

แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ณัฐฐากร จำช่วย

6514992021@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ พนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จำนวน 730 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม(Google form) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, T-test , F-test (ANOVA) , และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มี ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานไม่แตกต่างกันแต่จะมี ประสิทธิภาพในด้านปริมาณงานที่แตกต่างกัน และ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสำเร็จของงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ การยกย่องนับถือหรือการ ขอมรับ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ส่วนมากจะเกิดจากการมีระบบการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีความสามารถที่จะบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานต่างๆให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐวัตร เป็งวันปลูก,2560) พนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะคุณภาพของพนักงานนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กร ไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ตัวพนักงานนั้นเป็นกลไกในการขับเคลื่อนระบบการดำเนินงานให้เป็นไป

ตามทิศทางที่องค์กรกำหนด ในทางปฏิบัติองค์กรมักจะพูดถึงประสิทธิภาพพร้อมกับประสิทธิผลที่หมายถึงการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถหากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานถือเป็นเรื่องยากที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นองค์กรส่วนใหญ่มักจะประสบปัญหาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากพนักงานภายในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นทำให้พนักงานลาออกอย่างต่อเนื่อง จากที่กล่าวมาองค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน โดยให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ปัญญพร จิตพิงศ์,2558)

แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงานที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสร้างความคิดให้พนักงานสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากพนักงานในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้อีกด้วย (วรรณ อารณ,2557) แรงจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหารและเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและผู้ปฏิบัติงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่ความสำเร็จได้มากและจะนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ถ้าองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในระดับที่สูง พนักงานก็จะมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (กิตติวัฒน์ ถมยา, 2553)

โรงพยาบาลเจ้าพระยาเป็นโรงพยาบาลที่บริการด้านการแพทย์มีเครื่องมือที่ทันสมัยและเหมาะสมในการวินิจฉัยโรคปัจจุบันมีจำนวนเตียงจดทะเบียน 200 เตียง (<https://www.chaophya.com/about/>) ซึ่งรวมเตียงผู้ป่วยหนักทั่วไปและเตียงผู้ป่วยวิกฤต ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้น พนักงานในโรงพยาบาลต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะผู้ป่วยที่เข้ามาใช้บริการกับทางโรงพยาบาลจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลืออีกทั้งพนักงานยังได้รับความเสี่ยงต่อการติดต่อจากเชื้อโรคจากผู้ป่วยเป็นจำนวนมากดังนั้นการทำงานล้วนเต็มไปด้วยความลำบาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงาน หากพนักงานในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็อาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่อคุณภาพของงานลดลงแต่ในทางตรงกันข้ามกันหากองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย ฉะนั้นหากหน่วยงานใดเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรของตนจะช่วยให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ณัฐา กริทธิบุญ,2550)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงงูใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้บริหารได้รับรู้ปัญหา อุปสรรค และนำเสนอข้อมูลข้างต้น เพื่อหาเทคนิคในการสร้างแรงงูใจ เพื่อ ตอบสนองความต้องการและ ความจำเป็นของพนักงานตลอดจนหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานพัฒนาองค์กรให้มี ประสิทธิภาพประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. แรงงูใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง แรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษา แรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพ
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 6) อายุงาน

1.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ
- 3) ลักษณะของงาน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

- 1) ด้านคุณภาพงาน
- 2) ด้านปริมาณงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 740 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2567)

3. ขอบเขตพื้นที่ที่จะศึกษา

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ โรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่ เดือน กุมภาพันธ์ 2567 ถึง เดือน เมษายน 2567

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- อายุงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

- ความสำเร็จของงาน
- การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ
- ลักษณะของงาน
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงาน โรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัด
กรุงเทพมหานคร

- ด้านคุณภาพงาน
- ด้านปริมาณงาน

(Peterson & Plowman, 1953)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัด กรุงเทพมหานครจำนวน 740 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัด กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) ได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 สูตรในการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของกลุ่มประชากรเป้าหมาย

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ที่ยอมรับได้ ในที่นี้ใช้ 0.05 แทนค่าและตัวแปรในสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{740}{1 + 740 (0.05)^2} \\ &= 259 \end{aligned}$$

เพื่อป้องกันการผิดพลาดของข้อมูลผู้วิจัยจึงมีการเก็บเพิ่มของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมและวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียง 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัด กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งลักษณะ คำถามเป็นคำถามปลายปิด และแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยมีการกำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977) ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด

5 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมากที่สุด

4 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมาก

3 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับปานกลาง

2 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อย

1 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัด กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ซึ่งลักษณะคำถาม เป็นคำถามปลายเปิด แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977) ตั้งแต่ระดับมาก ที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด

5 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมากที่สุด

4 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมาก

3 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับปานกลาง

2 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อย

1 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาค่าความเชื่อมั่นเพื่อให้แบบสอบถามมีความครบถ้วนสมบูรณ์ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งมีการนำแบบสอบถามทดลองใช้กับพนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยจากประธานโครงการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์พนักงานตอบแบบสอบถาม พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 400 คน

3. นำแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติและดำเนินการอภิปรายผล

4. ดำเนินการเขียนรายงานการวิจัย

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานที่ต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำรงต่ำกว่าส. /อนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้นช่วยให้พนักงานสามารถประยุกต์หรือจัดระเบียบงานได้อย่างเป็นขั้นตอน ประกอบกับการงานที่รับผิดชอบทำให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดงานในปริมาณที่มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การส่วนจังหวัดสงขลา

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับแรงจูงใจของพนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับวิจัยของ สักยะ ช่วยเมืองปักย์ (2564) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฏฐชัย พรกุลประสิทธิ์ (2563) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 จากผลการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

1) ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานสามารถวางแผนการทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายสามารถประสบความสำเร็จได้ตามที่คาดหวังสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์กรมีการส่งเสริมให้มีการอบรมและพัฒนาการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน จนทำให้เกิดความสำเร็จในงาน

2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ จากผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ ยอมรับข้อเสนอแนะและคำแนะนำเกี่ยวกับงาน และยอมรับในความรู้ความสามารถของพนักงาน เนื่องจากองค์กรได้นำระบบการประเมินผลที่มีตัวชี้วัดผลการทำงานอย่างชัดเจน เรียกว่า Key Performance (KPI) เข้ามาใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดมาตรฐานในการประเมินผลเพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน หากพนักงานสามารถปฏิบัติถูกต้องตามหลักเกณฑ์ก็จะได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3) ลักษณะของงานจากผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถของตนเองและงานที่ได้รับผิดชอบมีความท้าทายและเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นงานที่สามารถเพิ่มทักษะความสามารถของพนักงานเองได้ เนื่องจากองค์กรตระหนักถึงความสุขในการทำงานของพนักงาน จึงพยายามมอบหมายงานหรือจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้พนักงาน เช่น การประกวดร้องเพลง การออกแบบโลโก้ของแผนกต่างๆ โดยมีการมอบรางวัลให้ผู้ที่ชนะการ

ประกวด เป็นต้น เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมและแสดงศักยภาพของตน ส่งผลให้พนักงานในองค์กร รู้สึกว่าตนเองสำคัญและได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองในการทำงาน

4) ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความตรงกับตำแหน่งมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด โดยผู้บังคับบัญชาจะมีการกำหนดขอบเขตการทำงานของแต่ละตำแหน่งในแต่ละงานอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานสะดวกต่อการทำงานและสามารถตัดสินใจปัญหาในบางปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น การมอบหมายงานที่ตรงกับตำแหน่งงานช่วยลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนได้เป็นอย่างดี

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า งานที่ปฏิบัติอยู่มีการกำหนดแผนความก้าวหน้าอย่างชัดเจนและได้รับการส่งเสริมในการไปฝึกอบรมและดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน งานที่ได้ทำอยู่มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฏฐรัชช์ พรกุลประสิทธิ์ (2563) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 ที่มีค่าเฉลี่ยในเรื่องคุณภาพงานมากที่สุด และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมจิรา ทองอร่าม (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมนิตินรูปพลาสติกในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรีแลนด์ วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพของงานมากที่สุด เช่นกัน

1) ด้านคุณภาพงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีทำให้การทำงานมีคุณภาพและงานสามารถสำเร็จตามเกณฑ์ที่องค์กรคาดหวัง งานสำเร็จมีคุณภาพตามระเบียบหลักเกณฑ์ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาจะมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถความถนัดของแต่ละคนเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ขององค์กร เมื่อพนักงานมีความเข้าใจงานของตนเองก็จะสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านปริมาณงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า งานสำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานที่เหมาะสมและสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเจ้าพระยา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1) จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน โดยมีการกำหนดนโยบาย หรือ เป้าหมายในการทำงานที่เหมาะสมและมีการทบทวนตัวดัชนีชี้วัดหรือความสำเร็จของงาน เพื่อให้ผลของงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านคุณภาพและด้านปริมาณของงาน

2) ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น จึงควรกระตุ้นให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น และสร้างแรงบันดาลใจ การมีส่วนร่วม และมีส่วนสำคัญในองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการดำเนินงาน โดยกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์ การสังเกต การปฏิบัติจริงมาเป็นเครื่องมือในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจะทำให้ได้มุมมองหลายมิติเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

2) ควรทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรอื่นที่มีโครงสร้างการบริหารคล้ายคลึงกัน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและสามารถนำไปปรับปรุงแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานต่อไป

3) ในอนาคตอาจต้องปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการวิจัยทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตามให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ และสามารถนำมาใช้ได้จริง

บรรณานุกรม

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรืสม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23(2), 209-222.

กิตติวัฒน์ ถมยา. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เขมจิรา ทองอร่าม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรี

แลนด์วังก์น้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ชนิดา คุณทองคำ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี). บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน
กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้). สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหาร
ประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฏฐา กริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชนกรณั พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นิตา ประพตธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท
ก่อสร้าง

: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พัชร พันธ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรดิตถ์.

พริณ ป้องทับไทย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560 (น. 1088). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภัทรกร ผาสุขภิญโญ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท คริสเตียนีและนิลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

เมธิ ไพโรจิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

โรงพยาบาลเจ้าพระยา. (2024). โรงพยาบาลเจ้าพระยา โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ชั้นนำระดับสากล. สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.chaophya.com/about/>

วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ลักยะ ช่วยเมืองปักย์. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สาวิตรา สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เสฏฐชัย พรกุลประสิทธิ์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัครเดช ไผ่จันทร์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่ม
อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

(สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533 อ้างถึงใน จุลลดา จุลเสวก และ วรินทร์ อรรคปทุม, 2559, น.5)

Brown (1980) อ้างถึงใน จุลลดา จุลเสวก และ วรินทร์ อรรคปทุม (2559, น.5)

Walter (1987) อ้างถึงใน จุลลดา จุลเสวก และ วรินทร์ อรรคปทุม (2559, น.5)

Hilgard (1981) อ้างถึงใน จุลลดา จุลเสวก และ วรินทร์ อรรคปทุม (2559, น.5)

วุฒิ สุขเจริญ (2559) อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564, น.10)

Herzberg (1972) อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564, น.17)

Barnard (1996) อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564, น.20)

สิริวดี ชูเชิด (2559) อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564, น.20)

มาลินี นกศิริ (2559) อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564, น.20)

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564, น.20)

รณฤทธิ์ ลิขณนังสุ (2560) อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564, น.20)

Peterson & Plowman (1953) อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564, น.23)

Herzberg, et al. (1959) อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564, น.17)

Yamane (1973) อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564, น.45)

Best (1977) อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564, น.47)