แรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

Motivation and Teamwork Affecting Work Efficiency of Personnel at Uttaradit Hospital

วรัชยา ใจคำ
Waruchya Jaikam
ศิริกานดา แหยมคง
Sirikarnda Yaemkong
อิราวัฒน์ ชมระกา
Irawat Chomraka3
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
Major in Business Administration Faculty of Management Science Uttaradit Rajabhat University
E-mail: Kaitato_193@hotmail.com; Sirikarnda_yea@uru.ac.th

Received: 11 February 2026; Revised: 26 February 2026; Accepted: 30 August 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ และ (2) ศึกษาแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน การวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณ ประชากรจำนวน 2,117 คน กลุ่มตัวอย่าง 150 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของการทำงาน ลักษณะของงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายการบริหาร และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 76 ขณะที่ปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสาร และความไว้วางใจ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 69

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this study were: (1) to examine the levels of motivation, teamwork, and job performance among personnel at Uttaradit Hospital; and (2) to investigate the effects of motivation and teamwork on job performance.

This study employed a quantitative research design. The population consisted of 2,117 personnel, and a sample of 150 participants was selected using simple random sampling. The research instrument was a structured questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis.

The results indicated that motivation, teamwork, and job performance were at a high level. Motivation factors, including achievement, job characteristics, job security, administrative policy, and responsibility, had a statistically significant influence on job performance at the .05 level. These factors collectively explained 76 percent of the variance in job performance ($R^2 = 0.760$). With respect to teamwork, communication and trust were found to have a statistically significant influence on job performance and together accounted for 69 percent of the variance ($R^2 = 0.690$).

Keywords: Motivation, Teamwork, Work Efficiency

บทนำ

จากสถานการณ์ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากสภาวะทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงเป็นจำนวนมากและรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนนโยบาย กลยุทธ์ รูปแบบการบริหารงาน โครงสร้างขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจมีผลต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานอยู่ได้ ภายใต้นโยบายและการบริหารขององค์ที่มีเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการปรับวิธีการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง ส่งผลให้หน่วยงานของภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเน้นการเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย ซึ่งปัจจัยของการบริหารจัดการให้องค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่งคือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีแนวโน้มทำให้การบริหารงานขององค์ประสบความสำเร็จตามไปด้วย (ปิยะมาศ เกิดแสง, 2562)

ยุคปัจจุบันการบริหารจัดการองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 7M ประกอบไปด้วย บุคคล (man) เงินทุน (money) วัตถุดิบ (material) วิธีการ (method) เครื่องมือ (machine) การตลาด (market) และเวลา (time) โดยทรัพยากรในการจัดการที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ บุคคล เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยสามารถ

เรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิดและการกระทำ สามารถผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น บุคคลจึงเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของขององค์กร และเป็นปัจจัยในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรได้ แต่ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กร ก็สร้างปัญหาหลายลักษณะให้แก่องค์กรเช่นเดียวกัน (ดนัย ผ่องแผ้ว, ศรายุทธ คชพงศ์, กุลชาติ บุญกลั่นสอน และโชติ บดีรัฐ, 2564) เช่น ปัญหาการลาออกของบุคลากร การทำงานล่าช้า ซึ่งจากปัญหาดังกล่าว หากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำได้อย่างดีแล้ว บุคลากรในองค์กรก็จะมีศักยภาพมากขึ้น จะส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาด้วย ซึ่งท้ายที่สุดแล้วองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จทั้งยังเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น (ประภาส ศิริภาพและคณะ, 2564) จากปัญหาดังกล่าวองค์กรต่าง ๆ ต้องตระหนักและต้องหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความพึงพอใจที่จะทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ จึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร เนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพราะบุคคลที่ทำงานทุกคนมีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และมีความคาดหวังจากการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถผลักดันภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีระดับมาก และนำไปพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จะสามารถกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทแรงกายและแรงใจปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ฆพิสา สุธดาอนันตโภคิน และภมร ขันธะหัตถ์, 2564)

ดังนั้น การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือการบริหารงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จนั้น เป็นสิ่งที่มีความท้าทายจากการแข่งขันที่มีเพิ่มขึ้น หากองค์กรหรือบริษัทที่มีขนาดใหญ่และมีพนักงานจำนวนมากนั้น การควบคุมทิศทางการทำงานหรือการติดตามผลการทำงานย่อมต้องมีแบบแผนหรือ แนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเช่นเดียวกันกับการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย บุคคลต้องมีแบบแผนการปฏิบัติที่ชัดเจนจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่จัดว่าเป็นอุปสรรคของการเริ่มทำงาน คือ การขาดแรงจูงใจ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง เนื่องจากแรงจูงใจที่ดีมีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังสามารถทำให้บุคลากรนั้นทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรก็จะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภคพัฒภูมิ ธรรมนันท์, 2566) เช่นเดียวกับ (จิรธร สีสังข์ และคณะ, 2566) ที่กล่าวว่าการจูงใจพนักงานจะทำให้องค์กรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบกับว่าบุคลากรแต่ละคนจะมีความต้องการด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไป บางคนอาจจะต้องการเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ ตำแหน่งหน้าที่ อำนาจ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันในความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติ ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งานและการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการที่จะรักษาคนให้อยู่ในองค์กรและทำงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มเทความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้

บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจ ตลอดจนการเสริมปัจจัยแรงจูงใจ 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อผลลัพธ์การปฏิบัติงานของพนักงานที่ดียิ่งขึ้น จึงควรมีการส่งเสริมในเรื่องของการตอบแทน การให้รางวัล คำชมเชยสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ให้มีขวัญกำลังใจและรู้สึกว่าตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นอกจากนี้แล้ว การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่ทุกคนในทีมมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบกัน โดยทุกคนในทีมต้องมีการประสานงานกันในส่วนต่าง ๆ มีการเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนปัญหา เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหา ทั้งการทำงานเป็นทีม เป็นการรวมกลุ่มคนหลายคนเข้ามาทำงานด้วยกัน ทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกัน จึงเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งเมื่อมีการทำงานร่วมกันจะเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีไอเดียใหม่ ๆ เกิดขึ้น ปัจจุบันในทุกองค์กรจะมีการทำงานเป็นทีมนำมาประยุกต์ใช้ไม่ว่าจะทำงานตำแหน่งไหน ก็ต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมร่วมกับคนอื่น ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ก็ต้องมีการประสานงานในการทำงานร่วมกัน หรือร่วมกันทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และจากปัจจุบันที่สังคมและสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กร หรือพนักงานก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านการทำงานร่วมกัน ความรู้ความสามารถ ความคิดต่าง ๆ ซึ่งการที่มีทีมการทำงานที่ดี ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด (อิงครัต จันทร์วงศ์, 2566) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การสื่อสารอย่างเปิดเผย การกระจายความเป็นผู้นำและการตัดสินใจร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรควรดำเนินการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ต้องมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคลและมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างเต็มใจและเปิดโอกาสให้พนักงานซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ (ชนะเอก เชี้ยวบางยาง และสุภาสินีย์ ปิญญานิพนธ์, 2566)

โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วยและให้บริการรักษาพยาบาล โดยมีวิสัยทัศน์ คือ เป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพและคุณธรรมในการดูแลผู้ป่วยบนพื้นฐานความพอเพียง และเป็นศูนย์การเรียนรู้ทางการแพทย์ที่มีมาตรฐานและมีค่านิยมที่มุ่งเน้นทีมทำงานด้วยความเชื่อใจไว้ใจซึ่งกันและกัน (T : Trust in Team Work) และมียุทธศาสตร์ที่ต้องการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จึงจะเห็นได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายงานในองค์กรที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน เพราะกิจกรรมใดๆ ก็ตามยากที่จะประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองเพียงคนเดียว หากมีทีมงานที่ดีย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเป็นที่น่าพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการได้เป็นอย่างดี

จากข้อมูลรายงานความเสี่ยงและอุบัติการณ์ที่เข้าข่ายทบทวน RCA (Root Cause Analysis) ปีงบประมาณ 2567 พบว่า มีจำนวนความเสี่ยงและอุบัติการณ์ที่รายงานในระบบ จำนวน 13 รายการ ได้แก่ เจ้าหน้าไม่ทราบขั้นตอนการจำหน่ายผู้ป่วย การลงค่ารักษาพยาบาลไม่ครบถ้วนเอกสารเบิกจ่ายไม่ถูกต้อง ปั๊มสิทธิคนไข้ไม่ถูกต้อง แสงสว่างในที่ทำงานไม่เพียงพอ เครื่องปรับอากาศในที่ทำงานเสีย การได้รับคำสั่งข้าราชการลาออกล่าช้า ซึ่งจำนวนความเสี่ยงและอุบัติการณ์ดังกล่าวเป็นประเด็นปัญหาที่อาจเกิดจากการขาดแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ไม่ดี ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

หากผู้บริหารมีส่งเสริมให้บุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์มีการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรและมีคุณค่า มีความก้าวหน้าในการงาน จะส่งผลต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (อรนุช ศรีสม, 2564) การทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงพยาบาล ผู้บริหารควรพัฒนาปัจจัยดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (เปรมฤดี ศรีวิชัย และ พินทอง ปินใจ,2560) นอกจากนี้แล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล โดยด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ในด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานควรให้ความสำคัญโดยกำหนดนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจที่แตกต่างกันในช่วงของอายุและตำแหน่งสายงาน และหน่วยงานควรกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างแรงผลักดันภายในด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดก่อน โดยเฉพาะปัจจัยค้ำจุน เพราะเป็นปัจจัยที่ ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา (ศิริลักษณ์ เตี้ยคำ, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนเป็นแนวทางให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายพัฒนาโรงพยาบาลให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติการสายงานสนับสนุนทางการแพทย์ของโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างรายคาบ และจ้างเหมาบริการ รวมจำนวน 2,117 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2567) กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้โปรแกรม STATA กำหนดค่า $R^2 = 0.02$ และคัดเลือกบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลากจากบัญชีรายชื่อบุคลากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่วนที่ 3 การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมีเป้าหมาย การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การรับผิดชอบร่วมกัน และความไว้วางใจ ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย โดยส่วนที่ 2–4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Best (1997) และส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดสำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทั้งนี้ เครื่องมือมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง **0.67–1.00** และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ **0.984**

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ จากนั้นดำเนินการแจกและรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คนด้วยตนเอง ตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติและจัดทำรายงานการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของ Best (1997) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Selection เพื่อศึกษาผลของแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่า IOC และตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่น **0.969** การทำงานเป็นทีม **0.969** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน **0.965** และแบบสอบถามโดยรวม **0.984** ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ประเภทตำแหน่งเป็นข้าราชการ ฝ่ายงานกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านความสำเร็จของการทำงาน	4.31	0.55	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.30	0.48	มาก
ด้านลักษณะของงาน	4.22	0.58	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.46	0.45	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.96	0.84	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.06	0.50	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.17	0.61	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.98	0.57	มาก
ด้านนโยบายในการบริหาร	3.94	0.77	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.23	0.53	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	4.36	0.47	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.18	0.43	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาด้านความสำเร็จของการทำงาน และน้อยที่สุด ได้แก่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านการมีเป้าหมาย	4.04	0.65	มาก

ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.00	0.72	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.10	0.64	มาก
ด้านความไว้วางใจ	4.14	0.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.07	0.67	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พบว่า อยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ รองลงมาด้านการติดต่อสื่อสาร และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัด	4.14	0.65	มาก
ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระเบียบหลักเกณฑ์	4.20	0.64	มาก
งานที่ปฏิบัติมีข้อผิดพลาดสามารถแก้ไขได้	4.24	0.60	มาก
ปฏิบัติงานได้สำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.16	0.66	มาก
มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน	4.18	0.64	มาก
มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน	4.23	0.60	มาก
สามารถปฏิบัติงานเสร็จทันเวลา	4.25	0.63	มาก
มีการบริหารเวลาอย่างชัดเจน	4.25	0.62	มาก
มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ	4.20	0.61	มาก
สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยความคุ้มค่า	4.21	0.64	มาก
วางแผนเป้าหมาย เพื่อลดการซ้ำซ้อน	4.17	0.64	มาก
กระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.16	0.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	0.54	มาก

จากตารางที่ 3 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พบว่า อยู่ในระดับ มาก ได้แก่ เมื่องานที่ท่านปฏิบัติมีข้อผิดพลาด ท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ รองลงมา คือ ท่านมีการบริหารเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานสำเร็จทันเวลา และน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	β	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	0.362	0.287		1.260	0.210	0.412	2.430
ด้านความสำเร็จของการทำงาน(X1)	0.289	0.063	0.298	4.572	0.000*	0.449	2.228
ด้านการยอมรับนับถือ(X2)	0.032	0.070	0.028	0.456	0.649	0.256	3.899
ด้านลักษณะของงาน(X3)	0.258	0.076	0.280	3.399	0.001*	0.419	2.385
ด้านความรับผิดชอบ(X4)	0.157	0.077	0.132	2.047	0.043*	0.332	3.012
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน(X5)	0.008	0.046	0.012	0.170	0.865	0.104	9.596
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ(X6)	0.105	0.139	0.098	0.759	0.449	0.398	2.509
ด้านการปกครองบังคับบัญชา(X7)	0.017	0.058	0.019	0.292	0.771	0.412	2.430
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X8)	0.089	.123	0.096	0.723	0.471	0.098	9.161
ด้านนโยบายในการบริหาร(X9)	0.113	.054	0.162	2.084	0.039*	0.289	3.463
ด้านสภาพการทำงาน(X10)	0.023	.061	0.023	0.381	0.704	0.475	2.107
ด้านความมั่นคงในงาน(X11)	0.212	.065	0.188	3.275	0.001*	0.531	1.882
R = .872a R2 = .760 Adjusted R2 = .740 df =11, 138 F = 39.632							
S.E.est = .27615 p-value = .000a Durbin-Watson = 1.863							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ได้ค่า Tolerance ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของการทำงาน 0.449 ด้านการยอมรับนับถือ 0.256 ด้านลักษณะของงาน 0.419 ด้านความรับผิดชอบ 0.332 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 0.104 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 0.398 ด้านการปกครองบังคับบัญชา 0.412 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 0.098 ด้านนโยบายในการบริหาร 0.289 ด้านสภาพการทำงาน 0.475 ด้านความมั่นคงในงาน 0.531 และค่า VIF ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 2.228 3.899 2.385 3.012 9.596 2.509 2.430 9.161 3.463 2.107 และ 1.882 ตามลำดับ

โดยเกณฑ์กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.05 และค่า VIF ที่ไม่เกิน 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2566)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์คิดเป็นร้อยละ 76.00 (R2 = .760) โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักดังนี้ ด้านความสำเร็จของการทำงาน(X1) ค่า Beta = 0.298 ด้านลักษณะของงาน(X3) ค่า Beta = 0.280 ด้านความมั่นคงในงาน (X11) ค่า Beta = 0.188 ด้านนโยบายในการบริหาร(X9) ค่า Beta = 0.162 และด้านความรับผิดชอบ(X4) ค่า Beta = 0.132 มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ร่วมกันร้อยละ 74.00

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	ß	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	1.271	1.710		7.448	0.000*		
ด้านการมีเป้าหมาย(X1)	0.057	0.102	0.069	0.562	0.575	0.144	6.936
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน(X2)	0.067	0.060	0.090	1.122	0.264	0.331	3.018
ด้านการติดต่อสื่อสาร(X3)	0.448	0.120	0.537	3.717	0.000*	0.103	9.712
ด้านความไว้วางใจ(X4)	0.257	0.077	0.311	3.344	0.001*	0.249	4.021
R = .830a R2 = .689 Adjusted R2 = .680 df = 4, 145 F = 81.482							
S.E.est = .30646 p-value = .000a Durbin-Watson = 2.010							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ได้ค่า Tolerance ของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย ด้านการมีเป้าหมาย 0.144 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 0.331 ด้านการติดต่อสื่อสาร 0.103 และด้านความไว้วางใจ 0.249 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 6.936 3.018 9.712 และ 4.021 ตามลำดับ โดยเกณฑ์มาตรฐานกำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.01 และค่า VIF ที่ไม่เกิน 10 จึงถือว่าตัวแปรการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์นี้ไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2566)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ คิดเป็นร้อยละ 68.90 (R2 = 0.689) โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X3) ค่า Beta = 0.537 และด้านความไว้วางใจ (X4) ค่า

Beta = 0.311 มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการทำนายการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ร่วมกันร้อยละ 68.00

อภิปรายผล

จากแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

1.1 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านนโยบายในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จอมคีรี และนฤนาถ ศราภัยวานิช (2564) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจสามอันดับแรกได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบและด้านการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ และงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านสถานะ ทางอาชีพ มีมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่งเท่ากับด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ควรมุ่งเน้น แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสำเร็จของการทำงาน ซึ่งเป็นสามอันดับแรก เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย กระตุ้นส่งเสริมให้บุคลกรมีความพยายาม และความทุ่มเทเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีกำหนดหน้าที่งานที่บุคลากรรับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระและเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนองค์กรให้บุคลากรได้รับอนุญาตให้ลางานตามสิทธิ์ของตน สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่าจะสามารถทำงานที่หน่วยงานนี้ได้ถึงเกษียณอายุราชการ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร

1.2 ระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมาย และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพงศ์ เรืองสงค์และนิตยา เพ็ญศิรินภา (2564) ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านพฤติกรรม

หัวหน้าทีม ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทสมาชิกในทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน และด้านวัตถุประสงค์/เป้าหมายของทีม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์มีการแบ่งปันทรัพยากรกับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาว่าจะสามารถนำพาทีมงานไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากรร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยความจริงใจ บุคลากรสามารถซักถาม ตรวจสอบ ข้อสงสัยกับเพื่อนร่วมงานกันได้อย่างเปิดเผย และส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จ

1.3 ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีการบริหารเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาที่กำหนด รองลงมา คือท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา ตามที่หน่วยงานกำหนด เมื่องานที่ท่านปฏิบัติมีข้อผิดพลาด ท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระเบียบหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ท่านมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เพื่อลดการซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่หน่วยงานกำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัณฐาพรรณ์ คำชมพู (2566) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านเวลา โดยบุคลากรมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บุคลากรตรงต่อเวลา รักษาเวลาในการ มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นเช่นนี้ เพราะว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการที่บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรมีความพยายาม และความทุ่มเทเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และบุคลากรมีอิสระและเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรได้รับอนุญาตให้ลางานตามสิทธิ์ของตน สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่าจะสามารถทำงานที่หน่วยงานนี้ได้ถึงเกษียณอายุราชการ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร นอกจากนี้แล้วองค์กรมีการทำงานเป็นทีมที่ทำให้บุคลากรมีการแบ่งปันทรัพยากรกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาว่าจะสามารถนำพาทีมงานไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนองค์กรมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากรร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยความจริงใจ สามารถซักถาม ตรวจสอบ ข้อสงสัยกับ

เพื่อนร่วมงานกันได้อย่างเปิดเผย และบุคลากรมีทักษะในการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จนนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

2. ศึกษาแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านลักษณะของงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฐาพรรณ์ คำชมพู (2566) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ประกอบด้วยตัวแปรแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ลักษณะของงาน ความ ความรับผิดชอบ โดยอธิบายได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลยิ่งมีแรงจูงใจในการบริการเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานมาก ลักษณะของงานมาก ความรับผิดชอบมากจะทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้นไปด้วย และผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)=.733 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ ร้อยละ 53.7 (R2=0.537) ทั้งนี้ผลการวิจัยได้ผลดังกล่าวเพราะบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบุคลากรสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญจากการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงบุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนนโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาลอุตรดิตถ์เอื้อต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถอนุญาตให้ลางานตามสิทธิ์ของตนทำให้บุคลากรมั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานที่หน่วยงานนี้ได้ถึงเกษียณอายุราชการ

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ 2 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความไว้วางใจ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรนุช ศรีสม (2564) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวเป็นเพราะโรงพยาบาลอุตรดิตถ์มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากรในฝ่ายงานและในหน่วยงาน บุคลากรในองค์กรสามารถปรึกษาหารือกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ บุคลากรได้มีการซักถาม ตรวจสอบ ข้อสงสัยกับเพื่อนร่วมงานกันได้อย่างเปิดเผย บุคลากรมีทักษะในการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน มีการแบ่งปันทรัพยากรกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคลากรมี

ความเชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงานระหว่างกันว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่มีความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาจะสามารถนำพาทีมงานไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสามารถในการบริหารเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา ตามที่หน่วยงานกำหนด และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด ก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัย คือ การขับเคลื่อนของบุคลากรที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ ขับเคลื่อนผ่าน 2 เสาหลักที่สำคัญ คือ แรงจูงใจภายในและภายนอก ได้แก่ ความสำเร็จ ลักษณะงาน ความมั่นคง นโยบาย และความรับผิดชอบ ควบคู่กับ การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การสื่อสาร และความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์กรมีรากฐานการทำงานเป็นทีมที่ดี ทำให้มีความไว้วางใจซึ่งนับว่าเป็นหัวใจสำคัญสูงสุด ที่ส่งผลให้การสื่อสาร เป้าหมาย และการมีส่วนร่วมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมความเชื่อใจกันในองค์กรคือรากฐานที่สำคัญที่สุดของความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุป

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสำเร็จของการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านนโยบายในการบริหาร ขณะที่การทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารและการมีเป้าหมาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความโดดเด่นด้านการบริหารเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลา การปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด การวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของการทำงาน ลักษณะของงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายในการบริหาร และความรับผิดชอบ ส่วนการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารและความไว้วางใจ สะท้อน

ให้เห็นว่าแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ควรกำหนดนโยบายกระจายอำนาจ เพื่อเสริมสร้างอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 ควรส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพและจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1.3 ควรพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงบวก โดยเน้นความสำเร็จ ความทุ่มเท และการสร้างขวัญกำลังใจมากกว่าการจับผิด

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรจัดทำและปรับปรุงรายละเอียดหน้าที่งานให้ชัดเจน สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของบุคลากร

2.2 ควรมีโครงการเชิดชูเกียรติหรือประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและคุณค่าในการทำงาน

2.3 ควรจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน

2.4 ควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงและการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มเติม เช่น ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลากรและปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.3 ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างหรือศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความหลากหลายมากขึ้น

3.4 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกและครอบคลุมยิ่งขึ้น

3.5 อาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อค้นหาเหตุผลและปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของบุคลากร

3.6 ผลการวิจัยที่ได้ควรนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กัณฐาพรณ์ คำชมพู. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กัลยา วานิชย์บัญชา, และ ฐิตา วานิชย์บัญชา. (2566). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล พิมพ์ครั้งที่ 35. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.

ฆพิสา สุธดาอนันตโภคิน, และ ภมร ขันธะหัตถ์. (2564). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 13(1), 23–38.

จิรธร สีสังข์ และคณะ. (2566). ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. Journal of Modern Learning Development. 8(4), 70–89.

ชนะเอก เชี้ยวบางยาง, และ สุภาสินีย์ ปริญญานิพนธ์. (2566). ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(4), 837–848.

ดนัย ผ่องแผ้ว, ศรายุทธ คชพงศ์, กุลชาติ บุญกลั่นสอน, และ โชติ บดีรัฐ. (2564). ทุนมนุษย์: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ. Journal of Modern Learning Development. 6(5), 289–320.

ประภาส ศิริภาพ, และคณะ. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาไทย. วารสารการบริหารปกครอง. 10(1), 197–220.

ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

เปรมฤดี ศรีวิชัย, และ พินทอง ปินใจ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพะเยา. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ. 35(3), 155–164.

ภคพัฒภูมิ ธรรมนันท์. (2566). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานสมัยใหม่. วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน. 1(1), 1–18.

สิริลักษณ์ เตี้ยคำ. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. 5(9), 195–208.

สุกัญญา จอมคีรี, และ นฤนาถ ศราภัยวานิช. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 7(4), 124–132.

อิงครัต จันทร์วงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.