

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์¹

FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES OF
INSTITUTE OF DENTISTRY, DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES.

นรินทร์ สงรอง²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง รวมทั้ง ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ ในส่วนของตัวแปรย่อยของปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีค่าในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีค่าในทิศทางตรงกันข้าม

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purpose of this study aims to investigate the level of operational efficiency of employees and factors affecting the operational efficiency of employees in Institute of Dentistry, Department of medical services in Thailand. In addition, this research used a standard questionnaire as a major instrument from the sample size 131 employees were randomly selected in Institute of Dentistry, Department of medical services in Thailand.

Moreover, the results of this study revealed that the level of operational efficiency of employees and factors affecting the operational efficiency of employees in Institute of Dentistry, Department of medical services in Thailand were related at the high level. Nonetheless, this research found that work achievement and the relationship with the

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโท หลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

managers were correlated in the same direction as well as the career path improvement and acceptance at workplace were also correlated in different direction which influenced the operational efficiency of employees in Institute of Dentistry, Department of medical services in Thailand

Keywords: Efficiency, Operational Efficiency

การเกิดขึ้นของกระแสโลกาภิวัตน์ และภายใต้ประชาคมอาเซียน การพัฒนาการด้านสังคม เศรษฐกิจ การขยายตัวของเมือง (Urbanization) การเพิ่มขึ้นด้านปริมาณและคุณภาพของข่าวสาร และ การแพร่กระจายอย่างรวดเร็วของข้อมูลข่าวสาร การศึกษา และพัฒนาการของเทคโนโลยีด้านต่างๆตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร ล้วนส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างโอกาสใหม่ๆให้แนวทางรูปแบบ การให้บริการรักษาทั้งระดับปฐมภูมิ ทติยภูมิและตติยภูมิ ต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วยเช่นกัน การปรับเปลี่ยนของระบบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นจำเป็นต้องสนองตอบ และสอดคล้องกับภาวะการณ์ปัญหาที่ดำรงอยู่และเท่าทันแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบัน และอนาคต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะลดภาระโรคและสนองตอบต่อความต้องการด้านการรักษาและความคาดหวังที่เพิ่มสูงขึ้นของประชาชนกลุ่มต่างๆ โดยรวม

ภาวะโรคที่เพิ่มขึ้นตามปริมาณการเพิ่มขึ้นของประชากร ไม่เฉพาะแต่ภาวะโรคทางร่างกาย แต่ยังคงครอบคลุมถึงภาวะทันตสุขภาพของประชากรด้วยเช่นกัน ภาวะทันตสุขภาพดังที่กล่าวนี้ครอบคลุมถึงปัญหา การผุของรากฟันที่เพิ่มมากขึ้น การสูญเสียฟันธรรมชาติเนื่องจาก การลุกลามของโรคปริทันต์ในระยะรุนแรง หรือเรื้อรัง การใส่ฟันทดแทนที่จัดเป็นงานฟื้นฟูสภาพเพื่อให้ผู้ป่วยสามารถบดเคี้ยวอาหารได้ตามสถานะ สุขภาพของร่างกาย ที่จะส่งผลต่อภาวะสุขภาพที่ดีของร่างกายโดยรวมและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของผู้ป่วย ตามลำดับ สถาบันทันตกรรมเป็นสถานพยาบาลภาครัฐ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ที่ให้การ บริการรักษาโรคทางด้านทันตกรรมที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ แบบไม่มีผู้ป่วยใน งานทันตกรรมทั่วไป (สหสาขา) ทันตกรรมพร้อมมูล งานรักษารากฟัน งานรักษาสุขภาพช่องปากผู้ป่วยเด็ก และผู้สูงอายุ ทันตกรรมประดิษฐ์ ทันตศัลยกรรมและศัลยกรรมช่องปาก ด้านการพัฒนาวิชาการ ด้านการบำบัด รักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ ทางการแพทย์ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เหมาะสม การเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทางการแพทย์ด้านทันตกรรมที่มีคุณภาพ ให้บริการ ทางการแพทย์เฉพาะทางด้านทันตกรรมในระดับตติยภูมิที่มีความยุ่งยากซับซ้อนในการรักษา และเป็นสถาบัน ที่จัดหลักสูตรอบรมเพื่อทบทวนวิชาการด้านทันตกรรม และต่อยอดด้วยการผลิตทันตแพทย์หลังปริญญาอย่าง ต่อเนื่อง ด้วยความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางด้านทันตกรรม จากองค์

ความรู้ผ่านกระบวนการบริหารจัดการจนเป็นที่ประจักษ์ เป็นต้นแบบที่ได้รับความน่าเชื่อถือไว้วางใจจากสถานพยาบาลต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย กระทรวงสาธารณสุข ภายในประเทศและต่างประเทศ

จากข้อมูลการให้บริการผู้ป่วย (Hospital profile สถาบันทันตกรรม,2564) สถิติจากปี 2561, 2562 และ 2563 มีจำนวนผู้เข้ารับบริการ 43,278, 44,696 และ 47,981 คน ตามลำดับจะเห็นได้ว่า ในปี 2561-2562 มีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 1,691 คน คิดเป็นร้อยละ 3.76 และในปี 2562-2563 มีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 3,012 คน คิดเป็นร้อยละ 6.27

การเปลี่ยนแปลงของวิทยาการทางการแพทย์ที่ทันสมัย ทำให้มีจำนวนผู้ป่วยเข้ารับบริการของสถาบันทันตกรรมเพิ่มขึ้นทุกปี ดังเห็นได้จากสถิติที่แสดงไว้ในวรรคก่อน สถาบันทันตกรรมจึงจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ และรักษาคุณภาพการให้บริการที่มีมาตรฐานต่อประชาชน เพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการที่มีจำนวนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ควบคู่ไปกับการรักษามาตรฐานการให้บริการ คือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผู้ให้บริการประชาชน เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายองค์กร คือการบริการประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน การให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ โดยการมุ่งเน้นการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงนำไปสู่การหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถาบันทันตกรรม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการประชาชนตอบสนองต่องานที่มากและบริการที่มีคุณค่าต่อประชาชน

ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่า ในส่วนของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ นั้นจะมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับสถาบันทันตกรรมให้เป็นองค์กรทางทันตสุขภาพระดับสากล และเป็นที่พึ่งทางด้านทันตกรรมของประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการบริการที่มีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของสถาบันทันตกรรม ในที่สุด.

คำถามการวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันทันตกรรม

กรมการแพทย์

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์อยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson และ Plowman, 1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมาจะต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

3) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด และพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนคือการใช้ทรัพยากรด้าน บุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และการเงิน ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการลดต้นทุนของการผลิต

ไซมอน (Simon, 1960) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชน ผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย

1.3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzber, 1959) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและได้สร้างทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two factors theory) ซึ่งแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ความพึงพอใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตของงานสูงขึ้นความพึงพอใจในการทำงานมี 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถได้แก่การยกย่องชมเชยภายในองค์กร

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนมความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรีมีความสำคัญองงานต่อองค์การ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของหน้าที่การงานความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาด ขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานได้แก่สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวก ในการเดินทางมาทำงาน

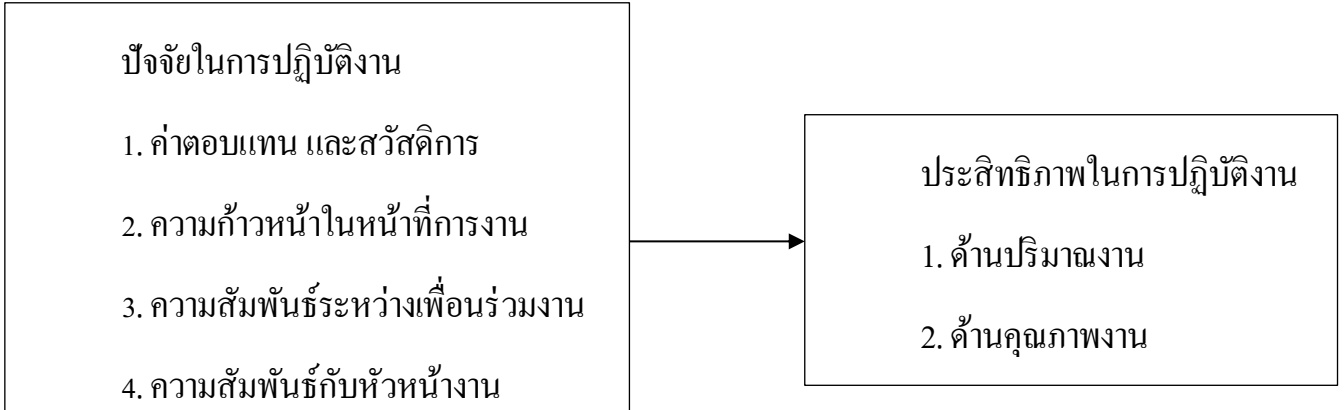
2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์การ ไม่ว่าจะป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นของบุคลากร สถาบันทันตกรรม กลุ่ม ประชากรมีจำนวน 154 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถาบันทันตกรรม ข้อมูล ณ วันที่ 10 มี.ค. 2564) โดยการส่งแบบสอบถามทุกคนในสถาบันทันตกรรม

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้มีครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา เพื่อนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
 2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ค่าทางสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 3. การวิเคราะห์ สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ ใช้ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.90 เป็นเพศชาย ร้อยละ 35.10 มีอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมาคืออายุ 20 – 30 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 สถานภาพโสด มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 สถานภาพในที่ทำงานเป็นพนักงานกระทรวง มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมาคือข้าราชการ มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 รองลงมาคือปริญญาโท มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาคือน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีจำนวน 47 คน ระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 7 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เท่ากัน ค่าเฉลี่ย 3.74 ด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.55 และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ 3.21ตามลำดับ

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของบุคลากร สถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านคุณภาพงานค่าเฉลี่ย 3.87 ด้านปริมาณงานองค์การค่าเฉลี่ย 3.81 ด้านระยะเวลาในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันทันตกรรม

กรมการแพทย์

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์อยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นรายคู่ระหว่างตัวแปรตามที่มีทั้งหมด 3 ตัว ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านระยะเวลา เป็นตัวแปรเดียว ด้วยด้วยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสำคัญเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน จากข้อมูลในตารางที่ 4.15 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของบุคลากร สถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงด้วยคือ ยอมรับสมมติฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ อยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบง่าย (Simple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 7 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมการถดถอยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ ดังนี้

$$Y_a = 1.200 + 0.719X_1$$

ซึ่ง $Y_a =$ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม

กรมการแพทย์

$X_1 =$ ปัจจัยในการปฏิบัติงาน

โดยปัจจัยในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การเพิ่มขึ้น 0.719หน่วย

สมมติฐานที่ 3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีค่าในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีค่าในทิศทางตรงกันข้าม โดยที่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนตัวแปรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์อย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.802 และสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R2) เท่ากับ 0.643 หรืออาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ อธิบายความผันแปรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 64.30 ส่วนอีกร้อยละ 35.70 ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยอื่นโดยมีสมการถดถอยดังนี้

$$Y_a = 1.305 - 0.144 X_2 + 0.050 X_4 - 0.366 X_5 + 0.603 X_6$$

Y_a = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

X_2 = คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยรายด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์

X_4 = คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยรายด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์

X_5 = คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยรายด้านการได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์

X_6 = คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยรายด้านความสำเร็จในการทำงาน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อธิบายความผันแปรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.30 และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์อย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ พบว่า ทั้ง 7 ด้านมีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีภาพรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัย ชีระวัฒน์ สารระ อารมณ์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจอร์จอินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r = .658$)

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบง่าย (Simple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรปัจจัยใจในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน กับประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร อรุณ (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมทเทิลคอม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์อย่างมีนัยสำคัญ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ร้อยละ 64.10 , 44.50, 0.172, 0.368 ตามลำดับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลามีกลุ่มตัวอย่าง 110 คน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้านได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้วยระเบียบราชการของพนักงานกระทรวง และพนักงานราชการ จากรายได้ของหน่วยบริการ(เงินบำรุง)ที่ไม่เพียงพอในการจ่ายค่าตอบแทน แต่จะได้รับ

ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการทำให้ค่าตอบแทน และสวัสดิการ นี้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่การทำงาน การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 ด้วยอัตรากำลังพลของระเบียบราชการ ในการเพิ่มกรอบตำแหน่งทางราชการมีการเพิ่มน้อยมาก ต้องรอการเกษียณอายุถึงจะมีการเพิ่มกรอบอัตรากำลังพลหรือตำแหน่งทางราชการ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน งานของบุคลากรต้องปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพราะเป็นหน่วยบริการทางด้านทันตกรรม โดยที่ใครจะมาแทนหาที่ได้ตลอด ทำให้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นี้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชา ของหัวหน้างานในบริษัท คือหมอฟัน การมอบหมายงานตามลำดับขั้น และมีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานสถาบันทันตกรรมที่ชัดเจน

การได้รับความยอมรับนับถือ หรือการได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ การได้รับการยอมรับจากองค์กร เพื่อที่จะมีการต่อสัญญาจ้างของบุคลากร

ความสำเร็จในการทำงาน การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ เป็นรูปแบบการให้บริการทางด้านทันตกรรมแก่ประชาชน หมายถึงความสามารถของบุคลากรที่จะเต็มใจและพร้อมที่จะให้บริการในด้านทันตกรรม

ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงานด้วยเหตุที่บุคลากรในสถาบันทันตกรรมกรมการแพทย์ ส่วนใหญ่ 73 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยมีสัญญาจ้าง 1 ปี ทำให้ความมั่นคงในหน้าที่การงานมีน้อย ทำให้ ความมั่นคงในงาน นี้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ จึงควรมีการศึกษา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานกระทรวงได้แสดงความคิดเห็น ทำให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก สามารถนำข้อมูลที่แท้จริงมาใช้ในการพัฒนาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ ได้มากขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรในสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรในสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ ด้วยเรื่องการศึกษาปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆนอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งถัดไปจึงควรศึกษาตัวแปรปัจจัยที่เหมาะสม เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม ความสะดวก ด้านลักษณะของการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับความยุติธรรมในองค์กร ด้านทัศนคติในการทำงานของพนักงาน ซึ่งหากพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว สามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน .ข่าวสารเพื่อการปรับตัวก้าวทันเทคโนโลยี อุตสาหกรรม คันเมือ 1 เมษายน 2564,จาก<http://www.thailandindustry.com/>

onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์.175-183.

ชาคริต ศรีขาว. (2551). ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทมิสกัน(ไทยแลนด์) จำกัด. บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา:มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชูป กาญจนประกร. (2509). รัฐประศาสนศาสตร์ในสังคมศาสตร์. พระนคร: มงคล.

คุณฐิติ อิศราพฤกษ์ (2560) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคม

อุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพฯ:

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน:ผู้แต่ง

ธีระวัฒน์ สาระอาภรณ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจอร์จ

อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลใน

ศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล 2553. People for Quality.เพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานได้อย่างไร. กรุงเทพฯ:

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ :ผู้แต่ง

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล.(2556).การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่1.กรุงเทพฯ :

พัชรินทร์ ไชยวรินทร์กุล. (2551). ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง :

ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิทยา บวรวัฒนา (2544) รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา(ค.ศ.1887-ค.ศ.1970).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4:

กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์

รพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณะชญ. (2510). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับ

นักบริหารอาวุโส. พระนคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์:ผู้แต่ง
ฤทัยทิพย์ โพธิอ่อน. (2550) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิริยะชีพพลาย จำกัด .

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร/กรุงเทพฯ.

วิทยา ด้านธารงกุล. (2546). หัวใจบริหารสู่ความสำเร็จ.พระนครศรีอยุธยา :

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วุฒิพงษ์ ปิคาน.(2558) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ

หัวหน้าแผนกของบริษัทโตลไทยแลนด์ จำกัด การค้นคว้าอิสระ,ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพฯ:บุญศิริการพิมพ์.

ศิริวรรณ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สุรพงษ์ ภัยโยภาพ.(2546).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์/กรุงเทพฯ.

เสกสรร อรกุล. (2556). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2550),

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน . (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการระเบียนกระทรวง

สาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2556.นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข

โสฬส ปญจะวิสุทธิ, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน:

ศึกษาเฉพาะกรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่,” (ภาคนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม

คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550)

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). The Efficient Organization. New York: Elsevier Scientific.

Herzberg, Frederick and Others. (1969). The Motivation to work. New York :

Jon Wiley and Sons.

Hospital Profile สถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ 2563: นนทบุรี สถาบันทันตกรรม

บริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

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

(3rd ed.). Ill: Irwin

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence."

American Psychologist, 28 (1), 1-14.

Millet. (1954). Management in the Public Service. The quest for effective performance.

New York: McGraw-Hill Book.

Simon, H. A. (1960). Administrative Behavior. New York: The McMillen Compan

Zaleanick et al. (1958). "Motion productivity and Satisfaction of worker".

Massachusettes: Division of Research. Harward University.