

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลก่อตั้งใหม่ขนาดกลาง:
กรณีศึกษาโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต)

THE OPERATIONAL EFFECTIVENESS OF COMMUNITY HOSPITAL M1:
A CASE STUDY OF RAJAVITHI 2 (RANGSIT) HOSPITAL

ปิยะนุช สันต์ธนะวานิช
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

PIYANOOT SANTTANAVANICH

E-mail: lampama2535@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลก่อตั้งใหม่ขนาดกลาง: กรณีศึกษาโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) จากขนาดตัวอย่างทั้งหมด 190 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน โดยแบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 114 คน, พนักงานราชการ จำนวน 20 คน, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 45 คน และพนักงานรายคาบ จำนวน 10 คนรวมทั้งสิ้น 190 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วนเพื่อนำมาเป็นตัวแทนของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) จังหวัดปทุมธานี ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (1)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติเชิงอนุมาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ได้แก่ สถิติการทดสอบแบบ t-test และ F-test ใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากในการวิเคราะห์พบความแตกต่าง จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) จะใช้การวิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย, อายุงาน แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกัน แต่ปัจจัยระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) อยู่ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The research on Operational Effectiveness of Community of Middle-Level Hospital: A Case Study of Rajavithi 2 (Rangsit) Hospital. The objectives of this study were (1) study the level of performance effectiveness of personnel; Rajavithi 2 (Rangsit) Hospital (2) to study the performance of personnel. Rajavithi 2 (Rangsit) Hospital is classified according to personal factors (3) to study the motivational factors that affect the performance of personnel. Rajavithi 2 (Rangsit) Hospital The sample used in the study was Rajavithi 2 (Rangsit) Hospital personnel from a total sample size of 190 samples. The proportional sampling method was used to divide 114 government official, 20 government employees, 45 employees of the Ministry of Public Health, and 10 employees. Period a total of 190 people were randomly selected using a proportional random method to represent the staff of Rajavithi 2 (Rangsit) Hospital, Pathum Thani Province. By using a questionnaire about the respondent's personal factors, the online questionnaire is a tool to collect data. The analysis of data in this research is divided into two parts: (1) The statistics used in the descriptive analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. (2) Inferential statistics, with a statistical significance level of 0.05, The t-test and F-test statistics are based on one-way ANOVA and

if there is a difference in the analysis, it will be compared on a pair basis using the LSD method. Motivational factors affecting the performance of Rajavithi 2 (Rangsit) Hospital personnel will be analyzed using multiple regression analysis.

The results of the hypothesis test showed that the personal factors of the respondents, including gender, age, status, average monthly income, and length of employment, were different, resulting in different performance. But the level of education is different. This makes the effectiveness of the work no different. Motivational factors include the success of a person's work done, recognition nature of work performed responsibility and advancement affected the performance of Rajavithi 2 (Rangsit) Hospital personnel. The results of the research showed that the performance of the personnel of Rajavithi 2 (Rangsit) Hospital was the most statistically significant at the level of 0.05.

Keywords: Work Motivation, Effectiveness

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลทำให้ ผู้ปฏิบัติงานลาออกเพื่อเปลี่ยนงาน โดยมีสาเหตุหลักมาจากความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาครัฐและภาคเอกชนให้ต้องปรับตัวในหลายๆ ด้าน เช่น การปรับตัวโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าต่อไปได้ หรือการที่ องค์กรต่างๆ พยายามสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญหน้าและรับมือกับปัญหาต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมั่นคง

ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร นั่นเอง เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ มักจะมาจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสำคัญ หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อ องค์กรแล้วจะทำให้เกิดปัญหา

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งตามแนวความคิดสมัยใหม่ในการดำเนินการ งานจะเริ่มต้นที่การตั้งเป้าหมายสำเร็จของงาน หรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จที่ต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้าเพื่อดำเนินการในโครงการหรืองานใดน้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด แต่ในทางตรงกันข้ามหากโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกัน แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นจะไม่ถือว่าเป็นโครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวแปรแรงจูงใจ เพื่อมองหว่าแรงจูงใจแบบใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) ซึ่งผลจากข้อมูลในการทำวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลทางเลือกสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัย อันเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร อันเป็นส่วนสำคัญเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถให้กับองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งเพื่อช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต)
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต)

ขอบเขตงานวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลก่อตั้งใหม่ขนาดกลาง: กรณีศึกษาโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลก่อตั้งใหม่ขนาดกลาง: กรณีศึกษาโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

1.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) จำนวน 306 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 184 คน, พนักงานราชการ จำนวน 33 คน, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 73 คน และพนักงานรายคาบ จำนวน 16 คน (ข้อมูล งานทรัพยากร โรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2567)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่ วันที่ 1 พฤษภาคม 2567 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2567

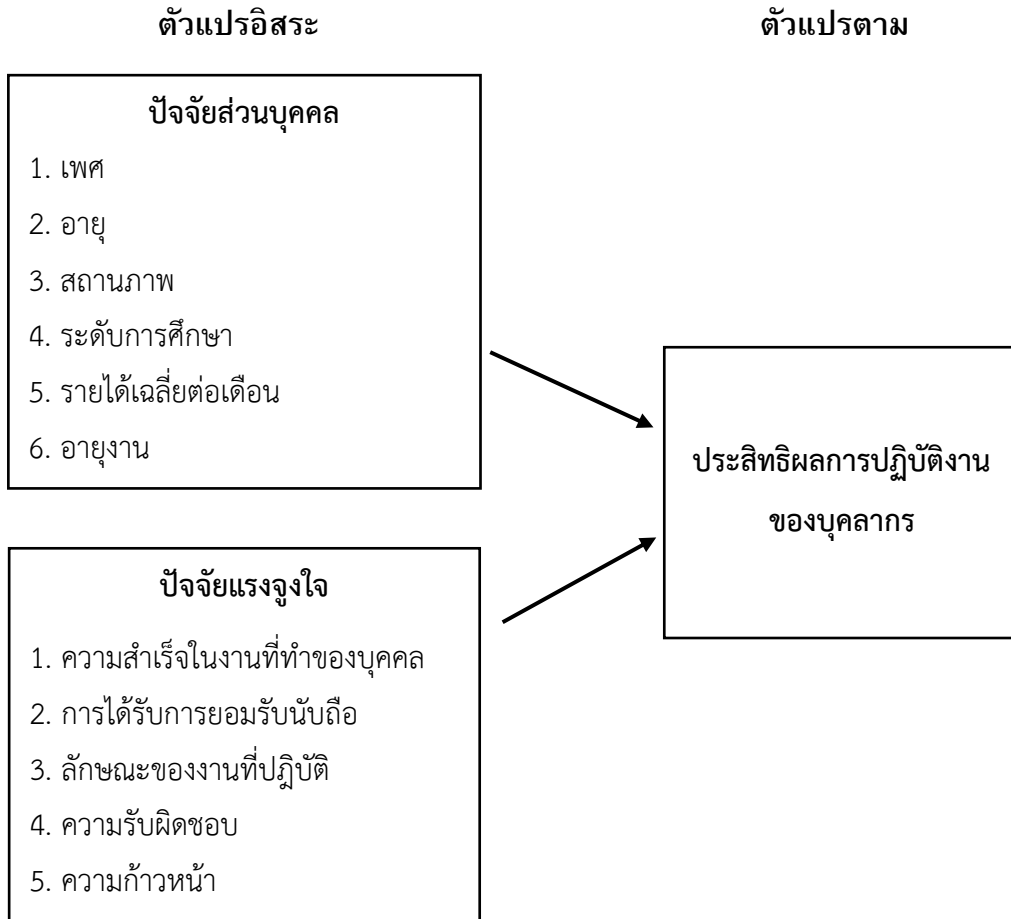
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต)

2. ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มแรงจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) ได้

3. เป็นข้อมูลให้แก่องค์กรต่าง ๆ ศึกษาและนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร

กรอบแนวคิดงานวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต)

แนวความคิดทฤษฎี

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์

(นางสาวตุลยา พิมพ์เสริฐ, 2559) อ้างถึงใน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550) ได้ศึกษา กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุเพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ และการศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสถิติที่วัดได้จากลักษณะทางประชากรศาสตร์ ช่วยกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

(อารีรัตน์ บุญรัตน์, 2561) อ้างถึงใน โรเดส และไอเซนเบิร์ก (Rhoades & Eisenberge, 2002) ได้ศึกษารวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 73 เรื่อง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ การศึกษา และอายุงานมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกันโดยพนักงานที่มีอายุน้อยรู้สึกไม่พึงพอใจในองค์กร และมีแนวโน้มจะลาออกจากองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุมากหรือพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยหรืออายุงานน้อยกว่า ทำให้มีความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory)

(ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) อ้างถึงใน (Herzberg, 1959) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยว่าประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากร ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ท่าของบุคคล, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้า

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

(McClelland, 1962) ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland) เป็นทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิดมีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการเรียนรู้ 3 สิ่ง ได้แก่ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement), ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation), ความต้องการอำนาจ (Need for power) ความต้องการใน 3 ประการ ดังกล่าว จะผลักดันให้บุคลากรต่อสู้ดิ้นรนและทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อสนองความต้องการของตนเองแต่ความรุนแรงในการต่อสู้จะขึ้นอยู่กับระดับความต้องการ และความสามารถของบุคลากรแต่ละคนที่มีไม่เท่ากัน

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Theory)

(นันทนา, 2560) อ้างถึงใน (Alderfer, 1972) ทฤษฎีอีอาร์จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่มีองค์ประกอบคล้ายกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ เขาได้ศึกษาและนำทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการมาพัฒนาในปี ค.ศ.1969 แต่ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ต้องการอยู่รอด (E-Existence Needs) ,กลุ่มที่ต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (R-Relatedness Needs), กลุ่มที่ต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) โดยที่บุคคลหนึ่งสามารถมีความต้องการด้านในด้านหนึ่งได้พร้อมๆ กันและสามารถเกิดขึ้นได้พร้อมกันโดยไม่ต้องเรียงลำดับ

2.3. ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Caplow (1964 อ้างถึงใน สุภาพร จิตรสูงเนิน, 2557) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรจัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ ความมั่นคง, ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน, ความสมัครใจ, ความสัมฤทธิ์ผล หมายถึง การประสบความสำเร็จ การมีชัยชนะจากอุปสรรคทั้งปวง และความสำเร็จของงานจากกิจกรรมขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

Hoy and Miskel (2001 อ้างถึงใน สถิตย์ แพงแพง, 2560) การประเมินประสิทธิผล มีรูปแบบการประเมินประสิทธิผลแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ การประเมินประสิทธิผลในเชิง เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์, การประเมินประสิทธิผลในเชิงระบบ เป็นรูปแบบการประเมินที่มุ่งเน้นปัจจัยป้อนมากกว่าผลผลิต, การประเมินประสิทธิผลโดยใช้รูปแบบการประเมินที่ใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การประเมินโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ทำให้ได้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันออกไปสามารถนำผลลัพธ์ที่เป็นไปได้เหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(ทวีลาภ แสนพาน, 2561) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1. การประเมินระหว่างการดำเนินงาน เป็นการประเมินเพื่อติดตามดูผลผลิตของการปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้มีอำนาจในการจัดการเพื่อปรับนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนการจัดการทรัพยากรของโครงการ 2. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิตทั้งหมดที่เกิดเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงาน การประเมินประเภทนี้ให้สารสนเทศที่จำเป็นทั้งหมดแก่ผู้ตัดสินใจสำหรับใช้เพื่อการวางแผนและเป็นแนวทางการประเมินผลในอนาคตต่อไป 3. การประเมินย้อนหลัง เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลังเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานว่ามีผลกระทบจากโครงการหรือไม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(**ชนนิทานต์ สิทธิศักดิ์แหวกุล, 2559**) อ้างถึงใน (Kotler and Keller, 2016) กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ ได้แก่ อายุ ขนาดครอบครัว วงจรชีวิตครอบครัว เพศ รายได้ การศึกษา ศาสนา สัญชาติ ชนชั้นทางสังคม เป็นปัจจัยที่นิยมใช้มาก ควรเลือกเพียงบางปัจจัยมาใช้ในการแบ่งกลุ่มลูกค้า ซึ่งควรมีปัจจัยดังนี้ อายุ, วงจรชีวิตครอบครัว, เพศ ได้แก่เพศหญิงและเพศชายจะมีทัศนคติและความชอบที่แตกต่างกัน, รายได้, ช่วงวัย หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่แตกต่างกันจึงทำให้เกิดพฤติกรรมของแต่ละคนแตกต่างกัน

(**รุ่งตะวัน บุรณพนาภานต์, 2559**) อ้างถึงใน (Gibson and Others, 1979) นิยามประสิทธิผล ได้ว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่องของการกระทำใดๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

(**อารีรัตน์ บุญรัตน์, 2561**) อ้างถึงใน โรเดส และไอเซนเบิร์ก (Rhoades & Eisenberge, 2002) ได้ศึกษารวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 73 เรื่อง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการศึกษา และอายุงานมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกันโดยพนักงานที่มีอายุน้อยรู้สึกไม่พึงพอใจในองค์กร และมีแนวโน้มจะลาออกจากองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ในขณะที่พนักงานที่มีอายุมากหรือพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยหรืออายุงานน้อยกว่า ทำให้มีความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีความผูกพันองค์กรต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

(**สัมมา รณิธย์, 2560**) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำการใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชยให้ เกิดแรงขับ คือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ

(**ปัญญาภา อัครนิบุตร, 2565**) อ้างถึงใน (จตุรภัทร ประทุม, 2559) อ้างถึงใน (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drivers) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้น จะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ

การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบไม่ทดลอง ซึ่งเป็นแบบแผนการวิจัยที่ใช้ค้นคว้าหาคำตอบของสถานการณ์ หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วตามสภาพการณ์ที่เป็นจริง การวิจัยไม่ได้จัดกระทำสิ่งทดลองให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) ประกอบไปด้วย ข้าราชการ จำนวน 184 คน, พนักงานราชการ จำนวน 33 คน, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 73 คน และพนักงานรายคาบ จำนวน 16 คน มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 306 คน (ที่มา: ข้อมูลงานทรัพยากร โรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Yamane T., 1973) กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 นั้น จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 174 คน ในการสำรวจเพื่อป้องกันแบบสอบถามที่เกิดความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 16 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น 190 คน

การสุ่มตัวอย่าง

จากขนาดตัวอย่างทั้งหมด 190 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เพื่อนำมาเป็นตัวแทน ของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) จังหวัดปทุมธานี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ แบบสอบถาม(Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| 1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การได้รับการยอมรับนับถือ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ความรับผิดชอบ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ความก้าวหน้า | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรโรงพยาบาลในการตอบแบบสอบถาม พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 190 ชุด เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์คำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เพื่อการบรรยายลักษณะของข้อมูล โดยข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

2.1.1 บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2.1.2 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.2.1 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) จำแนกตามบัณฑิตส่วนบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) ในกรณีที่มี 2 กลุ่มและการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD

สรุปผลการวิจัย

1. **ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 40 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ โสด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 87.40 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 ส่วนใหญ่มีอายุงาน คือ 0 – 5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30

2. **ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต)** โดยภาพรวมพบว่า ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

3. **ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต)** พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้า

4. **การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

5. **ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต)** พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยแรงจูงใจ การปฏิบัติงานอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ร้อยละ 81.10

อภิปรายผลการวิจัย

1. **ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต)** โดยภาพรวมพบว่า ระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผลงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขได้สำเร็จและท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี สุภาพันท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการตำรวจกองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร เสงี่ยมพงษ์ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านผลการผลิต และด้านการ ใช้ทรัพยากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ แดงเทียงและภัครดา ฉายอรุณ (2561) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการและ ลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) โดยภาพรวม พบว่า ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ความ รับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจคือพลังที่อยู่ภายในตัวของ บุคคลที่คอยผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของ พฤติกรรมนั้นด้วย มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จลุล่วง ไปได้ด้วยดี บุคลากรได้รับการยกย่องเชิดชูเมื่อปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ อภิษัยณรงค์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: ศึกษา กรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี สุภาพันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 4.04 โดยมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงมากกว่าปัจจัยจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พิณยทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของวัชระ แยมชู (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารภรณ์ คงสมา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง ผลการวิจัยพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

3. การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต)

จากการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นควรมีการให้ความสำคัญในเรื่องความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นงานด่วนหรืองานที่ต้องปฏิบัติงานเกินเวลาทำงานปกติเพื่อให้งานสำเร็จทันเวลา เพราะการที่ทำงานด้วยความเต็มใจงานที่ออกมาย่อมเกิดผลดีมากกว่างานที่ต้องทำด้วยความไม่เต็มใจ

1.2 จากการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต)

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ควรมีการสร้างหรือจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรมีการมอบหมายให้เป็นบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ เป็นตัวแทนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร และควรมีการกล่าวคำชมเชย การยกย่องจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมีการพิจารณามอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิผลที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ได้ทิศทางความสัมพันธ์เชิงลบ ทั้งนี้การให้อิสระในการทำงาน การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถย่อมส่งผลดีต่อองค์กร แต่บางกรณีต้องมีการชี้แนะและควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะ ต้องปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชีวิตผู้ป่วยเป็นหลัก ด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ได้ทิศทางความสัมพันธ์เชิงลบ เนื่องจากบุคลากรส่วนมากเป็นบุคลากรใหม่ จึงต้องมีการทดลองงาน สอนงาน (Training) ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงตามรายละเอียดของงานในแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ด้านความก้าวหน้า ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ กำหนดตัวชี้วัดเพื่อให้บุคลากรมองเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน เห็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของตนเอง อันจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

2.1 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลว่าข้อมูลของโรงพยาบาลราชวิถี 2 (รังสิต) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อที่องค์กรจะสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนในการบริหารจัดการงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.3 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเน้นศึกษาในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพราะเป็นปัจจัยด้านที่น้อยที่สุดจากทั้ง 5 ด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 9(2),161-171.
- แดนไทย ต๊ะวิไชย. (2561). แนวทางการจัดการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2558). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธานีนท์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ : บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นภัสภรณ์ ดวงชิน. (2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่แท้จริง. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมกรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.