

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล¹

FACTORS AFFECTING WORK PERFORMANCE OF FACULTY OF MEDICINE

VAJIRA HOSPITAL PERSONNEL

รัชชศิษย์ เทพนมิตร²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล จำนวน 100 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก วิเคราะห์สถิติพรรณนาด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน สถิติสรุปอ้างอิง วิเคราะห์ด้วย สถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และทดสอบแบบถดถอยเชิงพหุคูณ และผลการศึกษาดังนี้ ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ มีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการทางร่างกาย และ ความต้องการการยกย่อง ส่วนในภาพรวม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล อยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพ ด้านเวลามากที่สุด รองลงมาคือ ค่าใช้จ่าย ปริมาณงาน และ คุณภาพของงาน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ปัจจัย แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this study are to (1) learn work motivation, (2) understand performance efficiency such as the quality of work with the proper utilization of time and (3) learn the relationship between work motivation and performance efficiency of the faculty of Medicine Vajira Hospital personnel. A sample consists of 100 personnel of the faculty of Medicine Vajira Hospital and summarized data using Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson Correlation Coefficient, and Multiple Regression. The findings showed

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

as follows: The sample was driven by the work motivation with a high level which they valued Affiliation need of acceptance, Security, Self-actualization, Physiological, and Esteem, were concerned respectively. The performance efficiency of Vajira Hospital personnel was at the high level which Time, Costs, Quantity, and Quality took place, respectively. Hypothesis testing results showed that work motivation, in aspect of Physiological, Security, Affiliation of acceptance, Esteem, Self-actualization influenced performance efficiency of Vajira Hospital personnel with a statistically significant level of 0.01.

Keyword Factor, Motivation, Performance

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ประกอบกับเทคโนโลยีที่มีความล้ำสมัย ทำให้องค์การต้องมีการปรับตัวและพัฒนา เพื่อให้อยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ในการบริหารงานขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์การของตน จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย ดังนั้น หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงาน จึงถือว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นความสนใจของผู้วิจัยที่จะทำการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก แรงจูงใจภายในก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากแรงจูงใจภายในจะเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งแรงจูงใจประเภทนี้เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเองอยากทำด้วยความต้องการของตนเอง ไม่ต้องมีใครมาบังคับ และไม่ต้องการสิ่งจูงใจมาล่อ

ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกรักและจิตใจของบุคคลให้อยากปฏิบัติงานในองค์การโดยมุ่งผลสำเร็จของผลงาน อีกทั้ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถือเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สามารถนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องคำนึงถึงคุณภาพ

ของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ซึ่งรวมแล้วจะต้องได้ผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องใช้ทรัพยากร ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาถึง “ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ” เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในระดับปฏิบัติการ เนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลโดยตรงกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องาน โดยที่ขาดแรงจูงใจ เป็นเหตุให้องค์กรควรให้ความสำคัญ ในการกำกับดูแล เรื่องนี้อย่างจริงจัง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องหรือเป็นจุดอ่อน และเพื่อให้องค์กรพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการองค์กร ในด้านบุคลากรเพื่อให้ได้มาตรฐานที่ดี

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

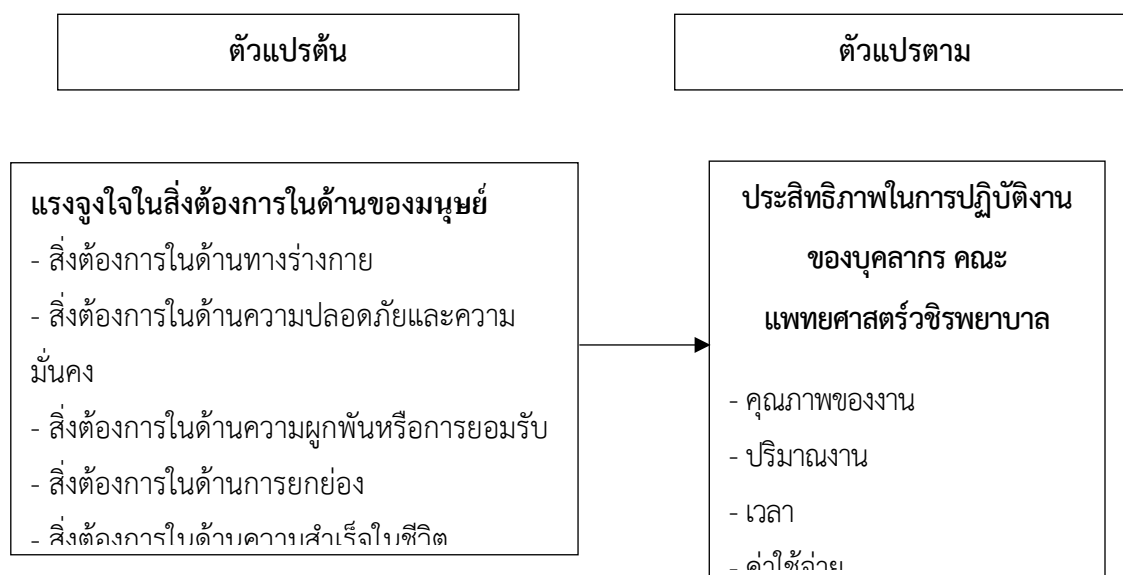
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล เช่น คุณภาพของงานที่สำเร็จกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล ” การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมตำรา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความทางวิชาการ และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล จำนวน 100 คน จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการกำหนดขนาดของกลุ่ม จำนวน 100 คน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะมาจากการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างตามดำเนินการกำหนดตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 : 896)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุในการปฏิบัติงานปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ประกอบด้วย

1. สิ่งต้องการในด้านทางร่างกาย

2. สิ่งต้องการในด้านความปลอดภัยและความมั่นคง
3. สิ่งต้องการในด้านความผูกพันหรือการยอมรับ
4. สิ่งต้องการในด้านกรยกย่อง
5. สิ่งต้องการในด้านความสำเร็จในชีวิต

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณงาน (Quantity)
3. เวลา (Time)
4. ค่าใช้จ่าย (Costs)

โดยข้อความที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด คำนึงถึงความเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.978

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและความเชื่อมั่น ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล จำนวน 100 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 100 ชุด คิดเป็นหรือ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าหรือ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และเพื่อพยากรณ์ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

	ระดับความสัมพันธ์
0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

3. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.0 มีอายุ 20 – 30 ปี ร้อยละ 38.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 77.0 มีอายุในการปฏิบัติงานปัจจุบัน 1 – 5 ปี ร้อยละ 43.0 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 30.0

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล สรุปผล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลในภาพรวม อยู่ระดับมาก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มากที่สุดคือ สิ่งที่ต้องการในด้านผูกพันหรือการยอมรับ อยู่ระดับมาก รองลงมาคือ สิ่งที่ต้องการในด้านความปลอดภัยและความมั่นคง อยู่ระดับมาก สิ่งที่ต้องการในด้านความสำเร็จในชีวิต อยู่ระดับมาก สิ่งที่ต้องการในด้านทางร่างกาย อยู่ระดับมาก และ สิ่งที่ต้องการในด้านการยกย่อง อยู่ระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล สรุปผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ในภาพรวม อยู่ระดับมาก โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มากที่สุดคือ เวลา (Time) อยู่ระดับมาก รองลงมาคือ ค่าใช้จ่าย (Costs) อยู่ระดับมาก ปริมาณงาน (Quantity) อยู่ระดับมาก และ คุณภาพของงาน อยู่ระดับมาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านทางร่างกาย ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านความผูกพันหรือการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ด้านความผูกพันหรือการยอมรับ จะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ ด้านสิ่งต้องการในด้านการยกย่อง ด้านสิ่งต้องการในด้านความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านสิ่งต้องการในด้านการทางร่างกาย สิ่งที่ต้องการในด้านความปลอดภัยและความมั่นคง สิ่งที่ต้องการในด้านความผูกพันหรือการยอมรับ สิ่งที่ต้องการในด้านการยกย่อง และสิ่งต้องการในด้านความสำเร็จในชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล” สามารถอภิปรายผลโดยแยกประเด็นได้ดังต่อไปนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20 – 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 77.0 มีอายุในการปฏิบัติงานปัจจุบัน 1 – 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ซึ่งในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล เป็นหน่วยงานเอกชนที่มีขนาดใหญ่บุคลากรส่วนใหญ่จึงมีความหลากหลายในด้านลักษณะประชากรศาสตร์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล

ผลการวิจัยสามารถอภิปราย เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านสิ่งต้องการในด้านความสำเร็จในชีวิต พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านสิ่งต้องการในด้านความสำเร็จในชีวิต ในภาพรวม อยู่ระดับมาก โดยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านสิ่งต้องการในด้านความสำเร็จในชีวิต มากที่สุดคือ การเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้มากกว่าปกติเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานของการเป็นได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ และศักยภาพในการทำงาน การรู้สึกว่าคุณเองประสบความสำเร็จในสายงานที่ทำอยู่ และ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของการ ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล จะมีภาระหน้าที่รับผิดชอบตามความสามารถและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลจึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้รับโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ข้อมเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานนั้น ได้สำเร็จทันเวลา และมีคุณภาพ สอดคล้องแนวคิดของ มาสโลว์ (1970) กล่าวว่า สิ่งต้องการในด้านความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นสิ่งต้องการในด้านสูงสุด เช่น สิ่งต้องการในด้านที่จะกระทำ การให้ประสบความสำเร็จ เพื่อตอบสนองสิ่งต้องการในด้านของตัวบุคคล เป็นต้น และ สอดคล้องกับงานวิจัยของคณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2553) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมและรายได้ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ระดับมาก

2. สิ่งต้องการในการยกย่อง พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านสิ่งต้องการในการยกย่อง ในภาพรวม อยู่ระดับมาก โดย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านสิ่งต้องการในการยกย่อง มากที่สุด คือ การรู้สึกว่าคุณต้องการให้การปฏิบัติงานต่อไป รองลงมาคือ การคิดว่าการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การรู้สึกถึงการได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้นำของงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลงานของการ และ การต้องการได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เนื่องจาก คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลถือเป็นหน่วยงานของราชการที่มีตำแหน่ง

หลากหลายและในตำแหน่งระดับสูงจะเป็นเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทุกคน สอดคล้องกับมาสโลว์ (1970) กล่าวว่าสิ่งต้องการในด้านการยกย่อง (Esteem needs) (ความภาคภูมิใจในตนเอง) เป็นสิ่งต้องการในด้าน ที่จะได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น สิ่งต้องการในด้านมีชื่อเสียงในสังคม สิ่งต้องการในด้านความเคารพนับถือ สิ่งต้องการในด้านมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ยิ่งยวด (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานที่ดินจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรของสำนักงานที่ดินมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ระดับมาก

3. สิ่งต้องการในด้านความผูกพันหรือการยอมรับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านสิ่งต้องการในด้านความผูกพันหรือการยอมรับ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านสิ่งต้องการในด้านความผูกพันหรือการยอมรับ มากที่สุดคือ ปัจจุบันการได้ทำงานในตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และสังคมยอมรับ รองลงมาคือ การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การได้รับคำชื่นชม จากคนรอบข้างทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยกย่อง จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพราะพนักงานได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นและขอเสนอแนะจากบุคลากร เพื่อร่วมงาน จึงทำให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (1970) กล่าวว่าสิ่งต้องการในด้านความผูกพันหรือการยอมรับ (สิ่งต้องการในด้านทางสังคม) เป็นสิ่งต้องการในด้านเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ยิ่งยวด (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานที่ดินจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การที่คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านสิ่งต้องการในด้านความผูกพันหรือการยอมรับ จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล

4. สิ่งต้องการในด้านความปลอดภัยและความมั่นคง พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านสิ่งต้องการในด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านสิ่งต้องการในด้านความปลอดภัยและความมั่นคง มากที่สุดคือ การรู้สึกอบอุ่นใจและปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กร รองลงมาคือ งานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสม และทำให้การรู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดี การรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากในการที่กระตุ้นให้บุคลากรรักในงานองค์กร จำเป็นต้องจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง ในที่นี้อาจเป็นการมอบหมาย โครงการเพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพขององค์กร โดยการวัดผลสำเร็จของกิจกรรมที่ทำ เพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม และสนับสนุนฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาคุณงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (1970) กล่าวว่า สิ่งต้องการในด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อคนตอบสนองสิ่งต้องการในด้านทางร่างกายได้แล้ว ก็จะเพิ่มสิ่งต้องการในด้านในระดับที่สูงขึ้น เช่น สิ่งต้องการในด้านความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน , การได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของดารีกา ศรีพระจันทร์ (2553) ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในระดับมาก

5. สิ่งต้องการในด้านทางร่างกาย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านสิ่งต้องการในด้านทางร่างกาย ในภาพรวม อยู่ระดับมาก โดย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านสิ่งต้องการในด้านทางร่างกาย มากที่สุด คือ การได้รับสิทธิในการลาพักผ่อนที่เพียงพอ รองลงมาคือ การได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล การได้รับสวัสดิการด้านเครื่องแต่งกาย การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และการได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย เมื่อสิ่งต้องการในด้านทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีสิ่งต้องการในด้านความมั่นคงปลอดภัยต่าง ๆ ขึ้นไปอีกขั้น เมื่อมีสิ่งต้องการในด้านทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว สิ่งต้องการในด้านทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญอีกขั้นขึ้นต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกของมนุษย์ สอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (1970) กล่าวว่า สิ่งต้องการในด้านทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นสิ่งต้องการในด้านขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนา แสงมณีโคตร (2561) ศึกษา การสร้างความพึงพอใจในการบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานการณปัจจุบัน ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจสิ่งต้องการในด้านของบุคคลอื่น ซึ่งประกอบด้วย สิ่งต้องการทางด้านร่างกาย สิ่งต้องการทางด้านความปลอดภัย สิ่งต้องการทางด้านสังคม สิ่งต้องการทางด้านที่จะได้รับยกย่อง สิ่งต้องการทางด้านความสำเร็จในชีวิต สิ่งต้องการทางด้านความรู้ สิ่งต้องการทางด้านความเข้าใจ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล เช่น คุณภาพของงานที่สำเร็จกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล สรุปผลวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1. คุณภาพของงาน มีระดับมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวม อยู่ระดับมาก โดย ระดับมาตรฐาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านคุณภาพของงาน มากที่สุดคือ การสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามคุณภาพที่องค์การกำหนด รองลงมาคือ การศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติมข้อมูลเกี่ยวกับงานของการเพื่อนำมาพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ การสามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงตรงตามเป้าหมายที่กำหนดได้เสมอ การมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และการมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานไม่เกินร้อยละ 10 ของงานที่ปฏิบัติทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจาก คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มีการจัดทำหลักการ หรือแนวทางการปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกงาน มีการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ออกแบบงานที่ต้องอาศัยความชำนาญหลายด้านประกอบกันมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน และมีความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในระดับสูง ส่งผลให้ได้คุณภาพของงานที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) กล่าวว่า คุณภาพของงาน (Quality) ได้ประโยชน์ที่คุ้มค่าและมีความพึงพอใจของผลความสำเร็จของงานที่ออกมา เพื่อตอบสนองลูกค้าหรือผู้รับบริการ

2. ปริมาณงาน มีระดับมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยระดับมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านปริมาณงาน มากที่สุดคือ การปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ รองลงมาคือ การสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานของการครบตามจำนวนที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ การสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์การกำหนดมาตรฐานไว้ (ชิ้นงาน) และการสามารถปฏิบัติงานได้ตาม PA (ข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล) ที่หน่วยงานกำหนด ทั้งนี้เนื่องจาก คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มีรูปแบบการวัดคุณภาพและปริมาณงานในรูปแบบ KPI ซึ่งจะมีเป้าหมายและปริมาณงานที่บุคลากรแต่ละคนต้องทำอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรแต่ละคนทราบถึงปริมาณงานที่ตนเองต้องทำในแต่ละปีอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) กล่าวว่า ปริมาณงาน (Quantity) ผลความสำเร็จของงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

3. ด้านเวลา พบว่า ระดับมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านเวลา ในภาพรวม อยู่ระดับมากโดย ระดับมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านเวลา มากที่สุดคือ การจะไม่ทำให้องค์การเสียหายเพราะการทำงานล่าช้า รองลงมาคือ การปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด การมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน รวดเร็วและเรียบร้อย และการสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถกำหนดและควบคุมระยะเวลาการปฏิบัติงานได้ง่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) กล่าวว่า เวลา (Time) คือการปฏิบัติงานจะต้องใช้เวลาที่เหมาะสม คุ้มค่า และเกิดประโยชน์

4. ค่าใช้จ่าย พบว่า ระดับมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านค่าใช้จ่าย ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ด้านค่าใช้จ่าย มากที่สุดคือ การมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้คุ้มค่างบค่าตอบแทนที่องค์กรต้องจ่ายให้ รองลงมาคือ การสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยความคุ้มค่า การตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า การนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการและเพื่อนร่วมงานลดการใช้กระดาษและวัสดุสิ้นเปลืองอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) กล่าวว่า ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นต้องเหมาะสมกับงานและกระบวนการต่าง ๆ คุ้มค่า และเกิดประโยชน์ที่สุด คือจะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรสูงสุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล

ผลการวิจัยสามารถอภิปราย เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า $r = 0.665$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด มีความสามารถในการอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 65.5 แต่มีความสามารถในการพยากรณ์ หรือทำนายได้ดี เพราะตัวแปรอิสระเข้าไปมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ในภาพรวม อยู่ระดับมาก โดยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มากที่สุดคือ สิ่งต้องการในด้านความผูกพันหรือการยอมรับ รองลงมาคือ สิ่งต้องการในด้านความปลอดภัยและความมั่นคง สิ่งต้องการในด้านความสำเร็จในชีวิต สิ่งต้องการในด้านทางร่างกาย และสิ่งต้องการในด้านกรยกย่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคำ จังหวัดลำปาง พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคำ จังหวัดลำปาง

คำถามการวิจัยที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอย่างไร

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล สิ่งต้องการทางด้านร่างกาย สิ่งต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง สิ่งต้องการทางด้านความผูกพันหรือการยอมรับ สิ่งต้องการทางด้านกรยกย่อง และสิ่งต้องการทางด้านความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์ต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ดังนั้น คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ควรให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจบุคลากรขององค์กร โดยมุ่งเน้นการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ระดับสูงขึ้น นอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน

นอกจากนี้ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล สามารถนำข้อมูลที่ทำการศึกษาวิเคราะห์เพื่อวางแผนในการปรับปรุงแนวทางและวิธีการในการทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล อีกทั้ง คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ควรให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ชัดเจน เพื่อสร้างความรู้สึกรักผูกพันใจในการทำงานต่อองค์กรหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ เมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงานแล้วก็จะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาเรื่องสิ่งต้องการในด้านในการพัฒนาตนเองของพนักงานด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานมากยิ่งขึ้น
- 2) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร

บรรณานุกรม

คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2553. สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัด กาญจนบุรี (2553, บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี ดาริกา ศรีพระจันทร์. 2553. องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
พัฒนา แสงมณี โคตร (2561) ศึกษาการสร้างความรู้สึกรักผูกพันใจในการบริหารจัดการของผู้บริหารในสถานการณ์ปัจจุบัน. บทความวิชาการ.มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

อมรรัตน์ ยิ่งยอด. 2554.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
เจ้าพระยา.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. 1959. The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. 1970. Motivation and personality. New York: Harper & Row

Peterson, E. & Plowman, E.G. 1953. Business Organization and Management.

(3rd ed.). ILL: Irwin.