

ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชน ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา Psychological Factors Affecting Performance of the Medical Personnel in Private Hospital in Nakhon Ratchasima Municipality

ปริญญา เล็กนอก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชน ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา (1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า เพศ อายุ และสถานภาพสมรสไม่ต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยา คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) ปัจจัยทางจิตวิทยาทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .299 ความเชื่อมั่นได้ร้อยละ 8.1

คำสำคัญ: ปัจจัยทางจิตวิทยา, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This study investigated psychological factors affecting performance of medical personnel in private hospitals in Nakhon Ratchasima municipality in Nakhon Ratchasima province. Its objectives were (1) to determine efficiency in performance of medical personnel, (2) to compare efficiency in performance of medical personnel, classified by gender, age range, marital status and length of working time, (3) to examine psychological factors that could affect efficiency in their performance, and (4) to determine predictive factors that could affect efficiency in their performance. There were 322 respondents with data collected using questionnaire technique. Statistical analysis tools in use were descriptive tools, including means, standard deviation, t-test, F-test and multiple regression.

Findings revealed that (1) efficiency in their performance was found to be at high level, (2) comparison of their efficiency revealed that those with different gender, age and marital status were not different in their efficiency level, while those with different length of working time were different with significance level of 0.05, (3) psychological factors, such as job satisfaction, job advancement, and morale could affect efficiency level in their performance with significance level of 0.01, and (4) all these 3 psychological factors

could be predictive variables for their performance with multiple correlation coefficient of 0.299 and confidence level of 8.1%.

Keywords: Psychological factors, efficiency in performance

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องจำเป็นและมีความสำคัญมากในยุคปัจจุบัน เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตและสามารถเคลื่อนไหวได้ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จึงทำให้การควบคุมเพื่อให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดที่ตั้งไว้เป็นเรื่องยาก บางครั้งการใช้มาตรการเข้มงวดเกินไปจึงไม่เป็นผลดีต่อองค์กร แต่การใช้วิธีการอ่อนเกินไป ก็อาจเป็นปัญหาขององค์กรได้เช่นกัน ซึ่งการใช้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะดำเนินการไปได้ดีหรือไม่ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น สภาพขององค์กร บุคลากร และเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษา การฝึกอบรม ฝึกพัฒนาความรู้ทักษะ ดังนั้น การคิดค้นหรือหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ากำลังถูกเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเรื่องยาก มักมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีย่อมมีวิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสมกับองค์กรนั้น แต่ทั้งนี้ต้องทราบถึงสภาพปัญหาขององค์กร จึงจะสามารถกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา (อังคณา นุ้ยพิน, 2554, หน้า 24) ปัจจุบันองค์กรสาธารณสุขและโรงพยาบาลส่วนมากมีลักษณะโครงสร้างเป็นแบบรัฐกิจวิชาชีพ คือกลุ่มวิชาชีพในองค์กรมีความเป็นอิสระและมี

เอกลักษณ์ในวิชาชีพของตน นักวิชาชีพเหล่านี้ไม่แต่เพียงควบคุมงานที่ตนเองทำเท่านั้น ยังรวมตัวกันภายในองค์การสาธารณสุขเพื่อกลุ่มที่เข้มแข็งอีกด้วย ผู้บริหารองค์การหากจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องได้รับการส่งเสริมจากกลุ่มวิชาชีพเหล่านี้ด้วย แพทย์ส่วนมากทำหน้าที่ผู้บริหาร และคิดบริหารแบบนักวิชาชีพ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดให้เป็นนักบริหารจึงทำได้ยาก ซึ่งเป็นสาเหตุของความขัดแย้งในองค์การ

การปฏิบัติงานในองค์การจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ มีความก้าวหน้า และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ปัญหาจากการปฏิบัติงานจึงส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อภารกิจหลักของระบบสาธารณสุข เพื่อให้รับรู้ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ เป็นสิ่งจำเป็นเพราะทำให้ผู้บริหารทราบถึงสถานการณ์จริง เจตคติและแนวคิดของบุคลากรเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (ทองหล่อ เดชไทย, 2554, หน้า 116)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนา และเป็นแนวคิดให้โรงพยาบาลนำไปปรับใช้ในการดำเนินงานให้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บททวนวรรณกรรม

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิต (2546) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน ผลสำเร็จที่พิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ ที่มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความประหยัด หรือคุ่มค่า ประหยัด ต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา และมีคุณภาพ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2551) ประสิทธิภาพ มีความหมายรวมถึง ผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ท้นเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

สรุปว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง จะต้องสามารถทำให้เกิดผลดีในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากร

2. ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพ (กิติมา ปรีดีดิติก, 2554) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการสนองตามความต้องการของเขาได้ ดังนั้นองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย สวัสดิการ ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระบวนการบริหารงาน ผู้ร่วมงานในหน่วยงาน และลักษณะงานที่ทำอยู่ ซึ่งส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความก้าวหน้าทางอาชีพ

ความก้าวหน้าทางอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้รวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงานที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน การพัฒนาอาชีพงานซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือ ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยการเปลี่ยนแปลงที่

ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน (มณี เหมทานนท์, 2552, หน้า 259) การเรียนรู้เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทางสติปัญญาหรือความฉลาดของมนุษย์ ดังนั้นความก้าวหน้าทางอาชีพย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นผลรวมของการจูงใจ ทศนคติและความพอใจในงาน (สุรพล พะยอมรัมย์, 2551, หน้า 66) สภาพที่ต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองในระดับที่พึงพอใจ ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจทำงาน ความรับผิดชอบของตนเองได้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ดังนั้น ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะการบำรุงขวัญกำลังใจจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2555, หน้า 134-135) ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานและส่งผลไปถึงประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ

4. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านวิธีการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จำนวน 5 แห่งได้แก่ โรงพยาบาลกรุงเทพ-ราชสีมา โรงพยาบาลโคราชเมโมเรียล โรงพยาบาลเซนต์เมรี่ โรงพยาบาลเดอะโกลเดนเกต และโรงพยาบาล ป.แพทย์ จำนวน 2,061 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 322 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางในทัศนะของเครจซี และมอร์แกน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการให้เขียนตอบ และเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน วิธีการปฏิบัติงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากร โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน

ผู้วิจัยได้แปลความหมายของค่าคะแนนความคิดเห็นโดยใช้เกณฑ์การคิดค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม ดังนี้

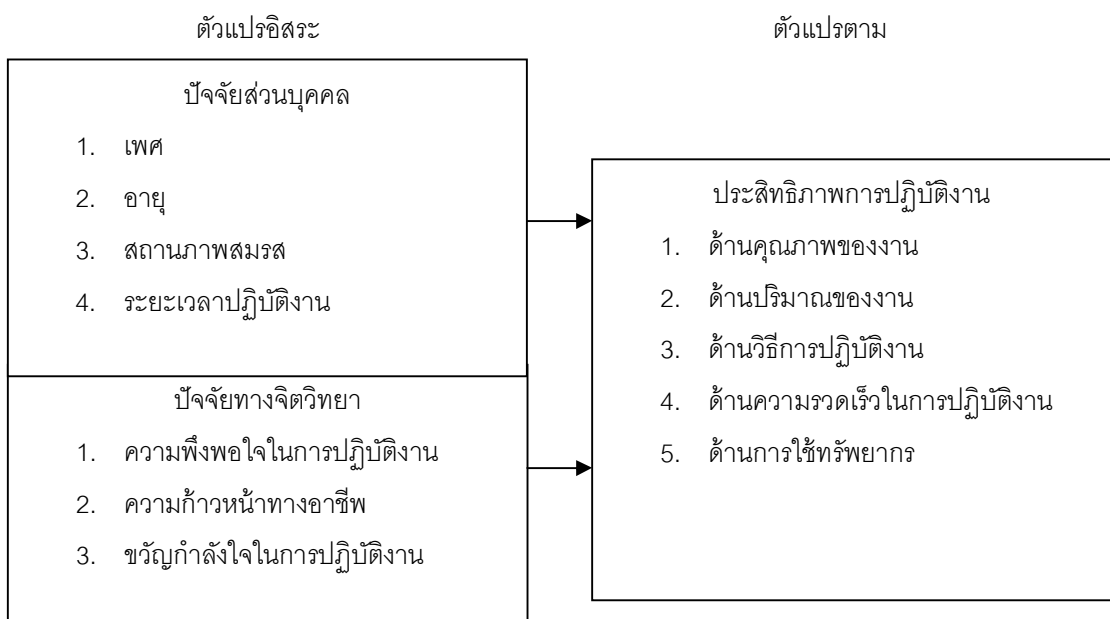
4.21 – 5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
2.61 – 3.40	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Statistics) t-test, F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way analysis of variance) และการวิเคราะห์แบบ Multiple Regression

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ผลการวิจัย และอภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และเป็นเพศหญิง 261 คิดเป็นร้อยละ 81.0 อายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และอายุ 18-27 ปี กับอายุ 28-35 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 สถานภาพโสดจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 และรองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 และสถานภาพหย่า / หม้าย

จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 และ รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ

2. ปัจจัยทางจิตวิทยา ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($x' = 3.42, S.D. = 0.47$) ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($x' = 3.38, S.D. = 0.56$) ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x' = 3.54, S.D. = 0.55$) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 5 ด้าน ด้านคุณภาพของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x' = 3.65, S.D. = 0.56$) ด้านปริมาณของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x' = 3.67, S.D. = 0.57$) ด้านวิธีการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x' = 3.65, S.D. = 0.56$) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($x' = 4.84, S.D. = 0.41$) ด้านการใช้ทรัพยากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x' = 3.68, S.D. = 0.58$)

3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตเทศบาลนครราชสีมามีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันพบว่า เพศ อายุ และสถานภาพสมรส โดยภาพรวมไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านวิธีการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	X5	X6	X7	Y
X5	1.00	.66**	.60**	.27**
X6		1.00	.56**	.28**
X7			1.00	.20**
X8				.29**
Y				1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. ตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (X5) ความก้าวหน้าทางอาชีพ (X6) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (X7) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ (Y) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรอธิบายความแปรปรวน ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

ตารางที่ 2 ค่านำหนักความสำคัญ และค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของตัวแปรปัจจัย ที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชน ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	b	SEb	β	t	Sig
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	.324	.065	.267	4.956	0.00
ความก้าวหน้าทางอาชีพ	.282	.055	.276	5.137	0.00
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	.208	.056	.203	3.703	0.00
a = 2.758 R = .299 R2 = .081					

จากตารางพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ การทดสอบพหุคูณ พบว่า ตัวแปรทางจิตวิทยาสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 8.1 มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .299 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 2.758

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้เป็นแนวคิดเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในครั้งนี้ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ควรมีเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และมีค่าล่วงเวลาในการทำงาน ความก้าวหน้าทางด้านอาชีพ ควรให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดมอบรางวัลพนักงานที่ดีเด่นที่ทำประโยชน์ให้กับโรงพยาบาลเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2554). **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธารนิการพิมพ์.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2554). **การบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับหน่วยงานสาธารณสุข**. คณะสาธารณสุขศาสตร์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2551). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ..
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- มณี เหมทานนท์. (2552). **จิตวิทยาธุรกิจ**. บุรีรัมย์: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

สุรพล พยอมแย้ม. (2551). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: โครงสร้างส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อังคณา น้อยพิน. (2554). **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิรবার
มีจังหวัดพิจิตร**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม.