

ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ :  
กรณีศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING ENVIRONMENT  
AND WORK EFFICIENCY OF MEDICAL PERSONNEL:  
A CASE STUDY OF BHUMIBOL ADUIYADEJ HOSPITAL

ณัฐฐาสิริ ยิ่งรู้

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ :

กรณีศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ณัฐฐาสิริ ยิ่งรู้

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

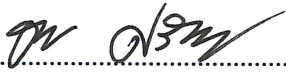
ปีการศึกษา 2555

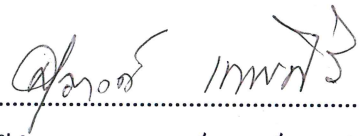
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

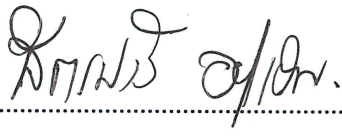
หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช  
The Relationship between Working Environment and Work efficiency of Medical Personnel: A Case Study of Bhumibol Aduiyadej Hospital

ชื่อ – นามสกุล นางสาวณัฐาสิริ ยิ่งรู้  
วิชาเอก การจัดการทั่วไป  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปารี อยู่เย็น, วท.ม.  
ปีการศึกษา 2555


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรณนะ, Ph.D.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ, ศศ.ม.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปารี อยู่เย็น, วท.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณชาติบุตร, D.B.A.)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวณัฐฐาสิริ ยิ่งรู้
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปารี อยู่เย็น, วท.ม.
ปีการศึกษา	2555

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยทำการศึกษานักวิชาการทางการแพทย์ จำนวน 320 คน สถิติที่ใช้คือ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) และ Pearson product moment correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านกายภาพในการทำงาน และด้านเวลาในการทำงาน ส่วนการศึกษาด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจในงานและด้านความต้องการความก้าวหน้า ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย ด้านกายภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจในงานและพบว่าความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง

**คำสำคัญ :** สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

<b>Independent Study Title</b>	The Relationship between Working Environment and Work Efficiency of Medical Personnel: A Case Study of Bhumibol Adulyadej Hospital
<b>Name-Surname</b>	Miss Nutthasiri Yingroo
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Chatparee Yooyen, M.Sc.
<b>Academic Year</b>	2012

### ABSTRACT

The purpose of this independent study was to study the relationship between the factors of working environment and the work efficiency of the medical personnel at Bhumibol Adulyadej Hospital. The samples consisted of 320 participants who were medical personnel. Statistics used for data analysis included the Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD), and the Pearson Product Moment Correlation at a significant level of 0.05.

The results of the independent study revealed that the overall opinion of the medical personnel at Bhumibol Adulyadej Hospital on the working environment factors was at high level, and these factors were ranked in descending order as mental, physical, and working time. In addition, the overall work efficiency of the medical personnel at Bhumibol Adulyadej Hospital was at high level, and these aspects were ranked in descending order as perception of job description, job satisfaction, and the need for progress.

The results of the hypothesis testing indicated that different personal factors including gender, age, marital status, level of education, average monthly income, and job position differently affected the work efficiency. Moreover, it revealed that the factors of working environment of the medical personnel at Bhumibol Adulyadej Hospital comprising physical, working time, and mental were significantly related to the work efficiency in the aspects of perception of job description, the need for progress, and job satisfaction. Besides, there were positive relationships in every aspect, and most of these factors were related to each other ranging from medium to intermediate high levels.

**Keywords:** working environment, work efficiency

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีนั้น ผู้ศึกษาต้องขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปารี อยู่เย็น อาจารย์ที่ปรึกษางานค้นคว้าอิสระ ที่ท่านสละเวลาในการให้ คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขข้อบกพร่องของงานค้นคว้า อิสระให้สมบูรณ์ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยด้วยความห่วงใย จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ดร.ธงชัย ศรีวรรณะ ประธานกรรมการงานค้นคว้าอิสระและ ผศ.สุรางค์ เทพศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมและกรรมการในงานค้นคว้าอิสระ ที่ท่านสละเวลามาให้คำใช้ คำชี้แนะถึงข้อบกพร่อง ตลอดจนคำแนะนำในการแก้ไขงานค้นคว้าอิสระ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยสนับสนุนการเรียนต่อ และท่านทั้งสองถือเป็น กำลังใจสำคัญในการทำงานค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้สำเร็จ ขอขอบคุณญาติ พี่ น้องและเพื่อน ๆ ทุกคนที่ คอยเป็นกำลังใจ คอยช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มทำการค้นคว้าจนเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบุคลากรของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ทุกท่านที่ช่วยตอบ แบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลสนับสนุนงานค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ณัฐฐาสิริ ยิ่งรู้

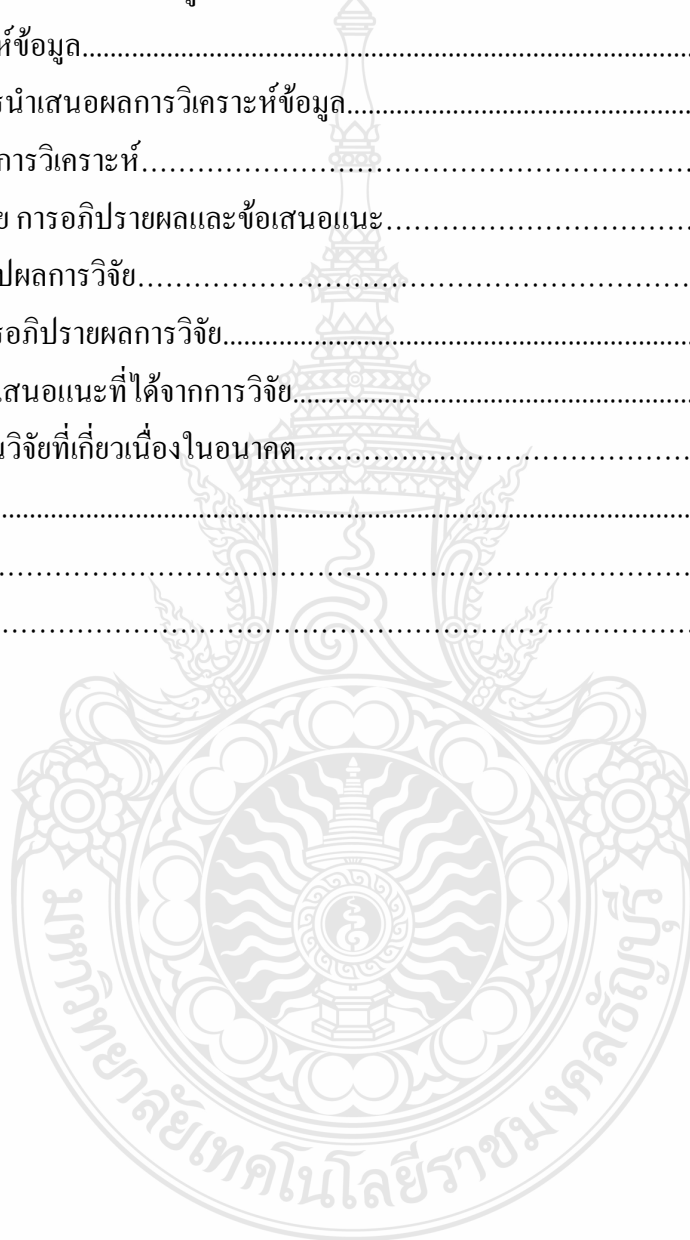


# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	8
2.2 ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ.....	10
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	12
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม.....	13
2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน.....	15
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	20
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	20
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	21
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	22

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	26
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	70
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	70
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	79
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	86
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	87
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	91
ประวัติผู้เขียน.....	96





## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม.....	26
4.2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม.....	27
4.3 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	27
4.4 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	28
4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล.....	28
4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	29
4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	29
4.8 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านกายภาพในการทำงาน.....	30
4.9 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านเวลาในการทำงาน.....	31
4.10 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านจิตใจ.....	32
4.11 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการรับรู้ลักษณะงาน.....	34
4.12 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความต้องการความก้าวหน้า.....	35

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพึงพอใจในงาน.....	37
4.14 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ.....	38
4.15 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	40
4.16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ.....	41
4.17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามอายุ.....	42
4.18 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามอายุ.....	43
4.19 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	44
4.20 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	45

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	46
4.22 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการรับรู้ลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ในระดับความคิด จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่.....	47
4.23 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา.....	48
4.24 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	49
4.25 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
4.26 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล.....	51
4.27 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน.....	53
4.28 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการรับรู้ลักษณะงาน จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน .....	54

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ โดยเฉลี่ยต่อเดือน .....	55
4.30 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน .....	56
4.31 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน .....	57
4.32 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	58
4.33 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการรับรู้ลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	59
4.34 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	60
4.35 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	61
4.36 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	62

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.37 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.....	63
4.38 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการรับรู้ลักษณะงาน).....	64
4.39 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความต้องการความก้าวหน้า).....	65
4.40 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความพึงพอใจในงาน).....	67
4.41 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม.....	68
4.42 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.....	69

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	6
2.1 แสดงปริมาณการผลิตช่วงเวลาเช้า - บ่าย ในการปฏิบัติงาน.....	18



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันกันอยู่ตลอด ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใด ๆ ก็ตาม ต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด มีการปรับนโยบาย โครงสร้างองค์กร วิธีการดำเนินธุรกิจ รวมไปถึงบุคลากรในการปฏิบัติงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้ธุรกิจมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ในธุรกิจโรงพยาบาลก็เช่นกันไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลของภาครัฐ หรือ ภาคเอกชน มีการแข่งขันทั้งทางด้านความทันสมัยของเครื่องมือทางการแพทย์ ความเชี่ยวชาญการรักษาโรคเฉพาะทาง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศักยภาพการบริการของโรงพยาบาลเพื่อประโยชน์ทางการแข่งขันกันทางธุรกิจ โดยโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นโรงพยาบาลที่ขึ้นตรงต่อกรมแพทย์ทหารอากาศ ที่เปิดให้บริการตรวจรักษากับประชาชนทั่วไปและเจ้าหน้าที่สังกัดของทหารอากาศ โดยทางโรงพยาบาลมีเป้าหมายที่จะพัฒนาระดับคุณภาพให้เป็นถึง "หน่วยบริการตติยภูมิระดับสูง" หรือ "Excellence Service Center" คือเป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรค มีศักยภาพและความพร้อมในการให้การรักษายาบาล มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ รวมไปถึงทีมงานที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าการทำธุรกิจโรงพยาบาลให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าไว้นอกเหนือจากมีนโยบายที่ดี มีเครื่องมือที่ทันสมัย มีความเชี่ยวชาญการรักษาโรคเฉพาะทาง จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานก็ถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าไปได้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ดีจะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เป็นแรงจูงใจที่จะส่งผลทำให้เกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรม และทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แรงจูงใจทำให้บุคคลสามารถไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางตามที่พวกเขาคาดหวังไว้ (สุชาและสุรศักดิ์ จันทน์แอม, 2538 : 71-72) โดยแต่ละบุคคลมีความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลก็แตกต่างกันตามไปด้วย ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไร ถ้าหากมีความคาดหวังมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะเกิดความพึงพอใจ แต่ในทางตรงกลับกันถ้าไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังก็จะเกิดความผิดหวัง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตั้งใจไว้ว่ามีมากหรือน้อย (วิรุฬ พรรณเทวี, 2542 : 111) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทুমเทกำลังใจ กำลังความคิดและ

กำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า (ศิริอนันต์ จูฑะเทมีย์, 2529 : 53) อีกส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (เยาวลักษณ์ กุลพานิช, 2533 : 16) เป็นต้น โดยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะมีเรื่องของการเลื่อนยศ เลื่อนชั้นเข้ามาเกี่ยวข้องในสายงาน เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของกรมแพทย์ทหารอากาศ ทำให้มีลำดับขั้นการบังคับบัญชาแบบระบบข้าราชการ มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคงในสายงานสูงเหมือนระบบราชการ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สิ่งที่น่าสนใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ว่ามีปัจจัยสิ่งแวดล้อมใดบ้างที่ทำให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลจากการศึกษาเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อให้โรงพยาบาลก้าวไปสู่การหน่วยบริการตติยภูมิระดับสูงต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## 1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน



2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย ด้านกายภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า และด้าน ความพึงพอใจในงาน

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรทางการแพทย์ ประกอบด้วย ด้านกายภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านจิตใจ

2. ขอบเขตด้านประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

- ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของผู้ป่วยในที่ขึ้นกับกองการ พยาบาลจำนวน 1,400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะแผนกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ดูแลผู้ป่วยในของ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

- เจ้าหน้าที่ในสังกัดกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช (อาคารคุ้มเกล้า)

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ตำแหน่งงาน

4.1.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

- ด้านกายภาพในการทำงาน
- ด้านเวลาในการทำงาน
- ด้านจิตใจ

## 4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

### 4.2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- การรับรู้ลักษณะงาน
- ความต้องการความก้าวหน้า
- ความพึงพอใจในงาน

5. ระยะเวลาในการทำวิจัย ธันวาคม 2555 - มกราคม 2556

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

โรงพยาบาล หมายถึง สถานพยาบาลซึ่งได้รับอนุญาตให้ตั้งและดำเนินการสถานพยาบาลตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ. 2541 เพื่อประกอบการรักษาพยาบาลคนไข้หรือผู้ป่วย

บุคลากรทางการแพทย์ หมายถึง นางพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาลและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทำหน้าที่ให้บริการดูแลผู้ที่เข้ามารับการตรวจรักษา

ผู้ป่วยใน หมายถึง ผู้ที่ต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลอย่างน้อย 6 - 8 ชั่วโมง หรือผู้ที่ต้องเสียค่าห้องและค่าอาหารประจำวัน ในการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลหรือ สถานพยาบาล

ระยะที่ปฏิบัติงาน คือ ระยะเวลาที่เข้าทำงานภายในหน่วยงานสังกัดกองพยาบาล

ระยะเวลาการทำงาน คือ เวลาที่เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในแต่ละวัน

อาคารคุ้มเกล้า หมายถึง อาคารที่มีการให้บริการดูแลรักษา กับข้าราชการทหารและครอบครัวรวมไปถึงประชาชนคนทั่วไป โดยไม่จำกัดโรคการรักษา

กองการพยาบาล คือ หน่วยงานที่ควบคุมดูแลเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- การรับรู้ลักษณะงานของพนักงาน คือ เจ้าหน้าที่ที่รับรู้ถึงความรับผิดชอบที่มีต่องานขอบเขตการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่โรงพยาบาลระบุไว้
- ระดับของความต้องการความก้าวหน้าของตัวพนักงาน คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีความสนใจความก้าวหน้าในสายงานมากน้อยแค่ไหน
- ความพึงพอใจในการทำงาน คือ เจ้าหน้าที่ที่มีความพอใจกับงานที่ทำและค่าตอบแทนรวมไปถึงสวัสดิการที่ได้รับ

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

- ด้านกายภาพในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคารสภาพห้องทำงาน
- ด้านเวลาในการทำงาน โดยเวลาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน แต่ละคนมีเวลาในการทำงานไม่เท่ากัน
- ด้านจิตใจ ประกอบด้วยลักษณะงาน ลักษณะสังคม และเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กร

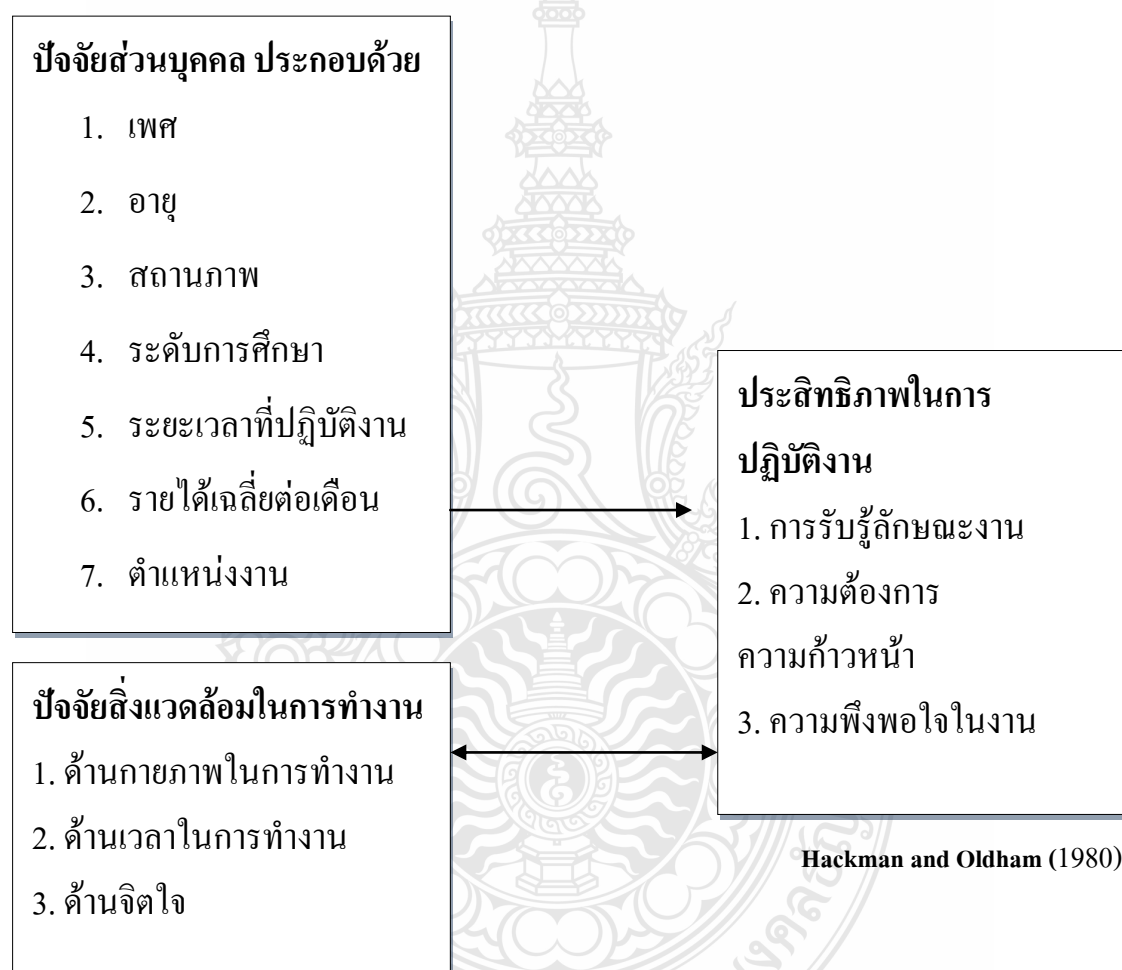


## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดลอมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ วิทยาลัยพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จากทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ (Hackman and Oldham, 1980) และแนวคิดเรื่องปัจจัยสิ่งแวดลอมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของ สิริอร วิชาวุธ (2549 : 153-202)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สิริอร วิชาวุธ (2549: 153-202)

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 1.7 ประโยชน์ที่ได้คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อวัดว่ามีปัจจัยส่วนบุคคลใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
2. เพื่อวัดว่ามีปัจจัยสิ่งแวดล้อมใดที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
3. เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรต่อไป
4. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับผู้ที่สนใจ สามารถนำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ในงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้ป่วยใน วิทยาลัยพยาบาลบรมิทรราชบุรี ” โดยพิจารณาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ปัจจัยที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
- 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม
- 2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

##### 1. ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

องค์กรทุกองค์กรต่างต้องการสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากการมีนโยบายการดำเนินงานที่ดี มีการวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลดีที่สุดต่อองค์กร ส่วนของ โรงพยาบาลบรมิทรราชบุรี ก็มี การวางแผนการทำงาน มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีระบบของคุณภาพมาตรฐานการันตีคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายและคำจำกัดความเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

ประสิทธิภาพ ตามพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 510) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลงานเป็นการใช้ทรัพยากรโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า แต่ด้านบริหารองค์กร ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตที่แท้จริงหารด้วยผลผลิตมาตรฐาน

สมใจ ลักษณะ (อ้างถึงใน กรรณิกา เทพนวล, 2552 : 30) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึงบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานให้ เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และ

เวลาน้อยรวมไปถึงการเป็นบุคคลที่มีความสุขและความพอใจในการ มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพ และปริมาณของผลงานคิดค้น มีการคัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

เสาวภาคย์ ศิวาจา (อ้างถึงใน อัครพล พรหมอุตม์, 2550 : 13) สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงความพร้อม ความสามารถและความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรง เนื่องจาก หน่วยในการวัดสิ่งที่ลงทุนไป เช่น เงิน แรงงานนั้นเป็นคนละหน่วยกับการวัดผลลัพธ์ คือ ผลของการ ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงการวัดว่าผลลัพธ์ที่ได้ตรงตาม เป้าหมายหรือไม่

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544 : 114) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงานของ องค์กรว่าสามารถทำงานได้ปริมาณงานมากหรือน้อย คุณภาพของงานที่ได้มีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากหรือน้อยแค่ไหน เกิดผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมี ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรโดยรวมมีความสมัครสมาน สามัคคี เกิดผลดีต่อผู้มีส่วนร่วมและผู้รับบริการ โดยใช้เวลา แรงงานและค่าใช้จ่ายน้อย

ชื่น สุขศิริ (2539 : 124-125) สรุปว่า ประสิทธิภาพ ความถึงความเชี่ยวชาญของบุคคลตามสาย อาชีพ โดยมีคุณสมบัติพร้อมที่จะทำหน้าที่นั้น ๆ เป็นอย่างดี โดยที่แต่ละคนไม่สามารถทำงานทุกอย่าง ให้มีประสิทธิภาพได้ เราสามารถวัดประสิทธิภาพการทำงานจากปริมาณงานที่ได้ โดยงานที่มีคุณภาพ ต้องประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายแต่งานที่ได้ออกมาต้องมีประสิทธิภาพ

อำนาจ แสงสว่าง (2536 : 71) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ได้แก่ อัตราการประเมิน ประสิทธิภาพการทำงานตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรว่า มีความเหมาะสมในระดับใด และการประเมิน ศักยภาพในการทำงานต้องมีการเพิ่มเติมประสบการณ์ด้านใดบ้าง จึงจะทำให้การทำงานในตำแหน่ง หน้าที่นั้นมีประสิทธิภาพสมบูรณ์

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2533 : 86) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานเป็นเครื่องชี้วัด ความก้าวหน้าขององค์กร งานหลักของผู้บริหารจะเหมือนกันเป็นสากล ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรใด มี วัตถุประสงค์ใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารต้องเลือกการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถปรับใช้ กับองค์กรของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพตามที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานเกิด จากผู้บริหารงานรู้จักการวางแผนขั้นตอนการทำงาน มีเทคนิคเฉพาะเพื่อดึงดูดให้พนักงานปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ มีการจัดสรรการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม มีการบริหารเวลา

บริหารคน โดยรู้จักการเลือกใช้คนให้ตรงตามความสามารถ ให้การสนับสนุนการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลในการทำงานต่อไป

## 2.2 ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเรื่องปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน สามารถสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

Elmore (1993 : 23-24) กล่าวว่า คนจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ก็ต่อเมื่อเขาได้รับผิชอบงานที่เขามีความถนัด และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีแรงจูงใจใหม่ ๆ เป็นตัวกระตุ้น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

สุนันทา เลาหนันท์ (2531 : 8-11) กล่าวถึงเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันไปโดยมีพื้นฐานดังนี้

1.1 แต่ละบุคคลมีความอดทนในงานที่แตกต่างกันตามสภาพร่างกายและจิตใจ เมื่อได้รับงานที่หนักคนที่มีใจสู้งานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย สามารถต่อสู้กับความเหนื่อยล้าที่ได้รับจากงานได้อย่างเต็มที่ ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

1.2 แต่ละบุคคลมีความสนใจในงานที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีความสนใจสิ่งใหม่ ๆ จะชอบเรียนรู้งานที่ทำขาย ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นสามารถแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ แตกต่างจากบุคคลที่ชอบทำงานซ้ำ ๆ เดิม ๆ บุคคลเหล่านี้จะไม่พร้อมเรียนรู้และรับผิชอบงานใหม่

1.3 แต่ละบุคคลชอบลักษณะของการเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน บุคคลที่รักความอิสระจะชอบผู้นำที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ความเป็นประชาธิปไตย ต่างจากบุคคลที่ชอบทำงานตามคำสั่งจะชอบผู้นำแบบที่คอยควบคุมสั่งการอยู่ตลอด

1.4 แต่ละบุคคลมีลักษณะการสื่อสารที่แตกต่างกัน บางคนมีมนุษยสัมพันธ์ดีจะชอบติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น บางคนชอบอยู่เงียบ ๆ ไม่ค่อยมีการสื่อสารกับใคร เช่นนั้นการทำงานแบบเดียวกันย่อมมีผลที่แตกต่างกัน

1.5 แต่ละบุคคลมีความรับผิชอบในงานที่ต่างกัน เนื่องจากมีความกระตือรือร้นที่ไม่เท่ากันมุมมองเรื่องความก้าวหน้าก็แตกต่างกัน ความพร้อมในการทำงานจึงไม่เท่ากัน



2. แรงจูงใจในการทำงาน มีหลายปัจจัยที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

- 2.1 การมอบหมายงานที่แตกต่างกัน ให้เกิดความรู้สึกท้าทายในการทำงาน
- 2.2 เปิดโอกาสให้มีส่วนรับผิดชอบวางแผนการทำงานขององค์กร หากบุคคลที่ได้รับการไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการวางแผนองค์กรจะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 การได้รับการยกย่อง ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม บุคคลต่างก็ต้องการได้รับการยกย่อง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 2.4 การมีอำนาจความรับผิดชอบมากขึ้น รวมไปถึงการเลื่อนขั้น
- 2.5 การให้ความมั่นคงและปลอดภัย
- 2.6 มีอิสระในการทำงาน ทุกคนต้องการอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมาก
- 2.7 การเปิดโอกาสให้ความก้าวหน้า การเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ การเพิ่มพูนประสบการณ์
- 2.8 การให้รางวัลตอบแทน เช่น เงิน
- 2.9 การเปิดโอกาสการแข่งขันในตำแหน่งผู้บริหาร จะเป็นแรงกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3. ความพึงพอใจของบุคคลต่องาน เป็นความรู้สึกที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นความคิดในจิตใจ ต่างกับแรงจูงใจ ความพอใจในงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แนวคิดเรื่องความพึงพอใจไปสู่การทำงาน มีดังนี้

- 3.1 การทำงานที่เหมาะสมและได้รับผลตอบแทนชอบธรรม
- 3.2 ความพึงพอใจประกอบกับโอกาส จะทำให้เกิดความพยายามในการทำงาน
- 3.3 ความทุ่มเทให้กับงาน ความเข้าใจบทบาทการทำงานของแต่ละบุคคลนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน

4. ขวัญกำลังใจ พบว่า ประสิทธิภาพไม่ได้เกิดจากขวัญและกำลังใจเสมอไป บางครั้งบุคคลที่มีขวัญกำลังใจต่ำอาจมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี

สมยศ นาวิการ (2529 : 5) กล่าวถึงแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานไว้

7 ประการคือ

1. กลยุทธ์ เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจในองค์กร การกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน
2. โครงสร้าง โดยโครงสร้างที่ดีจะส่งผลดีในการปฏิบัติงาน
3. ระบบ การวางระบบแบบแผนขององค์กรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย

4. แบบ การบริหารงานของผู้บริหาร ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. บุคลากร ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ ของผู้บริหาร
7. ค่านิยม เป็นค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 30) กล่าวถึงแนวคิดของ Harning Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ คือ

1. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานให้ชัดเจน
2. ใช้ความรู้ลึกพิจารณาความเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำที่สมบูรณ์
4. รักษาวินัยในการทำงาน
5. มีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
6. มีหลักฐานการทำงานที่เชื่อถือได้
7. แข็งลักษณะงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา
9. ผลงานมีมาตรฐาน
10. สามารถยึดเป็นมาตรฐานการดำเนินงานได้
11. กำหนดมาตรฐานชัดเจน
12. มีรางวัลให้กับผู้ที่ทำงานดี

สรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อการประสิทธิภาพปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน การได้รับผิชอบงานที่มีความสำคัญ การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ การมีส่วนร่วมในองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนสวัสดิการและความมั่นคงในงานจะทำให้บุคคลมีสิ่งจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพของงานที่ได้ก็จะแตกต่างกันความพอใจในงานของแต่ละบุคคล หากบุคคลมีความพอใจในงาน มีสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเหล่านี้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็จะยิ่งมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามลำดับ

## 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

Hackman and Oldham (1980) ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (job - characteristics theory) สิ่งที่ควบคุมการจูงใจในการทำงานไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน การให้งานและสร้างสถานที่ทำงานให้เหมาะสมสามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคล

Hackman และ Oldham ได้สำรวจและพัฒนางาน (JDS) เกี่ยวกับการวัดทฤษฎีลักษณะงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1) การรับรู้ลักษณะงานของพนักงาน คือ ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง หมายถึง บุคคลสามารถรับรู้ได้ว่างานของตนมีประสิทธิภาพ

2) ระดับของความต้องการความก้าวหน้าของตัวพนักงาน คือ มีความต้องการความก้าวหน้าและความรับผิดชอบต่องานที่ทำ สามารถควบคุมและกำหนดผลที่เกิดได้ ทำให้บุคคลทำงานอย่างคิดวิเคราะห์

3) ความพึงพอใจในการทำงาน คือ บุคคลรับรู้ถึงความสำคัญของงานที่ตนทำว่ามีความสำคัญมากหรือน้อยแค่ไหน

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม

สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเราเป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตาม สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเราจะมีอิทธิพลทำให้เราประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ พอ ๆ กับการใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง

### 1. ความหมายของปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานถือเป็นปัจจัยพื้นฐาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานและมีผลต่อการบริหารงานภาพรวมขององค์กร

สกุลนารี กาแก้ว (2546 : 20) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นบุคคล เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือเป็นสิ่งของเช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นพลังงาน เช่น อากาศ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547 : 12) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ว่าเป็นสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

เขวลักษณ์ กุลพานิช (2533 : 16) สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพคือสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคล เช่น สถานที่ทำงาน อากาศเครื่องมือในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

สรุป ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึง สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้ และ ไม่สามารถจับต้องได้ เช่น อากาศ แสงแดด โต๊ะทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บางครั้งปัจจัยสิ่งแวดล้อมอาจเป็นคนที่ได้ เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน อีกนัยหนึ่งอาจรวมไปถึงค่าตอบแทน สวัสดิการในการทำงาน

## 2. ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากความหมายของเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบของปัจจัยสิ่งแวดล้อมนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2530 : 537-538) แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมการทำงานที่สามารถกระตุ้นพฤติกรรมบุคคล ความพึงพอใจในงาน ที่ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพจิตแบ่งเป็น

1. ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล เช่น เพศ อายุ
1. ปัจจัยทางสังคม เช่น อายุงาน สถานภาพ การศึกษา ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เช่น เงินเดือน หรือ เงินพิเศษนอกเหนือจากรายได้ประจำ

สิริอร วิชชาวุธ (2544 : 141) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งเป็น 3 ประเภทคือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สภาพอากาศ อุปกรณ์สำนักงาน
2. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงาน โดยเวลาในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถกำหนดประสิทธิภาพการทำงานได้ เวลาในการทำงานของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันด้วย
3. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน เช่น ลักษณะของงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความรู้สึก คือทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน

สรุป ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สามารถสัมผัสได้ และไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนประกอบสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงานนั้น นอกจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เป็นสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวแล้ว ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพอีก 2 ด้านที่ขาดไม่ได้คือ

### 1. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงาน

#### - เวลาการทำงานที่กำหนดตายตัว

Bartley & Chute (1947) พบว่า การทำงานแบบที่มีการกำหนดชั่วโมงเพิ่มมากขึ้น การทำงานเวลาจริงจะลดลง ชั่วโมงการทำงานต่อวันหรือต่อสัปดาห์มีเวลานานเท่าใด ผลผลิตของงานจะออกมาต่ำ

#### - เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นได้

เมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่างในเรื่องของเวลา ว่าควรทำงานเท่าใดจึงจะได้ผลดีที่สุด ทำให้เกิดความคิดว่าน่าจะให้พนักงานตัดสินใจเอาเองว่าจะเริ่มทำงานเวลาใดและเลิกทำงานเมื่อใด เช่น เริ่มงาน 7.30 น. เลิกงาน 15.30 น. แต่เวลาการทำงานก็ขึ้นอยู่กับช่วงที่องค์กรกำหนด เช่น 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น อีกแนวคิดหนึ่งเสนอว่า หากพนักงานทำงานโดยไม่มีเวลาที่เข้างานตายตัวจะทำให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น แต่จะกำหนดเป็นระยะเวลาการทำงานเสร็จแทน

### 2. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน

สภาพแวดล้อมทางจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมทางจิตประกอบด้วย ลักษณะงาน ลักษณะทางสังคม เพื่อนร่วมงาน รวมถึงวัฒนธรรมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความรู้สึก มี 2 ลักษณะ คือ

#### 1. ความเบื่อหน่าย

Broadbent (1978) พบว่า พนักงานประจำสายพานมักบ่นเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพทางกาย และเข้ารับการตรวจสุขภาพบ่อยกว่าพนักงานที่ทำงานไม่ค่อยซ้ำซาก ดังนั้นลักษณะงานที่มีความซ้ำซาก มีการใช้ทักษะในการทำงานแบบเดิมซ้ำ ๆ กันทุกวัน เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

การทำงานเช่นนี้ซ้ำ ๆ กันทุกวัน ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ความเบื่อหน่ายเป็นความเหนื่อยล้าทางใจ พนักงานจะเกิดความเฉื่อยในการทำงานและอาจทำงานผิดพลาดได้ง่าย แต่

อย่างไรก็ตามพนักงานบางกลุ่มที่มีการทำงานที่ใช้ทักษะเดียว ไม่ได้ทำให้พนักงานเหล่านี้เกิดความเบื่อหน่ายเสมอไปแต่กลับทำให้เกิดความสนุกสนานกับการทำงานขึ้นนั้นด้วย แต่พวกเขาจะเบื่อหน่ายกับงานที่ต้องใช้ความสามารถมากกว่า จากการวิจัยเรื่องความเบื่อหน่ายจะลดจำนวนผลผลิตและลดอัตราความเร็วในการทำงาน ช่วงเวลาที่มีการลดจำนวนการผลิต ส่วนมากจะอยู่ในช่วงกลางวันและช่วงเวลาก่อนเลิกงาน (Smith, 1981)

### การปรับปรุงงานจากความเบื่อหน่ายในงาน

1.1 การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน พนักงานแต่ละคนมีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของตนจากงานหนึ่งไปอีกรายงานหนึ่ง เพื่อลดความเบื่อหน่ายในงานลง แต่การทำงานในหน้าที่ใหม่ พนักงานก็ต้องมีการเรียนรู้งานใหม่ ความสามารถในการทำงานช่วงแรกจะลดลง องค์กรต้องให้การสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้งานอย่างรวดเร็ว แต่ปัญหาที่ตามมาคือ ต้องพิจารณาความสนใจงานของพนักงาน ถ้าเปลี่ยนงานไปส่วนที่เค้าไม่ชอบ ความเบื่อหน่ายจะเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว

1.2 การขยายหน้าที่งาน การเพิ่มทักษะในการทำงานให้มากขึ้น จะช่วยลดความเบื่อหน่ายของงาน

1.3 การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน เปิดโอกาสให้พนักงานรู้ว่าเค้ามีโอกาสก้าวหน้าในงาน ทำให้รู้สึกที่มีความหมาย มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น (Hackman & Oldham, 1980) อธิบายลักษณะของงาน ที่จูงใจในการทำงาน ได้แก่

- ทักษะหลากหลาย งานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย
- มีเอกลักษณ์ พนักงานจะทำงานที่สามารถมองเห็นผลงานที่สามารถเห็นเป็นขั้นเป็นอันได้
- มีความสำคัญ งานที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- มีอิสระ มีอิสระในงานที่ทำ สามารถกำหนดช่วงเวลาการทำงาน กำหนดวิธีปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

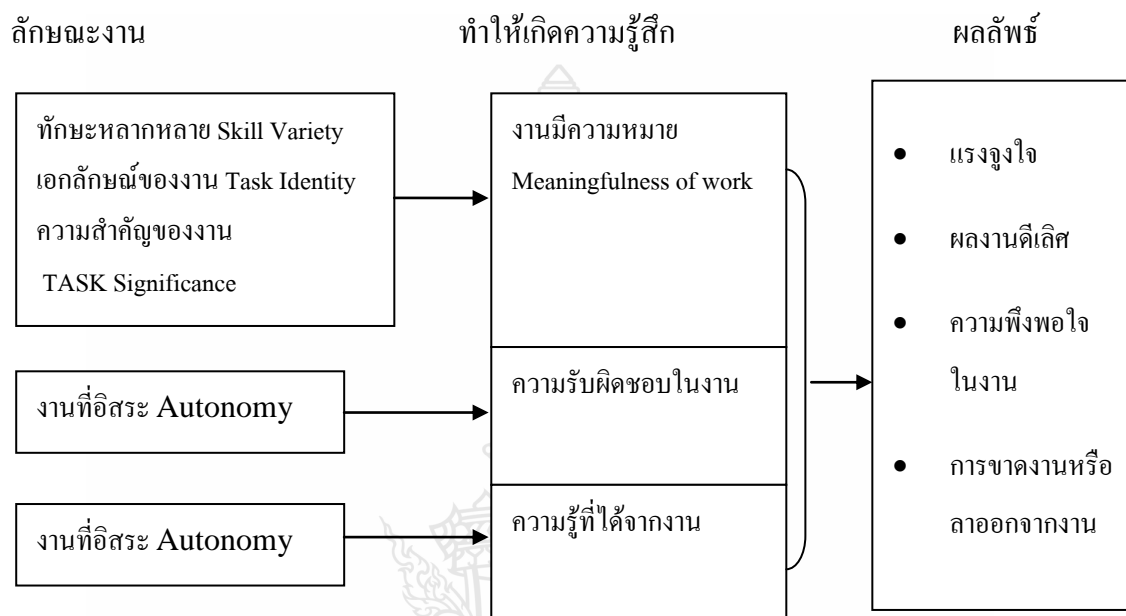
ได้ข้อมูลสะท้อนกลับ มีผลสะท้อนกลับจากงานหรือผลการปฏิบัติงานโดยตรง

เมื่อมีการจัดงานตามหลักการทั้ง 5 แล้ว พนักงานจะเกิดความรู้สึกดังนี้

1. รู้สึกว่างานมีความหมาย มีคุณค่าและคุ้มค่าที่จะทำ
2. มีความรู้สึกที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
3. การได้ข้อมูลสะท้อนกลับจากงาน ทำให้รู้ว่าตนมีประสิทธิภาพการทำงานดีแค่ไหน

และมีข้อบกพร่องตกไหน ทำอย่างไรงานจะมีประสิทธิภาพ

แบบจำลองลักษณะงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่มีคุณค่าระดับสูง (Hackman & Oldham 1975: 159-170) ดังนี้



1.4 การสร้างแรงจูงใจในงาน โทมัส (Thomas, 2000) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจจะทำให้พนักงานมีพลังในการทำงาน มีความผูกพันในงาน

1.5 การจัดงานแบบสังคมเทคโนโลยี การให้พนักงานทำงานเป็นกลุ่ม สามารถเลือกผู้นำด้วยตนเอง เลือกกำหนดงาน และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ความเหนื่อยล้า แบ่งเป็น

2.1 ความเหนื่อยล้าทางจิต มีลักษณะคล้ายความเบื่อหน่าย

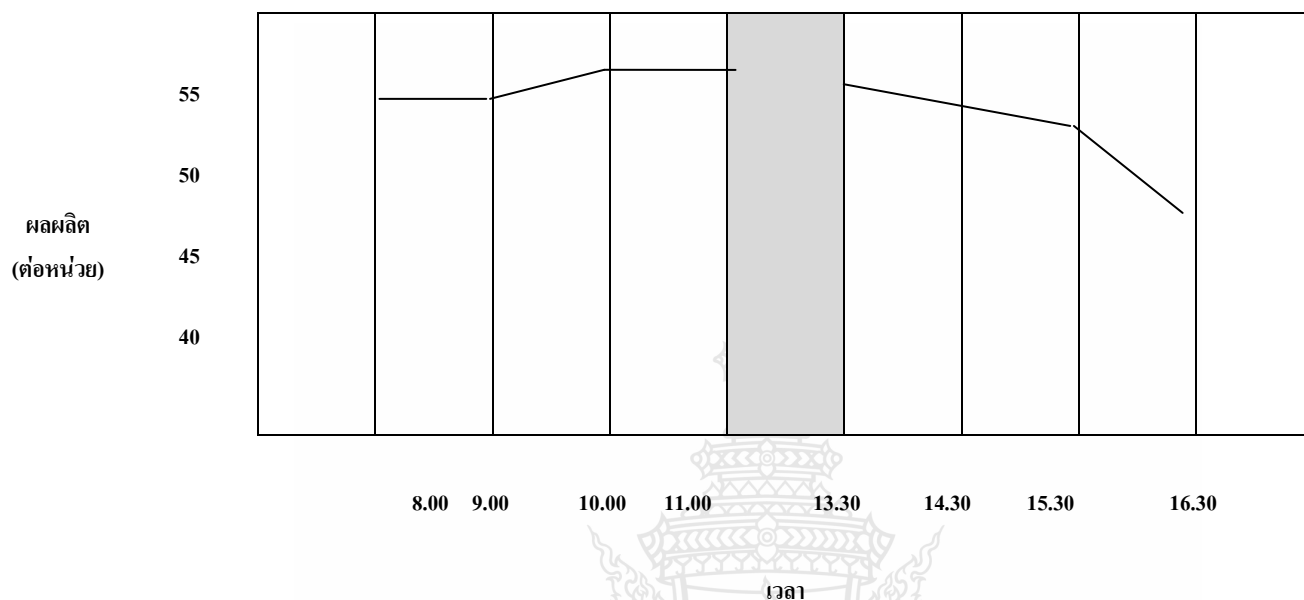
2.2 ความเหนื่อยล้าทางกาย

ความเหนื่อยล้าที่เกิดจากการใช้การเนิ่นนานเกินไป การทำงานด้วยการใช้กำลังและความคิดเป็นเวลานานติดต่อกันความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับผลผลิตส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน สาเหตุที่ทำให้ร่างกายเหนื่อยล้ามีดังต่อไปนี้

- แรงจูงใจ พบว่าความเหนื่อยล้าในงานจะเกิดอย่างน้อย 3 ช่วงต่อวัน ช่วงเช้า ช่วงพักกลางวัน ช่วงก่อนเลิกงาน เนื่องมาจากการออกแรงทำงานแล้วยังเกิดจากแรงจูงใจในการทำงานด้วย

- ช่วงระยะเวลาการทำงาน ผลการศึกษา พบว่างานแต่ละช่วงมีความเหนื่อยล้าต่างกัน

ดั่งกราฟ



ภาพที่ 2.1 แสดงปริมาณการผลิตช่วงเวลาเช้า - บ่าย ในการปฏิบัติงาน (Alluisi & Morgan, 1982)

สรุป ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานมาจากปัจจัยรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่เราสามารถสัมผัสได้และไม่สามารถสัมผัสได้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน งานจะออกมามีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสิ่งแวดล้อมดังต่อไปนี้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สภาพสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางด้านเวลา โดยในแต่ละวันมีเวลาในการทำงานมากน้อยแค่ไหน การทำงานเป็นเวลานานอาจส่งผลต่อความเหนื่อยล้าทำให้ผลผลิตของงานออกมาต่ำ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานมีสิ่งจูงใจจนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีสิ่งกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบในงาน ทำงานออกมามีประสิทธิภาพตามเป้าที่ตั้งไว้



## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญเอื้อ โจว (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพหน่วยงานอยู่ในระดับดี ด้านการรับรู้ต่อความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับดี ด้านความรู้ความสามารถทางเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับดี ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่าย ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ต่อความสำเร็จของงาน และการรับรู้เชิงวิชาชีพต่องานของตน

อักรพล พรหมอุตม์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อุทการเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุทการเรือ พบว่า ระดับความคิดเห็นของการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยความคิดเห็นระดับแรก คือ ด้านขวัญและกำลังใจ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานตามลำดับ

จรัส บางประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีด่านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองต่อปัจจัยแวดล้อมในหน่วยงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมืองเห็นด้วยในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน่วยงาน และปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ชันยศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรม

จากที่กล่าวมาศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในอาชีพต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ กรณีศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช สังกัดกองการพยาบาล

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 คน ซึ่งทำการสำรวจจริง 320 คน โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรของ Yamane (1973)

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

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$E$  = ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยกำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรทางการแพทย์

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าใน สูตร } n &= \frac{1400}{1 + 1400 (0.05)^2} \\ &= 311 \text{ คน } \approx 320 \text{ คน} \end{aligned}$$

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ที่เกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

**ส่วนที่ 1** เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชนิดเลือกรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Questions)

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านสภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านจิตใจ ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบลักษณะปลายปิดมีคำถามเป็นแบบสเกล (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยได้กำหนดระดับความเห็นตามค่าน้ำหนักมีคะแนนต่อไปนี้

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านการรับรู้ ด้านระดับความต้องการความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ ด้านความพึงพอใจในงานแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยได้กำหนดคะแนนและความหมายของคะแนนไว้ดังนี้

5	หมายถึง	มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 2 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เรื่องการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในเรื่องปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้ป่วยในของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสเกล (Rating Scale) ได้แก่

1. ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบค่าความเชื่อของแบบสอบถาม Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.875

2. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.884

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมในการทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภูมิพล โดยการส่งแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม 2555 - มกราคม 2556 และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นและสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัย แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ นำมาแจกแจงความถี่เป็นรายชื่อ ๆ ไป โดยใช้วิธีวิเคราะห์การคำนวณหาค่าร้อยละ

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เรื่องเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า มาให้คะแนนตามน้ำหนักมีอยู่ 5 ระดับ แล้วนำผลที่ได้

นั้นไปบันทึกหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลผลซึ่งมีความหมายดังนี้

4.21 - 5.00	หมายถึง	มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับระดับน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลผลซึ่งมีความหมายดังนี้

4.21 - 5.00	หมายถึง	มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่อบรรยายถึงลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ ได้แก่

1.1 ร้อยละ เพื่อคำนวณหาสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละตัวเมื่อเทียบกับข้อมูลทั้งหมด โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน

1.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานและด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 Independent Samples t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549 : 234) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ใช้ทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภูมิพลอดุลย - เดช

2.2 One - way ANOVA ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549 : 234) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ใช้ทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่ง

งานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรณีพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่

2.3 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ใช้ทดสอบเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

เกณฑ์การให้ระดับความสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน ถ้าค่าเป็นบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ถ้าค่าเป็นลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม สำหรับค่าความสัมพันธ์จะดูจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยมีเกณฑ์และการแปลผลดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ผลเฉลี่ยรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤต เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
LSD	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากรรายคู่ (Least-Significant Different)
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
Sig.	แทน	ใช้พิจารณาค่าความน่าจะเป็น (Significance)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05
H <sub>0</sub>	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H <sub>1</sub>	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาจะนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การแปลผล และการจัดอันดับ

**ส่วนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยแสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การแปลผล และการจัดอันดับ

**ส่วนที่ 4** ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 320 คน ซึ่งสามารถสรุปลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ดังนี้

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	45	14.10
หญิง	275	85.90
รวม	320	100.00



จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 85.90 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	64	20.00
25 - 45 ปี	195	60.90
46 ปีขึ้นไป	61	19.10
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 45 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 รองลงมา คือ มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	148	46.30
สมรส	137	42.80
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	35	10.90
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 รองลงมา คือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	8.40
ปริญญาตรี	267	83.40
ปริญญาโท	12	3.80
ปริญญาเอก	14	4.40
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 83.40 รองลงมา คือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	31	9.70
2-5 ปี	91	28.40
6-10 ปี	149	46.60
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	49	15.30
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล พบว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 6-10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 รองลงมา คือ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 2-5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	29	9.10
10,001-20,000 บาท	102	31.90
20,001-30,000 บาท	124	38.80
30,001 บาทขึ้นไป	65	20.20
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ส่วนใหญ่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมา คือ มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.7** แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พยาบาลวิชาชีพ	239	74.70
พยาบาลฝึกหัด	32	10.00
ผู้ช่วยพยาบาล	28	8.80
ลูกจ้างชั่วคราว	21	6.50
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็น พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 รองลงมา คือ มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และสัดส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านกายภาพในการทำงาน

ด้านกายภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	0 ไม่แสดง ความคิดเห็น	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด				
1. สถานที่ตั้งของ หน่วยงานมีความ เหมาะสม	0	1 (0.3)	9 (2.8)	27 (8.4)	179 (55.9)	104 (32.5)	4.18	0.722	มาก	1
2. อุปกรณ์เครื่องมือและ สิ่งของที่จำเป็นต่องานมี เพียงพอ	4 (1.3)	4 (1.3)	23 (7.2)	32 (10.0)	196 (61.3)	61 (19.1)	3.86	0.935	มาก	2
3. หน่วยงานมีความ สะอาด เป็นระเบียบตาม มาตรฐานที่กำหนด	8 (2.5)	6 (1.9)	13 (4.1)	64 (20.0)	172 (53.8)	8 (2.5)	3.74	1.022	มาก	4
4. ห้องที่ทำงานมีแสงสว่าง เพียงพอเหมาะกับการ ปฏิบัติงาน	3 (0.9)	5 (1.6)	18 (5.6)	78 (24.4)	163 (50.9)	3 (0.9)	3.73	0.923	มาก	5
5. สภาพแวดล้อม โดยทั่วไปมีความ เหมาะสมกับงานที่ ท่านทำอยู่	6 (1.9)	13 (4.1)	14 (4.4)	53 (16.6)	159 (49.7)	75 (23.4)	3.78	1.094	มาก	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม							3.86	0.640	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านกายภาพในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.640)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก พบว่า สถานที่ที่ตั้งของหน่วยงานมีความเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.722) รองลงมาคือ อุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งของที่จำเป็นต่องานมีเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.935) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.9** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับปัจจัย  
สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช  
ด้านเวลาในการทำงาน

ด้านเวลาในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	0 ไม่แสดง ความคิดเห็น	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย ปานกลาง	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด				
1. เวลาในการเข้าเวรแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม	4 (1.3)	4 (1.3)	11 (3.4)	66 (20.6)	194 (60.6)	41 (12.8)	3.77	0.855	มาก	3
2. ท่านมีเวลาพักระหว่างปฏิบัติหน้าที่	5 (1.6)	6 (1.9)	24 (7.5)	117 (36.6)	129 (40.3)	39 (12.2)	3.49	0.973	มาก	4
3. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลางานได้ด้วยตัวท่านเอง	11 (3.4)	8 (2.5)	13 (4.1)	118 (36.9)	126 (39.4)	44 (13.8)	3.48	1.082	มาก	5
4. ท่านมีการจัดการบริหารเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม	3 (0.9)	5 (1.6)	11 (3.4)	66 (20.6)	188 (58.8)	47 (14.7)	3.79	0.859	มาก	2
5. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลาทำงาน	5 (1.6)	4 (1.3)	15 (4.7)	36 (11.3)	139 (43.4)	121 (37.8)	4.07	1.019	มาก	1
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม							3.72	0.649	มาก	-

**หมายเหตุ** ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านเวลาในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.649)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก พบว่า ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลาทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 1.019) รองลงมา คือ ท่านมีการจัดการบริหารเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.859) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.10** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	0 ไม่แสดง ความคิดเห็น	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด				
1. งานที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	6 (1.9)	6 (1.9)	22 (6.9)	65 (20.3)	130 (40.6)	91 (28.4)	3.81	1.095	มาก	5
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ ดีกับผู้ร่วมงาน	12 (3.8)	6 (1.9)	10 (3.1)	24 (7.5)	114 (35.6)	154 (48.1)	4.14	1.198	มาก	1
3. ท่านมีความมุ่งมั่นใน การให้บริการดูแลผู้ป่วย อย่างเต็มความสามารถ	7 (2.2)	13 (4.1)	18 (5.6)	20 (6.3)	110 (34.4)	152 (47.5)	4.09	1.214	มาก	2
4. หัวหน้าเปิดโอกาสให้ ท่านได้แสดง ความสามารถอย่างเต็มที่	5 (1.6)	11 (3.4)	13 (4.1)	73 (22.8)	114 (35.6)	104 (32.5)	3.85	1.121	มาก	4
5. ท่านรู้สึกสบายใจ และ มีความสุขในการปฏิบัติ หน้าที่ของท่านในแต่ละ วัน	5 (1.6)	6 (1.9)	23 (7.2)	54 (16.9)	132 (41.3)	100 (31.3)	3.88	1.085	มาก	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม							3.95	0.856	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทาง การแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านจิตใจ พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.856)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก พบว่า ท่านมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D. = 1.198) รองลงมา คือ ท่านมีความมุ่งมั่นในการให้บริการดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D. = 1.214) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.10



ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการรับรู้ลักษณะงาน

ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	0 ไม่แสดง ความคิดเห็น	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	5 (1.6)	4 (1.3)	10 (3.1)	52 (16.3)	145 (45.3)	104 (32.5)	4.00	0.989	มาก	3
2. ท่านสามารถเรียนรู้ เข้าใจ และปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว	7 (2.2)	7 (2.2)	19 (5.9)	76 (23.8)	128 (40.0)	83 (25.9)	3.75	1.106	มาก	4
3. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่ท่านเรียนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4 (1.3)	9 (2.8)	9 (2.8)	35 (10.9)	133 (41.6)	130 (40.6)	4.11	1.036	มาก	1
4. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	6 (1.9)	7 (2.2)	19 (5.9)	82 (25.6)	136 (42.5)	70 (21.9)	3.70	1.061	มาก	5
5. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามที่มาตรฐานที่ทางหน่วยงานของท่านกำหนด	4 (1.3)	8 (2.5)	12 (3.8)	36 (11.3)	125 (39.1)	135 (42.2)	4.11	1.049	มาก	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม							3.93	0.806	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการรับรู้ลักษณะงาน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D. = 0.806)



เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก พบว่า ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่ท่านเรียนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 1.036) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามที่มาตรฐานที่ทางหน่วยงานของท่านกำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 1.049) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.12** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพล-อดุลยเดช ด้านความต้องการความก้าวหน้า

ด้านความต้องการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล	อันดับ	
	0	1	2	3	4					5
ความก้าวหน้า	ไม่แสดง ความคิดเห็น	น้อย ที่สุด	น้อย น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
1. ท่านคิดว่าในตำแหน่ง ของท่านจะมีโอกาส ก้าวหน้าไปถึงระดับที่ ท่านคาดหวังไว้	7 (2.2)	3 (0.9)	6 (1.9)	91 (28.4)	162 (50.6)	51 (15.9)	3.72	0.937	มาก	1
2. การเลื่อนตำแหน่ง หรือ ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เกิดจากความสามารถใน การปฏิบัติงานของท่านเอง	10 (3.1)	15 (4.7)	21 (6.6)	74 (23.1)	165 (51.6)	35 (10.9)	3.48	1.122	มาก	5
3. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มี การส่งเสริมหรือสนับสนุน ให้มีโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	7 (2.2)	11 (3.4)	8 (2.5)	123 (38.4)	134 (41.9)	37 (11.6)	3.49	1.002	มาก	4

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านความต้องการ	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	S.D.	แปล	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
ความก้าวหน้า	ไม่แสดง ความคิดเห็น	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			ผล	ดับ
4. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่องานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น										
พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่องานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น	8 (2.5)	9 (2.8)	18 (5.6)	88 (27.5)	149 (46.6)	48 (15.0)	3.58	1.062	มาก	3
5. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสามารถสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านไม่ว่าท่านจะไปทำงานที่ใดก็ตาม										
พัฒนาตนเอง และสามารถสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านไม่ว่าท่านจะไปทำงานที่ใดก็ตาม	12 (3.8)	2 (0.6)	14 (4.4)	77 (24.1)	146 (45.6)	69 (21.6)	3.72	1.101	มาก	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม							3.60	0.749	มาก	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความต้องการความก้าวหน้า พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.749)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก พบว่า ท่านคิดว่าในตำแหน่งของท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับที่ท่านคาดหวังไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.937) รองลงมา คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสามารถสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านไม่ว่าท่านจะไปทำงานที่ใดก็ตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 1.101) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.12

**ตารางที่ 4.13** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพล-  
อดุลยเดช ด้านความพึงพอใจในงาน

ด้านความพึงพอใจใน งาน	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	0 ไม่แสดง ความคิดเห็น	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด				
1. งานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับระดับ ความรู้ และทักษะของ ท่าน	6 (1.9)	11 (3.4)	16 (5.0)	43 (13.4)	153 (47.8)	91 (28.4)	3.87	1.103	มาก	3
2. ท่านมีโอกาสได้ใช้ ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการทำงาน	5 (1.6)	11 (3.4)	10 (3.1)	41 (12.8)	116 (36.3)	137 (42.8)	4.07	1.113	มาก	1
3. งานที่ท่านได้รับ มอบหมายส่วนใหญ่เป็น งานที่ท่านชอบและอยาก ทำ	6 (1.9)	13 (4.1)	29 (9.1)	72 (22.5)	106 (33.1)	94 (29.4)	3.69	1.207	มาก	5
4. ท่านมีอำนาจในการ ตัดสินใจในบางโอกาส เมื่องานต้องได้รับการ ตัดสินใจในทันทีโดยไม่ ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้า	5 (1.6)	8 (2.5)	10 (3.1)	86 (26.9)	145 (45.3)	66 (20.6)	3.74	1.005	มาก	4
5. งานในปัจจุบันของ ท่านเป็นงานที่ทำให้ท่าน มีความกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	8 (2.5)	4 (1.3)	20 (6.3)	48 (15.0)	138 (43.1)	102 (31.9)	3.91	1.107	มาก	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม							3.86	0.845	มาก	-

**หมายเหตุ** ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.845)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 2 อันดับแรก พบว่า ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 1.113) รองลงมา คือ งานในปัจจุบันของท่านเป็นงานที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 1.107) และส่วนที่เหลืออื่น ๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

#### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2$  บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$  บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติทดสอบ ใช้ Independent Samples t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผลการทดสอบจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานรายละเอียดดังตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14** แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	ชาย	45	3.47	0.747	-4.306	<b>0.000*</b>
	หญิง	275	4.01	0.791		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ด้านความต้องการความก้าวหน้า	ชาย	45	3.35	0.928	-1.984	0.052
	หญิง	275	3.64	0.709		
ด้านความพึงพอใจในงาน	ชาย	45	3.35	0.945	-4.487	<b>0.000*</b>
	หญิง	275	3.94	0.799		
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ชาย	45	3.39	0.797	-3.813	<b>0.000*</b>
	หญิง	275	3.86	0.611		

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ลักษณะงาน และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชายในทุกด้าน

**สมมติฐานที่ 1.2** บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$  บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$  อย่างน้อย 1 คู่ ( $i \neq j$ ) บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติทดสอบ ใช้ One - way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้น เป็นรายคู่ และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ดังนั้นผลการทดสอบจะสามารถปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานรายละเอียดดังตารางที่ 4.15

**ตารางที่ 4.15** แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพล-อดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.287	2	1.644	2.553	0.079
	ภายในกลุ่ม	204.108	317	0.644		
	รวม	207.396	319			
ด้านความต้องการความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	5.409	2	2.704	4.946	<b>0.008*</b>
	ภายในกลุ่ม	173.350	317	0.547		
	รวม	178.759	319			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.584	2	2.292	3.254	<b>0.040*</b>
	ภายในกลุ่ม	223.266	317	0.704		
	รวม	227.850	319			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.215	2	2.108	4.955	<b>0.008*</b>
	ภายในกลุ่ม	134.828	317	0.425		
	รวม	139.043	319			

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพล-อดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความต้องการความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.16 - 4.18

**ตารางที่ 4.16** แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.35	3.64	3.73
ต่ำกว่า 25 ปี	3.35	-	-0.293 <b>(0.006*)</b>	-0.381 <b>(0.004*)</b>
25-45 ปี	3.64	-	-	-0.088 <b>(0.419)</b>
46 ปีขึ้นไป	3.73	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าบุคลากรทางการแพทย์ ที่มีอายุ 25-45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	Mean Difference (I - J)	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.65	3.87	4.03
ต่ำกว่า 25 ปี	3.65	-	-0.219 (0.071)	-0.380 (0.012*)
25-45 ปี	3.87	-	-	-0.161 (0.193)
46 ปีขึ้นไป	4.03	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าบุคลากรทางการแพทย์ ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป



**ตารางที่ 4.18** แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามอายุ

อายุ	Mean Difference (I - J)	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่า 25 ปี	25-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.58	3.83	3.92
ต่ำกว่า 25 ปี	3.58	-	-0.254 <b>(0.007*)</b>	-0.341 <b>(0.004*)</b>
25-45 ปี	3.83	-	-	-0.087 <b>(0.365)</b>
46 ปีขึ้นไป	3.92	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าบุคลากรทางการแพทย์ ที่มีอายุ 25-45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 1.3** บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$  บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$  อย่างน้อย 1 คู่ ( $i \neq j$ ) บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติทดสอบ ใช้ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ดังนั้นผลการทดสอบจะสามารถปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานรายละเอียดดังตารางที่ 4.19

**ตารางที่ 4.19** แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพล-อดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.085	2	1.542		
	ภายในกลุ่ม	204.311	317	0.645	2.393	0.093
	รวม	207.395	319			
ด้านความต้องการความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.124	2	1.062		
	ภายในกลุ่ม	176.635	317	0.557	1.906	0.150
	รวม	178.759	319			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.217	2	2.108		
	ภายในกลุ่ม	223.633	317	0.705	2.989	0.052
	รวม	227.850	319			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.857	2	1.428		
	ภายในกลุ่ม	136.187	317	0.430	3.325	<b>0.037*</b>
	รวม	139.043	319			

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพล-อดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05

สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.20

**ตารางที่ 4.20** แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.79	3.87	3.55
โสด	3.79	-	-0.083	0.236
			0.286	0.057
สมรส	3.87	-	-	0.319
				<b>(0.011*)</b>
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	3.55	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรทางการแพทย์ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

**สมมติฐานที่ 1.4** บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$  บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$  อย่างน้อย 1 คู่ ( $i \neq j$ ) บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติทดสอบ ใช้ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้น เป็นรายคู่ และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ดังนั้นผลการทดสอบจะสามารถปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานรายละเอียดดัง ตารางที่ 4.21

**ตารางที่ 4.21** แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพล- อุดยุเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.074	3	5.691		
	ภายในกลุ่ม	190.321	316	0.602	9.450	<b>0.000*</b>
	รวม	207.395	319			
ด้านความต้องการ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	22.292	3	7.431		
	ภายในกลุ่ม	156.466	316	0.495	15.007	<b>0.000*</b>
	รวม	178.759	319			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	36.268	3	12.089		
	ภายในกลุ่ม	191.582	316	0.606	19.940	<b>0.000*</b>
	รวม	227.850	319			
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	24.071	3	8.024		
	ภายในกลุ่ม	114.973	316	0.364	22.052	<b>0.000*</b>
	รวม	139.043	319			

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพล อุดยุเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรทาง การแพทย์ฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.22 - 4.25

**ตารางที่ 4.22** แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการรับรู้ลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.41	4.04	3.58	3.31
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.41	-	-0.628 <b>(0.000*)</b>	-0.176 (0.514)	0.093 (0.716)
ปริญญาตรี	4.04	-	-	0.452 <b>(0.049*)</b>	0.721 <b>(0.001*)</b>
ปริญญาโท	3.58	-	-	-	0.269 (0.379)
ปริญญาเอก	3.31	-	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ๆ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ๆ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

-บุคลากรทางการแพทย์ๆ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ๆที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท และปริญญาเอก

**ตารางที่ 4.23** แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.01	3.70	3.57	2.76
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.01	-	-0.696 <b>(0.000*)</b>	-0.559 <b>(0.023*)</b>	0.250 (0.281)
ปริญญาตรี	3.70	-	-	0.137 (0.511)	0.946 <b>(0.000*)</b>
ปริญญาโท	3.57	-	-	-	0.810 <b>(0.004*)</b>
ปริญญาเอก	2.76	-	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปริญญาโท

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาเอก

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตารางที่ 4.24 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.21	4.00	3.33	2.79
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.21	-	-0.793 (0.000*)	-0.126 (0.641)	0.422 (0.101)
ปริญญาตรี	4.00	-	-	0.667 (0.004*)	1.215 (0.000*)
ปริญญาโท	3.33	-	-	-	0.548 (0.075)
ปริญญาเอก	2.79	-	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก

ตารางที่ 4.25 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.21	3.91	3.49	2.95
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.21	-	-0.706 <b>(0.000*)</b>	-0.287 <b>(0.171)</b>	0.255 <b>(0.200)</b>
ปริญญาตรี	3.91	-	-	0.419 <b>(0.019*)</b>	0.961 <b>(0.000*)</b>
ปริญญาโท	3.49	-	-	-	0.542 <b>(0.023*)</b>
ปริญญาเอก	2.95	-	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปริญญาโท

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท และปริญญาเอก

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก



**สมมติฐานที่ 1.5** บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$  บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$  อย่างน้อย 1 คู่ ( $i \neq j$ ) บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติทดสอบ ใช้ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ดังนั้นผลการทดสอบจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานรายละเอียดดังตารางที่ 4.26

**ตารางที่ 4.26** แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.481	3	0.494	0.758	0.519
	ภายในกลุ่ม	205.914	316	0.652		
	รวม	207.396	319			
ด้านความต้องการความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.285	3	0.428	0.762	0.516
	ภายในกลุ่ม	177.474	316	0.562		
	รวม	178.759	319			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.428	3	1.476	2.088	0.102
	ภายในกลุ่ม	223.422	316	0.707		
	รวม	227.850	319			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.839	3	0.613		
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ภายในกลุ่ม	137.204	316	0.434	1.412	0.239
	รวม	139.043	319			

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.6** บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$  บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$  อย่างน้อย 1 คู่ ( $i \neq j$ ) บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติทดสอบ ใช้ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้น เป็นรายคู่ และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ดังนั้นผลการทดสอบจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานรายละเอียดดัง ตารางที่ 4.27

**ตารางที่ 4.27** แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพล-  
อดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้  
โดยเฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.436	3	3.145		
	ภายในกลุ่ม	197.959	316	0.626	5.021	<b>0.002*</b>
	รวม	207.395	319			
ด้านความต้องการ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	8.271	3	2.757		
	ภายในกลุ่ม	170.488	316	0.540	5.110	<b>0.002*</b>
	รวม	178.759	319			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.697	3	3.566		
	ภายในกลุ่ม	217.153	316	0.687	5.189	<b>0.002*</b>
	รวม	227.850	319			
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.010	3	3.003		
	ภายในกลุ่ม	130.033	316	0.411	7.299	<b>0.000*</b>
	รวม	139.043	319			

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.28 - 4.31 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.28** แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการรับรู้ลักษณะงาน จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.83	3.90	4.13	3.67
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.83	-	-0.068 (0.681)	-0.298 (0.069)	0.154 (0.385)
10,001-20,000 บาท	3.90	-	-	-0.230 <b>(0.031*)</b>	0.222 (0.078)
20,001-30,000 บาท	4.13	-	-	-	0.452 <b>(0.000*)</b>
30,001 บาทขึ้นไป	3.67	-	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

**ตารางที่ 4.29** แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
		10,000 บาท			
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.32	3.65	3.74	3.37
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.32	-	-0.338	-0.418	-0.055
10,000 บาท			<b>(0.030*)</b>	<b>(0.006*)</b>	(0.737)
10,001-20,000 บาท	3.65	-	-	-0.081	0.283
				<b>(0.412)</b>	<b>(0.016*)</b>
20,001-30,000 บาท	3.74	-	-	-	0.363
					<b>(0.001*)</b>
30,001 บาทขึ้นไป	3.37	-	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

**ตารางที่ 4.30** แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.56	3.86	4.04	3.62
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.56	-	-0.306 (0.080)	-0.485 (0.005*)	-0.057 (0.759)
10,001-20,000 บาท	3.86	-	-	-0.179 (0.108)	0.249 (0.059)
20,001-30,000 บาท	4.04	-	-	-	0.428 (0.001*)
30,001 บาทขึ้นไป	3.62	-	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

**ตารางที่ 4.31** แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.57	3.81	3.97	3.55
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.57	-	-0.237 (0.080)	-0.400 (0.003*)	0.014 (0.922)
10,001-20,000 บาท	3.81	-	-	-0.163 (0.058)	0.251 (0.014*)
20,001-30,000 บาท	3.97	-	-	-	0.414 (0.000*)
30,001 บาทขึ้นไป	3.55	-	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 1.7** บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$  บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$  อย่างน้อย 1 คู่ ( $i \neq j$ ) บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติทดสอบ ใช้ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามี ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้น เป็นรายคู่ และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ดังนั้นผลการทดสอบจะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ ก็ต่อเมื่อมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานรายละเอียดดัง ตารางที่ 4.32

**ตารางที่ 4.32** แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพล-อดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	27.483	3	9.161	16.091	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	179.912	316	0.569		
	รวม	207.396	319			
ด้านความต้องการความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	15.000	3	5.000	9.648	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	163.759	316	0.518		
	รวม	178.759	319			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	43.612	3	14.537	24.934	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	184.237	316	0.583		
	รวม	227.850	319			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	27.221	3	9.074	25.642	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	111.822	316	0.354		
	รวม	139.043	319			

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05



จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพล-อดุลยเดช เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้

สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.33 - 4.36

**ตารางที่ 4.33** แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการรับรู้ลักษณะงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลฝึกหัด	ผู้ช่วยพยาบาล	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.09	3.30	3.39	3.83
พยาบาลวิชาชีพ	4.09	-	0.792 (0.000*)	0.706 (0.000*)	0.263 (0.126)
พยาบาลฝึกหัด	3.30	-	-	-0.086 (0.661)	-0.529 (0.013*)
ผู้ช่วยพยาบาล	3.39	-	-	-	-0.443 (0.043*)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.83	-	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็น พยาบาลฝึกหัด และ ผู้ช่วยพยาบาล

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยพยาบาล มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

**ตารางที่ 4.34** แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลฝึกหัด	ผู้ช่วยพยาบาล	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.71	3.13	3.19	3.54
พยาบาลวิชาชีพ	3.71	-	0.583 (0.000*)	0.528 (0.000*)	0.171 (0.298)
พยาบาลฝึกหัด	3.13	-	-	-0.054 (0.770)	-0.412 (0.043*)
ผู้ช่วยพยาบาล	3.19	-	-	-	-0.357 (0.087)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.54	-	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็น พยาบาลฝึกหัด และ ผู้ช่วยพยาบาล

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.35 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลฝึกหัด	ผู้ช่วยพยาบาล	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่ม I	$\bar{X}$	4.05	3.21	2.99	3.77
พยาบาลวิชาชีพ	4.05	-	0.845 (0.000*)	1.058 (0.000*)	0.280 (0.109)
พยาบาลฝึกหัด	3.21	-	-	0.213 (0.281)	-0.565 (0.009*)
ผู้ช่วยพยาบาล	2.99	-	-	-	-0.779 (0.000*)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.77	-	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีตำแหน่งงานเป็น พยาบาลฝึกหัด และ ผู้ช่วยพยาบาล

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยพยาบาล มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.36 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลฝึกหัด	ผู้ช่วยพยาบาล	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่ม I	$\bar{X}$	3.95	3.21	3.19	3.71
พยาบาลวิชาชีพ	3.95	-	0.740 <b>(0.000*)</b>	0.764 <b>(0.000*)</b>	0.238 (0.080)
พยาบาลฝึกหัด	3.21	-	-	0.024 (0.874)	-0.502 <b>(0.003*)</b>
ผู้ช่วยพยาบาล	3.19	-	-	-	-0.526 <b>(0.002*)</b>
ลูกจ้างชั่วคราว	3.71	-	-	-	-

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็น พยาบาลฝึกหัด และ ผู้ช่วยพยาบาล

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยพยาบาล มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.37 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
	ด้านการรับรู้ ลักษณะงาน	ด้านความต้องการ ความก้าวหน้า	ความพึงพอใจ ในงาน	ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานโดยรวม
เพศ	✓		✓	✓
อายุ		✓	✓	✓
สถานภาพสมรส				✓
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล				
รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน	✓	✓	✓	✓
ตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง การสรุปสมมติฐานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการรับรู้ลักษณะงาน) ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \rho = 0$  ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการรับรู้ลักษณะงาน) ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

$H_1: \rho \neq 0$  ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการรับรู้ลักษณะงาน) ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

สถิติทดสอบ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ ก็ต่อเมื่อผลการทดสอบมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.38

**ตารางที่ 4.38** แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการรับรู้ลักษณะงาน)

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการรับรู้ลักษณะงาน)			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านกายภาพในการทำงาน	0.483	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านเวลาในการทำงาน	0.481	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านจิตใจ	0.685	<b>0.000*</b>	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	0.653	<b>0.000*</b>	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการรับรู้ลักษณะงาน) พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการรับรู้ลักษณะงาน) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ( $r = 0.653$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านจิตใจ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = 0.685$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านกายภาพในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.483$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน และด้านเวลาในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.481$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ และพบว่า ทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ทุกด้าน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการรับรู้ลักษณะงาน) ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความต้องการความก้าวหน้า) ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \rho = 0$  ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความต้องการความก้าวหน้า) ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

$H_1: \rho \neq 0$  ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความต้องการความก้าวหน้า) ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

สถิติทดสอบ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ ก็ต่อเมื่อผลการทดสอบมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความต้องการความก้าวหน้า)

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความต้องการความก้าวหน้า)			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านกายภาพในการทำงาน	0.521	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านเวลาในการทำงาน	0.494	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านจิตใจ	0.453	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	0.563	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความต้องการความก้าวหน้า) พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความต้องการความก้าวหน้า) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.563$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านกายภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.521$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.494$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.453$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ และพบว่า ทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ทุกด้าน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความต้องการความก้าวหน้า) ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.3** ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความพึงพอใจในงาน) ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \rho = 0$  ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความพึงพอใจในงาน) ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

$H_1: \rho \neq 0$  ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความพึงพอใจในงาน) ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

สถิติทดสอบ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ ก็ต่อเมื่อผลการทดสอบมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.40



ตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความพึงพอใจในงาน)

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความพึงพอใจในงาน)			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านกายภาพในการทำงาน	0.572	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านเวลาในการทำงาน	0.577	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านจิตใจ	0.607	<b>0.000*</b>	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	0.681	<b>0.000*</b>	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความพึงพอใจในงาน) พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความพึงพอใจในงาน) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ( $r = 0.681$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านจิตใจ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = 0.607$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านเวลาในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.577$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน และด้านกายภาพในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.572$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ และพบว่า ทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ทุกด้าน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความพึงพอใจในงาน) ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.4** ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0: \rho = 0$  ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

$H_1: \rho \neq 0$  ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

สถิติทดสอบ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ ก็ต่อเมื่อผลการทดสอบมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.41

**ตารางที่ 4.41** แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม			ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	
1. ด้านกายภาพในการทำงาน	0.637	<b>0.000*</b>	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
2. ด้านเวลาในการทำงาน	0.628	<b>0.000*</b>	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
3. ด้านจิตใจ	0.709	<b>0.000*</b>	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	0.770	<b>0.000*</b>	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = 0.770$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านจิตใจ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = 0.709$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านกายภาพในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = 0.637$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน และด้านเวลาในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = 0.628$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ และพบว่า ทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ทุกด้าน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ตารางที่ 4.42 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
	ด้านการรับรู้ ลักษณะงาน	ด้านความต้องการ ความก้าวหน้า	ความพึงพอใจ ในงาน	ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานโดยรวม
1. ด้านกายภาพในการทำงาน	✓	✓	✓	✓
2. ด้านเวลาในการทำงาน	✓	✓	✓	✓
3. ด้านจิตใจ	✓	✓	✓	✓
ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง การสรุปสมมติฐานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

นำเสนอสรุปผลการวิจัย ตามลำดับของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้  
ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 320 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 85.90 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 ส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 45 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 83.40 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 6-10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 2-5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 ส่วนใหญ่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมา มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 รองลงมา มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 320 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.161) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านจิตใจ บุคลากรทางการแพทย์ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.856) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มี

ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D. = 1.198) รองลงมา คือ ท่านมีความมุ่งมั่นในการให้บริการดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D. = 1.214) ท่านรู้สึกสบายใจ และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านในแต่ละวัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 1.085) หัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 1.121) และงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 1.095) ตามลำดับ

2. **ด้านกายภาพในการทำงาน** บุคลากรทางการแพทย์ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.640) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ สถานที่ตั้งของหน่วยงานมีความเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D. = 0.722) รองลงมา คือ อุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งของที่จำเป็นต่องานมีเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.935) สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำอยู่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 1.094) หน่วยงานมีความสะอาด เป็นระเบียบตามมาตรฐานที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 1.022) และห้องที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอเหมาะกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.923) ตามลำดับ

3. **ด้านเวลาในการทำงาน** บุคลากรทางการแพทย์ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.649) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลาทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 1.019) รองลงมา คือ ท่านมีการจัดการบริหารเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.859) เวลาในการเข้าเวรแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.855) ท่านมีเวลาพักระหว่างปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D. = 0.973) และท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวรงานได้ด้วยตัวท่านเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D. = 1.082) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช**

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 320 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D. = 0.660) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. **ด้านการรับรู้ลักษณะงาน** บุคลากรทางการแพทย์ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D. = 0.806) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่ท่านเรียนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 1.036) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามที่มาตรฐานที่ทางหน่วยงานของท่านกำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D. = 1.049) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.989) ท่านสามารถเรียนรู้ เข้าใจ และปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 1.106) และท่านได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 1.061) ตามลำดับ

2. **ด้านความพึงพอใจในงาน** บุคลากรทางการแพทย์ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.845) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 1.113) รองลงมา คือ งานในปัจจุบันของท่านเป็นงานที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 1.107) งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระดับความรู้ และทักษะของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 1.103) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในบางโอกาสเมื่องานต้องได้รับการตัดสินใจในทันทีโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 1.005) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายส่วนใหญ่เป็นงานที่ท่านชอบและอยากทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 1.207) ตามลำดับ

3. **ด้านความต้องการความก้าวหน้า** บุคลากรทางการแพทย์ฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.749) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านคิดว่าในตำแหน่งของท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับที่ท่านคาดหวังไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.937) รองลงมา คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสามารถสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านไม่ว่าท่านจะไปทำงานที่ใดก็ตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 1.101) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่องานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 (S.D. = 1.062) หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D. = 1.061) ตามลำดับ

= 1.002) และการเลื่อนตำแหน่ง หรือ ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D. = 1.122) ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** บุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ผลการทดสอบสมมติฐาน** สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชายในทุกด้าน

**สมมติฐานที่ 1.2** บุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ผลการทดสอบสมมติฐาน** สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการ ความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**ด้านความต้องการความก้าวหน้า** พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป

**ด้านความพึงพอใจในงาน** พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป

**ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม** พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 1.3** บุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า** บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

**สมมติฐานที่ 1.4** บุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**ด้านการรับรู้ลักษณะงาน พบว่า**

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท และปริญญาเอก

**ด้านความต้องการความก้าวหน้า พบว่า**

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปริญญาโท

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาเอก

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

**ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า**

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก



### ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปริญญาโท

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท และปริญญาเอก

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

**สมมติฐานที่ 1.5** บุคลากรทางการแพทย์ฯ ของ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ผลการทดสอบสมมติฐาน** สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ของ โรงพยาบาลภูมิพล-อดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.6** บุคลากรทางการแพทย์ฯ ของ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ผลการทดสอบสมมติฐาน** สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ของ โรงพยาบาลภูมิพล-อดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

### ด้านการรับรู้ลักษณะงาน พบว่า

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

### ด้านความต้องการความก้าวหน้า พบว่า

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไป

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

**ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า**

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

**ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า**

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

-บุคลากรทางการแพทย์ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 1.7** บุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

**ด้านการรับรู้ลักษณะงาน พบว่า**

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็น พยาบาลฝึกหัด และ ผู้ช่วยพยาบาล

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยพยาบาล มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

#### ด้านความต้องการความก้าวหน้า พบว่า

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็น พยาบาลฝึกหัด และ ผู้ช่วยพยาบาล

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

#### ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็น พยาบาลฝึกหัด และ ผู้ช่วยพยาบาล

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยพยาบาล มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

#### ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็น พยาบาลฝึกหัด และ ผู้ช่วยพยาบาล

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

-บุคลากรทางการแพทย์ฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยพยาบาล มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯที่มีตำแหน่งงานเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

**สมมติฐานที่ 2.1** ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการรับรู้ลักษณะงาน) ของบุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

**ผลการทดสอบสมมติฐาน** สรุปได้ว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ทุกด้าน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการรับรู้ลักษณะงาน) ของบุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านการรับรู้ลักษณะงาน) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = 0.653$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านจิตใจ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = 0.685$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน ด้านกายภาพในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.483$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน ด้านเวลาในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.481$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 2.2** ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความต้องการความก้าวหน้า) ของบุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

**ผลการทดสอบสมมติฐาน** สรุปได้ว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ทุกด้าน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความต้องการความก้าวหน้า) ของบุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความต้องการความก้าวหน้า) อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.563$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านกายภาพในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.521$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน ด้านเวลาในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.494$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน ด้านจิตใจ มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.453$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 2.3** ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความพึงพอใจในงาน) ของบุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

**ผลการทดสอบสมมติฐาน** สรุปได้ว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ทุกด้าน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความพึงพอใจในงาน) ของบุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านความพึงพอใจในงาน) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = 0.681$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านจิตใจ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = 0.607$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน ด้านเวลาในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.577$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน ด้านกายภาพในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ( $r = 0.572$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 2.4** ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของบุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

**ผลการทดสอบสมมติฐาน** สรุปได้ว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ทุกด้าน) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของบุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = 0.770$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านจิตใจ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = 0.709$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน ด้านกายภาพในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = 0.637$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน ด้านเวลาในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = 0.628$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 (มีค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา คือ ด้านกายภาพในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ย 3.86) และด้านเวลาในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ย 3.72) ตามลำดับ จากการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ฯ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความคิดเห็นว่า สถานที่ตั้งของหน่วยงานหรือโรงพยาบาลมีความเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 (มีค่าเฉลี่ย 4.18) มีอุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งของที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรฯ มีทัศนคติที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน (มีค่าเฉลี่ย 4.14) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครพล พรหมอุดม (2549 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอุทการเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุทการเรือ พบว่า ระดับความคิดเห็นของการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยความคิดเห็นระดับแรก คือ ด้านขวัญและกำลังใจ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเอื้อ โจว (2552 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพ กรณีศึกษาวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพหน่วยงานอยู่ในระดับดี ซึ่งการทำงานร่วมกันในสังคมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดการขัดแย้งในการทำงาน อันเป็นสาเหตุให้การทำงานมีอุปสรรค ทั้งนี้ยังพบว่าบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความมุ่งมั่นในการให้บริการดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ (มีค่าเฉลี่ย 4.09) และรู้สึกสบายใจ มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวัน ส่วนด้านเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลาทำงาน (มีค่าเฉลี่ย 4.07) และมีการจัดการบริหารเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม (มีค่าเฉลี่ย 3.77) และส่วนที่พบว่ามีความคิดเห็นของบุคลากรฯ ที่น้อยที่สุดของการศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คือ เรื่องท่านมีเวลาพักระหว่างปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.49) และท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลางานได้ด้วยตัวท่านเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.48) ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารหรือหน่วยงานควรปรับปรุงด้านเวลาในการทำงานของบุคลากรฯ เพื่อให้บุคลากรฯ มีสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

ส่วนการศึกษาด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชโดยรวม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านการรับรู้ลักษณะงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 (มีค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน (มีค่าเฉลี่ย 3.86) และด้านความต้องการความก้าวหน้า (มีค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ จากการศึกษาด้านการรับรู้ลักษณะงาน พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความคิดเห็นว่าสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่เรียนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 (มีค่าเฉลี่ย 4.11) ซึ่งตรงกับแนวคิดเรื่องปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพของ Elmore (1993:23-24) ที่กล่าวว่า คนจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงนั้น ก็ต่อเมื่อเขาได้รับผิดชอบงานที่เขามีความถนัด และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีแรงจูงใจใหม่ ๆ เป็นตัวกระตุ้นเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าบุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 4.07) และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.91) ส่วนด้านความต้องการความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรฯ เห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับตำแหน่งที่ตนคาดหวังไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 (มีค่าเฉลี่ย 3.72) และส่วนที่พบว่ามีความคิดเห็นของบุคลากรฯ ที่น้อยที่สุดของการศึกษาด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ เรื่องหน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.49) และการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเกิด จากความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.48) ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารหรือหน่วยงานควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรฯ มีโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน รวมถึงเรื่องการเลื่อนตำแหน่งหรือเรื่องของค่าตอบแทนก็ควรมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแย้งกับผลงานวิจัยของจรัล บาง ประเสริฐ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีด่านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการได้รับการฝึกอบรม แต่ใน ส่วนที่มีความสอดคล้องกันกับงานวิจัยของจรัล บางประเสริฐ คือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่ง พบว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถแบ่ง ประเด็นการอภิปรายออกเป็น ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ลักษณะงาน และ ด้านความพึงพอใจในงาน มากกว่าเพศชาย เนื่องจาก พบว่าเพศหญิงสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ที่ได้เรียนมา นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และพบว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ชอบ และอยากทำ มากกว่าเพศชาย

ด้านอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความ ต้องการความก้าวหน้า น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป เนื่องจากพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นว่าจะมีโอกาสนำหน้าเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไปถึงระดับที่คาดหวังไว้นั้นมีน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป รวมถึงมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีน้อยกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมีความก้าวหน้าในสายอาชีพมากกว่า เพราะ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่า และมีความคาดหวังในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปมากกว่า จึงได้รับ

โอกาสในการที่หน่วยงานจะสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าหรือมีภาระหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นไปมีมากกว่า

บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป เนื่องจากพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นไม่ค่อยเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน งานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่ก็เป็นงานที่ชอบและอยากทำน้อยกว่า และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป พบว่ามีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี

**ด้านสถานภาพ** พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง แยกกันอยู่หรือหม้าย อาจเนื่องมาจากปัจจัยทางด้านความพร้อมของสถานภาพทางครอบครัวของบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส จึงส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง แยกกันอยู่หรือมีสถานภาพเป็นหม้าย ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามมาตรฐานที่ทางหน่วยงานกำหนดได้ดีกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง แยกกันอยู่หรือเป็นหม้าย

**ด้านระดับการศึกษา** พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงานและด้านความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไป เนื่องจากพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความรู้ความสามารถจากสิ่งที่ได้เรียนมาซึ่งได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า เนื่องจากวิชาชีพของบุคลากรทางการแพทย์เป็นวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งผู้ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้มากกว่าก็ย่อมได้เปรียบซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ลักษณะงานและด้านความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป เนื่องจากพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีภาระหน้าที่ในการทำงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะ ความรู้ความสามารถ มีการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป อีกทั้งยังพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างสม่ำเสมอมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไป



บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอก เนื่องจาก พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท ได้รับโอกาสพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อที่จะก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีความเหมาะสมทางด้านความรู้ความสามารถมากกว่า อีกทั้งพบว่ามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่า ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกนั้น ก็เป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีกว่า รวมถึงมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่า ดังนั้นจึงส่งผลให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความเหมาะสมที่จะได้รับโอกาสหรือมีการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือสังกัดให้มีโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า

**ด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน** พบว่า บุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป เนื่องจากพบว่าคุณค่าบุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ซึ่งบุคลากรดังกล่าวจึงมีความเหมาะสมและได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า

บุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จากการศึกษาคพบว่า บุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นว่าการที่ตนได้เลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นนั้น ก็เป็นเพราะเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง และได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่องานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นมากกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ซึ่งพบว่ามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป แต่มีความคิดเห็นว่าตนได้รับโอกาสในการที่จะพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นนั้นมีน้อยกว่า จึงมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 10,001-30,000 บาท

บุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

และ 30,001 บาทขึ้นไป เนื่องจากพบว่าบุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรฯที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และพบว่าบุคลากรฯที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่า ดังนั้นบุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 จึงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจในงาน มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด และผู้ช่วยพยาบาล เนื่องจากพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีอำนาจในการตัดสินใจในบางโอกาสเมื่อมีงานที่ต้องตัดสินใจในทันที และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด และผู้ช่วยพยาบาล

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความต้องการความก้าวหน้าน้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และได้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลฝึกหัด

การศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย ด้านสภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่าความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านที่พบว่ามีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านจิตใจ ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r = 0.685$ ) และความสัมพันธ์เป็นไปใน

ทิศทางเดียวกัน นั่นแสดงว่าเมื่อบุคลากรฯ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานที่สูงขึ้น หัวหน้าเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และเมื่อบุคลากรฯ มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวันที่สูงขึ้นก็จะส่งผลให้บุคลากรฯ สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามที่มาตรฐานที่ทางหน่วยงานกำหนดให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นหรือดีขึ้นตาม แต่ในขณะเดียวกัน เมื่อบุคลากรฯ มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับผู้ร่วมงาน หรือมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานน้อยลง หัวหน้ามีการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถได้น้อยลง และเมื่อบุคลากรฯ มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวันน้อยลง ก็จะส่งผลให้บุคลากรฯ มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ลดลง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามที่มาตรฐานที่ทางหน่วยงานกำหนดลดลงตาม

ส่วนด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่พบว่ามีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านจิตใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.453$ ) และความสัมพันธ์ก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า เมื่อบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ อันได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมุ่งมั่นในการบริการดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ การมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวัน และหัวหน้าเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มากหรือน้อยนั้น ก็จะส่งผลให้บุคลากรฯ ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่องานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น และได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากหรือน้อยตามไปด้วย ซึ่ง Hackman and Oldham (1980) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความเหมาะสม หรือการให้งานและการสร้างสถานที่ทำงานที่เหมาะสมจะสามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้ ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานของโรงพยาบาล ควรมีแนวทางในการที่จะช่วยปรับปรุงปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น เพื่อจะส่งผลให้บุคลากรฯ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้าที่สูงขึ้น ซึ่งผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดของ บรอดเบนต์ (Broadbent : 1978) เรื่องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน โดยให้พนักงานแต่ละคนมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของตนจากงานหนึ่งไปอีกงานหนึ่ง เพื่อลดความเบื่อหน่ายในงานลง ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีการเรียนรู้งานใหม่ที่ท้าทายอยู่ตลอดเวลา รวมถึงเปิดโอกาสให้ได้แสดงทักษะความรู้ความสามารถได้อย่างอิสระและเต็มที่ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรหรือหน่วยงาน และให้รางวัล คำชมเชยกับบุคลากรฯ ที่

ปฏิบัติงานด้านการบริการดูแลผู้ป่วยดีเด่น รวมถึงเรื่องการบริหารค่าตอบแทน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม เป็นต้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการศึกษา ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ในเรื่องของงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.81) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านจิตใจ ห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอเหมาะกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.73) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านกายภาพในการทำงาน และท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลางานได้ด้วยตัวท่านเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.48) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านเวลาในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานของโรงพยาบาล ควรทำการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข ในเรื่องของปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น

ส่วนการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ท่านได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.70) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านการรับรู้ลักษณะงาน งานที่ท่านได้รับมอบหมายส่วนใหญ่เป็นงานที่ท่านชอบและอยากทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.69) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านความพึงพอใจในงาน และการเลื่อนตำแหน่ง หรือ ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.48) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของด้านความต้องการความก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานของโรงพยาบาล ควรทำการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข ในเรื่องดังกล่าวให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

และพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.453$ ) และความสัมพันธ์มีทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตใจ ที่มากขึ้นหรือน้อยลง ก็จะส่งผลแปรผันตรงกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้าของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชให้มากขึ้นหรือน้อยลงตาม ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานของโรงพยาบาล

ควรทำการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข ในเรื่องของปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี จึงจะส่งผลให้บุคลากรฯ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรขยายการศึกษาไปยังกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ของโรงพยาบาล เช่น กลุ่มนายแพทย์ หรือสังกัดกองอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อทราบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ ดังกล่าว เป็นต้น

2. เพื่อก้าวไปสู่การแข่งขันทางธุรกิจของโรงพยาบาลฯ ดังนั้นควรมีการขยายการศึกษาไปในเรื่องของคุณภาพการให้บริการให้ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการแข่งขันทางธุรกิจของโรงพยาบาล



## บรรณานุกรม

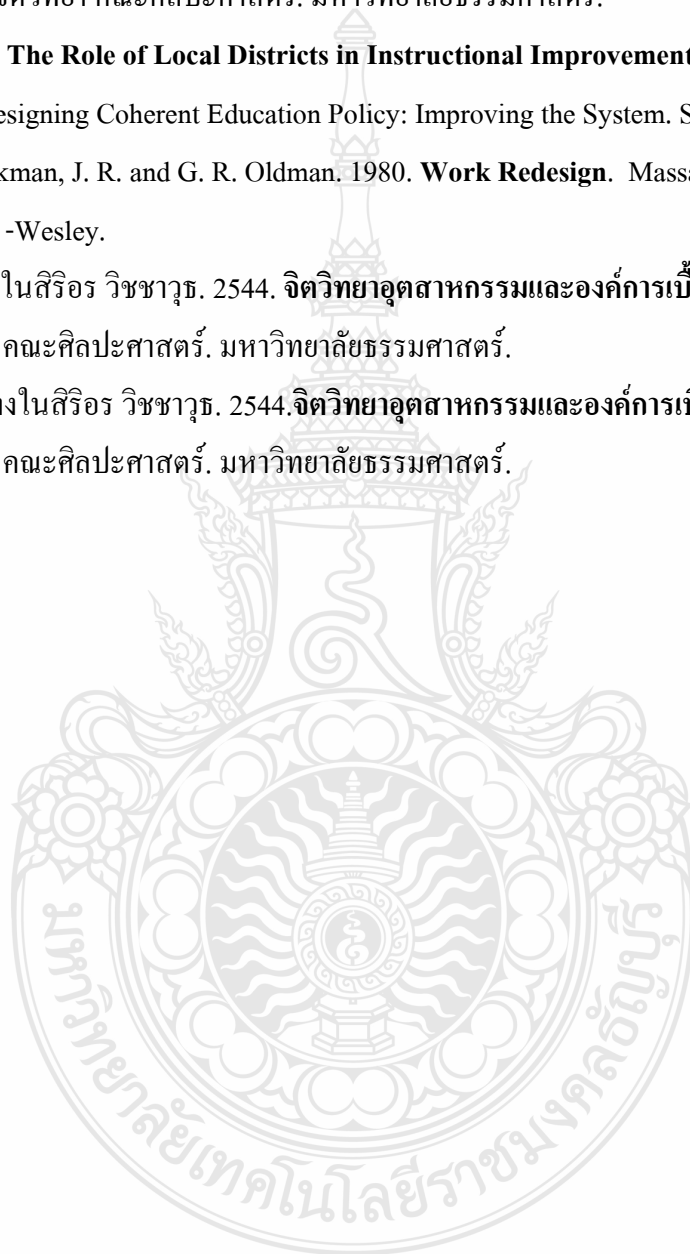
- กรรณิกา เทพนวล. 2552. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ใพระบรมราชูปถัมภ์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จรัส บางประเสริฐ. 2544. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีด้านตรวจคนเข้าเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชื่น สุขศิริ. 2539. คู่มือจิตวิทยาอุตสาหกรรม : (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชมพูนุท วรรณคนาพล. 2545. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงาน สาขาประเทศไทย ฝ่ายขาย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ปริญญาโท. คณะพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญเอื้อ โจว. 2552. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษากรณีวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์ จำกัด. พิมพ์ครั้งที่ 1.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. “การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.stou.ac.th/applystou/>, [สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2555]
- เขวลักษณ์ กุลพานิช. 2533. สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงานข้าราชการ. 35:16-18.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2533. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารรัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรุฬ พรรณเทวี. 2542. แนวคิดด้านความพึงพอใจ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริอนันต์ จูฑะเตมิย์. 2529. ความเครียดหรือสนุกกับงาน. (กรกฎาคม-กันยายน): 53-55.
- ศิริอนันต์ จูฑะเตมิย์. 2524. ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลใน กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลहनันทน์. 2531. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2554. ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพรบบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สราวุธ ภูษธรธรรม . 2552. ปัจจัยสภาพแวดล้อมและการรับรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สิริอร วิชชาวุธ. 2544. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2521. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. 2529. การเพิ่มประสิทธิภาพการของการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สกลนารี กาแก้ว. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชา จันทน์เอมและสุรางค์ จันทน์เอม. 2538. สุขภาพจิต=MENTAL HEALTH . กรุงเทพมหานคร: แพร์พิทยา.
- สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม. 2538. จิตวิทยาการศึกษา. ม.ป.ท.
- อัครพล พรหมอุดม. 2550. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทการเรือ. การศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนวย แสงสว่าง. 2536. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: อักษราพัฒนา.
- Alluisi & Morgan. 1982. อ้างในสิริอร วิชชาวุธ. 2544. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bartley & Chute. 1997. อ้างในสิริอร วิชชาวุธ. 2544. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Elmore, R. 1993. **The Role of Local Districts in Instructional Improvement**. In S.Fuhrman (Ed.), *Designing Coherent Education Policy: Improving the System*. San Francisco.
- Jossey-Bass, Hackman, J. R. and G. R. Oldman. 1980. **Work Redesign**. Massachusetts: Addison -Wesley.
- Smith. 1981. อ้างในสิริอร วิชชาวุธ. 2544. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Thomas. 2000. อ้างในสิริอร วิชชาวุธ. 2544. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.







ภาคผนวก

## แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

### และประสิทธิภาพภาพปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์

#### กรณีศึกษาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

.....

#### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพภาพปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ เนื่องจากแบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเท่านั้น ดังนั้นขอความกรุณาเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 4 เป็นการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

นางสาวณัฐาสิริ ยิ่งรู้

ผู้ทำวิจัย

แบบสอบถามแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

และประสิทธิภาพภาพปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์

กรณีศึกษาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  ต่ำกว่า 25 ปี  ระหว่าง 25 – 45 ปี  45 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ  โสด  สมรส  หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย
4. ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี  ระดับปริญญาตรี  
 ระดับปริญญาโท  ระดับปริญญาเอก
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล  
 น้อยกว่า 1 ปี  ระหว่าง 2 – 5 ปี  ระหว่าง 6 – 10 ปี  มากกว่า 10 ปี
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
 ต่ำกว่า 10,000 บาท  10,001 – 20,000 บาท  
 20,001 – 30,000 บาท  มากกว่า 30,001 บาท
7. ตำแหน่งงาน  
 พยาบาลวิชาชีพ  พยาบาลฝึกหัด  ผู้ช่วยพยาบาล  ลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

0 หมายถึง ไม่แสดงความคิดเห็น

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	0
ในการปฏิบัติงาน						
<b>ด้านกายภาพในการทำงาน</b>						
1. สถานที่ตั้งของหน่วยงานมีความเหมาะสม						
2. อุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งของที่จำเป็นต่องานมีเพียงพอ						
3. หน่วยงานมีความสะอาด เป็นระเบียบตามมาตรฐานที่กำหนด						
4. ห้องที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอเหมาะกับการปฏิบัติงาน						
5. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำอยู่						
<b>ด้านช่วงเวลาในการทำงาน</b>						
6. เวลาในการเข้าเวรแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม						
7. ท่านมีเวลาพักระหว่างปฏิบัติหน้าที่						
8. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลางานได้ด้วยตัวท่านเอง						
9. ท่านมีการจัดการบริหารเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม						
10. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในเวลาทำงาน						

ด้านจิตใจ						
11. งานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน						
12. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน						
13. ท่าน มีความมุ่งมั่นในการให้บริการดูแลผู้ป่วยอย่างเต็ม ความสามารถ						
14. หัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่						
15. ท่านรู้สึกสบายใจ และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าของท่านใน แต่ละวัน						

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

0 หมายถึง ไม่แสดงความคิดเห็น

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	0
<b>การรับรู้ลักษณะงานของเจ้าหน้าที่</b>						
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย						
17. ท่านสามารถเรียนรู้ เข้าใจ และปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่าง รวดเร็ว						
18. ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่ท่านเรียนมา ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่						

19. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ						
20. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามที่มาตรฐานที่ทางหน่วยงานของท่านกำหนด						
<b>ระดับความต้องการความก้าวหน้า</b>						
21. ท่านคิดว่าในตำแหน่งของท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับที่ท่านคาดหวังไว้						
22. การเลื่อนตำแหน่ง หรือ ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านเอง						
23. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
24. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จะเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่องานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น						
25. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสามารถสร้างความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของท่าน ไม่ว่าท่านจะไปทำงานที่ใดก็ตาม						
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>						
26. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระดับความรู้ และทักษะของท่าน						
27. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน						
28. งานที่ท่านได้รับมอบหมายส่วนใหญ่เป็นงานที่ท่านชอบและอยากทำ						
29. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในบางโอกาสเมื่องานต้องได้รับการตัดสินใจในทันทีโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหัวหน้า						
30. งานในปัจจุบันของท่านเป็นงานที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ						

#### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ – สกุล : นางสาวณัฐาสิริ ยิ่งรู้
- วัน เดือน ปี เกิด : วันจันทร์ที่ 7 กันยายน 2530
- ที่อยู่ : 11 หมู่ 13 ซอยคูบัวบน 17 เขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร 10230
- ประวัติการศึกษา : ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการสำนักงาน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ประวัติการทำงาน : บริษัทอิลิตีจำกัด ตั้งแต่ ปี 2553 จนถึงปัจจุบัน
- เบอร์โทรศัพท์ : 087-7052596
- อีเมล : gift\_littlegirl@hotmail.com

