ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกรณีศึกษสถาบันประสาทวิทยา กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณะสุข[1]

Factors Affecting Performance of Registered Nurses Case Study of the Institute of Neurology, Department of Medicine, Ministry of Public Health

กมลนิตย์ มาลัย[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในสถาบันประสาทวิทยา **วัตถุประสงค์** เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในสถาบันประสาทวิทยา **กลุ่มตัวอย่าง**ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยา รวมทั้งหมด 100 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยทั้งหมด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งหมด และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างคือเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรี ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปรายได้ 20,001-30,000 บาท ปฏิบัติงานอยู่แผนกผู้ป่วยในภูมิลำเนาต่างจังหวัดพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.98 , S.D = 0.676) ผลการทดสอบสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เรื่องแรงจูงใจมีผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยาด้านต่างๆดังนี้ 1. ด้านลักษณะงานคือการที่ทำให้งานที่ทำเป็นงานดีมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยตนเองและทีมทำให้เกิดความความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถร่วมงานกันอย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในงานที่ทำและมีความสุขที่จะอยู่ต่อในองค์กร 2. ด้านสถานะอาชีพคือถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติสังคมให้การยอมรับและมีศักดิ์และศรีทัดเทียมกับอาชีพอื่นๆ 3.ด้านการเป็นอยู่ส่วนบุคคลคือ ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อผลของงานในหน้าที่มีความสุข และพึงพอใจกับการทำงานณ.สถาบันประสาทวิทยา 4. ด้านสิ่งมั่นคงในอาชีพการงานหมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อความมั่นคงของงาน 5. ความยั่งยืนในอาชีพและความมั่นคงของสถาบันประสาทวิทยาเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงในทางที่ดีบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงานและ6.ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมหมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารแสดงถึงพยาบาลวิชาชีพในสถาบันประสาทวิทยามีความภาคภูมิใจในหน่วยงานและอาชีพที่ตนเองเป็นจึงเป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจัยที่จะคอยค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลต่อไปอย่างยั่งยืน

---

[1]บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยา

[2]นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ ,ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ,สถาบันประสาทวิทยา

Abstract

Research on Factors Affecting Performance Efficiency of Registered Nurses in Neurological Institutes The sample group used in this research A total of 100 were registered nurses at the Neurology Institute. A random sampling method was used. It is a quantitative research study. The tool used to collect data is a questionnaire. The results showed that Most of the samples were female. Age between 31-40 years old, bachelor's degree Duration of work from 10 years or more, monthly income is between 20,001-30,000 bahts, working mostly in the inpatient department and domiciled in the provinces mostly. The overall motivation and efficiency factor in the work performance were at a high level with all averages. is 3.98 and the standard deviation is 0.676, respectively and using statistics for analysis, including all averages total standard deviation and analysis of multiple regression equations. From the results of the study, it was found that the sample group was mostly female, aged 31-40 years, having a bachelor's degree. Work for more than 10 years 20,001-30,000 baht, working in the inpatient department in provincial domiciles. It was found that the overall motivation and efficiency factor in working were at a level The opinions were at a high level (Mean =3.98, S.D = 0.676). The test results were consistent with the hypothesis that motivation affects the quality and performance of professional nurses at the Neurology Institute in various fields as follows: To make a good job with the intention to complete the work by oneself and the team creates a good relationship with each other that can work together with mutual understanding and make the workers happy in their work and happy to stay in the organization 3. The aspect of personal life is You have a good feeling about the results of your work in a happy job. and satisfied with working at the Institute of Neuroscience the feeling a person has about job security5. Career sustainability and stability of the neuroscience institute is an organization with a good reputation in the way that personnel take pride in the agency and 6. The field of command and control means A supervisor's ability to perform operations or administrative justice represents a professional nurse in

Neuroscientists institution take pride in their departments and their professions, resulting in good, efficient performance and a factor that sustains the motivation for the person's continued work.

Keywords: motivating factor, efficiency in performance, Institute of Neurology

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละงาน หรือของแต่ละบุคคล ถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ทุกองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องภาวะผู้นำ (leadership) โดย การแสวงหาวิธีการใหม่ๆในการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้นำที่ดี มีจริยธรรม มีความอดทน เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งนี้ยังรวมไปถึงเทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรก็ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารด้วยทั้งนี้หากบุคคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาด้วยทั้งนี้งานในด้านสาธารณสุขก็เช่นกัน การปฏิรูประบบสุขภาพในปัจจุบัน ได้ส่งผลต่อองค์กรพยาบาลในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งอาจเกิดจากการปรับลดตำแหน่งหรือด้วยเหตุอื่น ส่งผลให้พยาบาลต้องทำงานหนักมากยิ่งขึ้น ส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและการบรรลุถึง เป้าหมายขององค์กร (Bogaert et al., 2017; Srisatidnarakul, 2007) ทั้งนี้จากการปฏิรูประบบ ราชการโดยการนำแนวคิดการบริหารแนวใหม่ มาใช้กับระบบราชการของไทย เพื่อให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น คือ มีภาวะผู้นำ มีการพัฒนาในด้านทุนมนุษย์ ทำให้บุคลากรมีใจที่รักในงานที่ทำ และมีความแข็งแกร่งเข้มแข็งในชีวิตการทำงาน รวมทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เสริมสร้างให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจมีความสุขในการปฏิบัติงาน

สิ่งสำคัญในการบริหารองค์กรทั้งในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจหรือภาคธุรกิจ สิ่งที่เน้นและยึดปฏิบัติคือ พนักงานในองค์กร หากหน่วยงานใดจัดการในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดีจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานให้ได้ประโยชน์สูงที่สุดส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน่วยงาน เกิดความต้องการทางจิตใจและกำลังใจ เกิดความพึงพอใจ หลักๆและมีความสำคัญในการสร้างเสริมประสิทธิภาพของงาน (อัครเดช ไม้จันทร์,2560) และสำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เช่นกัน ซึ่งมีผลต่อผลความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย แรงจูงใจจึงมี ประโยชน์และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหลายๆประการ

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยา หรือไม่ มากน้อยเพียงใดและอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษา: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยา

2. เพื่อศึกษา: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสถาบัน ประสาทวิทยา

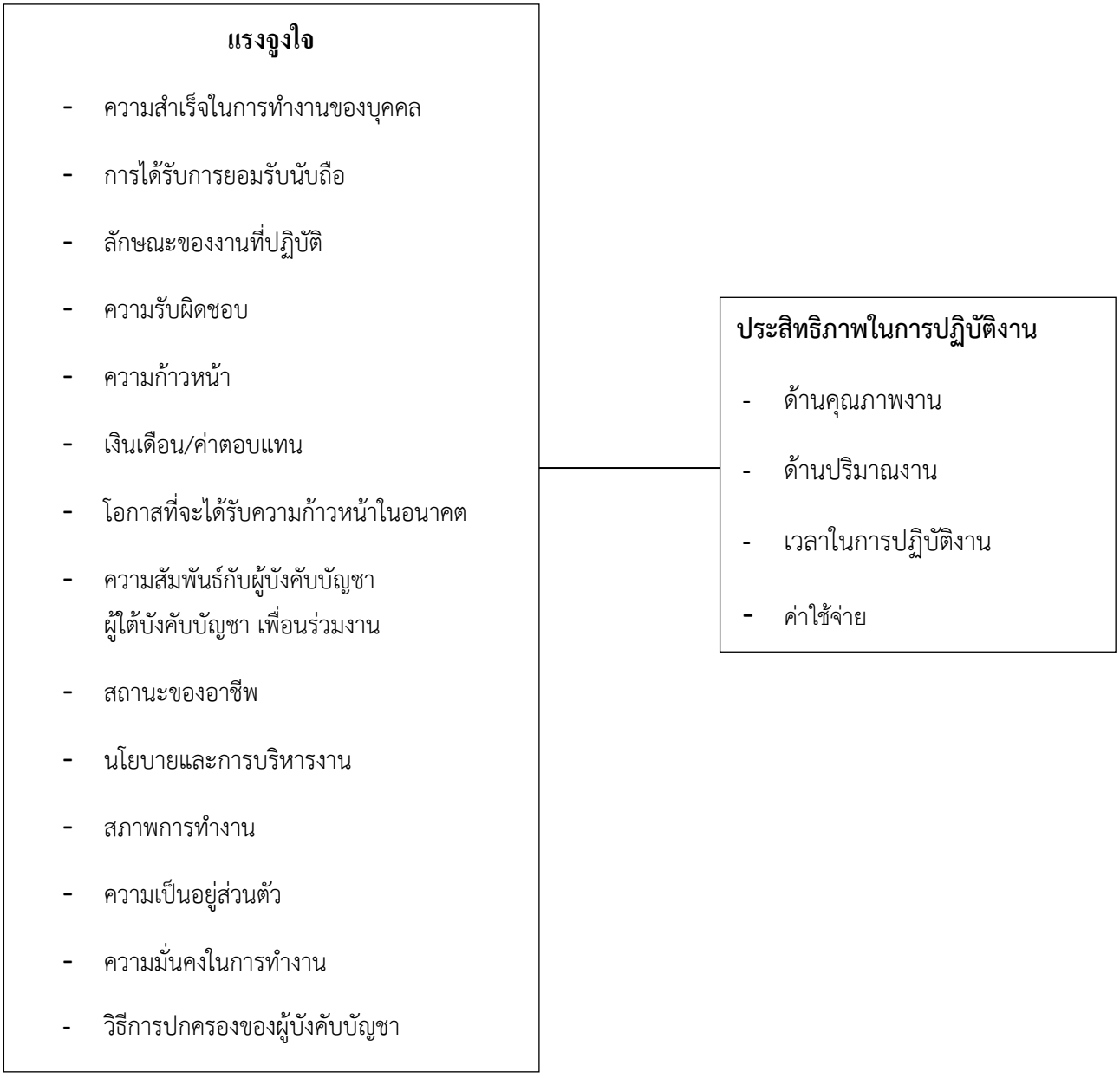
3. เพื่อศึกษา: แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยา

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในสถาบันประสาทวิทยา_ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะและธรรมชาติของแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของสถาบันประสาทวิทยา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในสถาบันประสาทวิทยา มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันประสาทวิทยา จำนวน 300คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันประสาทวิทยา จำนวน 100 คน จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการกำหนดขนาดของกลุ่ม จำนวน 100 คน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการกำหนดกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะมาจากการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามดำเนินการหาตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยาประกอบด้วย

1.1. ความสำเร็จในการทำงาน	1.2. การได้รับการยอมรับ
1.3. ลักษณะงานที่ทำ	1.4. ความรับผิดชอบ
1.5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1.6. นโยบายและการบริหารขององค์การ
1.7. ค่าตอบแทน	1.8. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
1.9. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	1.10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
1.11. สภาพการทำงาน	1.12. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
1.13. ความมั่นคงในการทำงาน	1.14. ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยาประกอบด้วย

1.1) คุณภาพของงาน	1.2) ปริมาณงาน
1.3) เวลา	1.4) ค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิดทฤษฎีผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 62ข้อ

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 42 ข้อ ประกอบด้วย (ตัวแปรย่อยของตัวแปรต้น อย่างละ 3 ข้อ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวม14 ข้อหัวข้อละ 3 ข้อรวม 42 ข้อ)

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ ประกอบด้วย(ตัวแปรย่อย อย่างละ 5ข้อ)

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถามได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของLikert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.97 หรือมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ร้อยละ 97 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยา จำนวน 100 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้นรวบรวมจนครบจำนวน 100คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสารตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

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

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ และความเห็นเกี่ยวกับระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

6.2.2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรมีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 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

6.3. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในกาทำงานตั้งแต่10ปีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาทปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในเป็นส่วนใหญ่และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด

2.จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยาผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยาพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ 3.98, S. D 0.676) พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน($\overline{X}$ 4.34, S. D 0.424) ด้านความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ 4.23, S. D0.637) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ($\overline{X}$ 4.18, S. D 0.463) ด้านความรับผิดชอบ($\overline{X}$ 4.16, S. D 0.524) สถานะอาชีพ($\overline{X}$ 4.15, S. D 0.626) ด้านลักษณะของงาน($\overline{X}$ 4.11, S. D 0.575) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน($\overline{X}$ 4.06, S. D 0.591 ความเป็นอยู่ส่วนตัว($\overline{X}$ 4.02, S. D 0.690) ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ($\overline{X}$ 3.98, S. D 0.617) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล($\overline{X}$ 3.92, S. D 0.789) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล($\overline{X}$ 3.82, S. D 0.869) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต($\overline{X}$ 3.70, S. D 0.833) และด้านที่อยู่ในระดับปานกลางคือด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ 3.34, S. D 1.097) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสถาบันประสาทวิทยาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ 4.10, S. D 0.665) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันประสาทวิทยาเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านเวลาที่ใช้ในงานมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ($\overline{X}$ 4.14, S. D 0.665) ด้านคุณภาพของงาน($\overline{X}$ 4.13, S. D 0.680) ด้านค่าใช้จ่าย($\overline{X}$ 4.09, S. D 0.665) และด้านปริมาณงาน($\overline{X}$ 4.04, S. D 0.699) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 6 ด้านคือ1.ด้านความมั่นคงในงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3.ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 4.ด้านลักษณะของงาน 5.ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ6.สถานะอาชีพ ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอาจเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความ ถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้พยาบาลนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น เรื่อย ๆและควรได้รับการสร้างแรงจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจึงจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่ง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึง ความสามารถในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้แบบประหยัดต้นทุน เสร็จทันเวลา ภายในคุณภาพที่ระบุไว้ หมายความว่า ปัจจัยของประสิทธิภาพ มีอยู่ 4 อย่าง ดังนี้

1. ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ความถูกต้องของงาน ความต่อเนื่องของงาน ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความละเอียดรอบคอบ และความประณีตของบุคลากร

2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนของงานที่ออกมาในงานปกติหรืองานประจำ ระดับของผลงานที่วัดออกมาในเรื่องเวลาที่ใช้ความเร็วต่อเวลาที่กำหนดที่บุคลากร

3. เวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรวดเร็ว มีความเหมาะสมกับงาน และผลงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด

4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือใช้ทรัพยากรน้อยกว่าที่กำหนดโดยยังได้รับผลงานตามที่ต้องการหรือเกินาดหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ สถาบันประสาทวิทยา เท่านั้น และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับสถานพยาบาลอื่น หรือหน่วยงานอื่น จึงควรทำการศึกษาให้ครอบคลุม แบ่งเป็นภูมิภาค เป็นภาพรวมทั้งประเทศ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงแก้ไข ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงนำผลการวิจัยมาพิจารณาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคคลากรในหน่วยงาน องค์กร และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษาและในการทำวิจัยในอนาคต

บรรณานุกรม

กระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม.(2563). สืบค้นเมื่อ15 เมษายน 2565.จาก https://www.mol.go.th

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์ .(2564).แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

เกศณรินทร์ งามเลิศ .(2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ .(2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ .(2556). แรงจูงใจหรือปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่มพนักงานประจำบริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

เถลิงศักดิ์ อินทรสร .(2554). แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ธนิตา กำจิตเอก .(2562).ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี

นลพรรณ บุญฤทธิ์ .(2558).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ปนัสยา หนูริง .(2563).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิภาวดี

พิจักขณา ไชยปาละ .(2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง

เพ็ญพิชชา ล้วนดี .(2556). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์กรมหาชน)

ภัตราพร ชนะการณ์ .(2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ จังหวัดสงขลา

วัชระ ยี่สุ่นเทศ, ทศพร มะหะหมัดและจอมขวัญ ถิ่นใหญ่ .(2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

อทิตยา เล็กประทุมและเฉลิมขวัญ สิงห์วี.(2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

Herzberg, F., Bernard, M., & Snyderman, B. B. (1967). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons

Pearson, K. (1920). Notes on the history of correlation. Biometrika, 13(1), 25-45.

Plowman, E., & Peterson, C. (1989). Business organization and management. Illinois: Irwin