให้มีมากเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่นั้นที่อยู่แล้ว เต็มที่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์(2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

4. นโยบายและการบริหาร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากนโยบายและการบริหารงานของโรงพยาบาลวิภาวดีมีความชัดเจน มีการวางแผน จัดระบบงานที่ดี กำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ ที่มีประสิทธิภาพที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์(2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาในสายงานการพยาบาลได้ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหา ให้การสนับสนุนในทุกๆด้าน สามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์(2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่พยาบาลต้องปฏิบัติเน้น เน้นให้การพยาบาลผู้รับบริการเป็นสำคัญ ลักษณะงานจึงเน้นการทำงานเป็นทีม เนื่องจากมีเป้าหมายเดียวกัน คือให้การพยาบาลแก่ผู้มารับบริการให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งเพื่อน

ร่วมงานทุกคนมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์(2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี มีจำนวน 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. โรงพยาบาลวิภาวดี ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ให้แก่พยาบาล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถให้เป็นพยาบาลมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญตามสายงาน และภารกิจให้ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทนต่อการเปลี่ยนแปลง ตามแผนพัฒนารายบุคคล โดยจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ครบทุกกระบวนการ ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

2. โรงพยาบาลวิภาวดี ควรให้พยาบาลได้ทำงานตามหน้าที่ที่ได้มอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสม มีอำนาจในการตัดสินใจ แก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า ตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. โรงพยาบาลวิภาวดี ควรปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานและสอดคล้องกับภารกิจของส่วนงานนั้นๆ เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และลดภาระงานที่มากเกินไป ทำให้พยาบาลทำงานไม่เหนื่อยเกินไป ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานที่ดี อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่เครียด ไม่กดดันจนเกินไป ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่

4. โรงพยาบาลวิภาวดี ควรจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่พยาบาลตามความเหมาะสมกับผลประกอบการในแต่ละปี เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรที่สำคัญเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการช่วยขับเคลื่อนให้โรงพยาบาลสามารถดำเนินต่อไป และโรงพยาบาลสามารถทำกำไรได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี ที่ไม่ใช่พยาบาลดู เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรอื่นๆในโรงพยาบาล เช่น แพทย์ เภสัชกร พยาบาล การแพทย์ เภสัช และผู้ช่วยพยาบาล

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆเพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม.(2563).สืบค้นเมื่อ29ธันวาคม2563.จาก <https://www.mol.go.th>
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559).แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง
องค์การคลังสินค้า.การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฐาปณี สังขวิจิตร. (2562).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร
พื้นที่กรุงเทพมหานคร 25. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิมนวน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิต
เครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. ค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาเอกการ
จัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นพพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาคณาธิป จันท์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ
สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ ศาลยุติธรรม:
กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. สารนิพนธ์การศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะ
ศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยาม
กลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- Tiger.(2020) สืบค้นเมื่อ29ธันวาคม2563.จาก<http://thaiwinner.com/efficiency-effectiveness>.