

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย จำนวน 211 ฉบับ และผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |     |                                   |
|-----------|-----|-----------------------------------|
| $\bar{x}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย                         |
| S.D.      | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน              |
| Min.      | แทน | ค่าต่ำสุด                         |
| Max.      | แทน | ค่าสูงสุด                         |
| $r$       | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์         |
| $p$       | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติ               |
| **        | แทน | การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |

#### 2. ลำดับขั้นของการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติเชิงพรรณนา

2.2 วิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์  
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

2.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

2.4 ทดสอบการแจกแจงประชากรด้วยสถิติทดสอบ

2.5 ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

2.6 สังเคราะห์ข้อเสนอแนะด้วยสถิติเชิงพรรณนา

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จากการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร  
ทางการแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (n=211) | ร้อยละ |
|--------------|---------------|--------|
| เพศ          |               |        |
| ชาย          | 18            | 8.53   |
| หญิง         | 193           | 91.47  |
| อายุ         |               |        |
| 21-30 ปี     | 49            | 23.22  |
| 31-40 ปี     | 105           | 49.77  |
| 41-50 ปี     | 48            | 22.75  |
| 51-60 ปี     | 9             | 4.26   |

Min.= 24, Max.= 56,  $\bar{x}$  = 36, S.D.= 7.21

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป  | จำนวน (n=211) | ร้อยละ |
|---|---------------|--------|
| ระดับการศึกษาสูงสุด   |               | 3.79   |
| อนุปริญญาหรือเทียบเท่า  | 8             | 84.44  |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  | 178           | 11.77  |
| ปริญญาโท  | 25            |        |
| สถานภาพ   |               |        |
| โสด   | 72            | 34.12  |
| สมรส  | 121           | 57.35  |
| หย่าหรือแยกกันอยู่  | 9             | 4.26   |
| หม้าย   | 9             | 4.26   |
| ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน<br>ในโรงพยาบาลชุมชน                     |               |        |
| 1-5 ปี  | 36            | 17.06  |
| 6-10 ปี   | 42            | 19.91  |
| 11-15 ปี  | 64            | 30.33  |
| 16 ปีขึ้นไป   | 69            | 32.70  |
| Min.= 1, Max.= 36, $\bar{x}$ = 13.44, S.D.= 7.67                  |               |        |
| รายได้ต่อเดือน  |               |        |
| ต่ำกว่า 15,000 บาท  | 18            | 8.53   |
| 15,001 – 20,000 บาท   | 70            | 33.18  |
| 20,001 – 25,000 บาท   | 56            | 26.54  |
| สูงกว่า 25,001 บาท  | 67            | 31.75  |
| Min.= 13,000, Max.= 35,410, $\bar{x}$ = 23,233.33, S.D.= 5,631.73 |               |        |
| ตำแหน่ง   |               |        |
| พยาบาลเทคนิค  | 8             | 3.79   |
| พยาบาลวิชาชีพ   | 203           | 96.21  |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 91.47 มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 49.77 อายุน้อยที่สุด 24 ปี มากที่สุด 56 ปี โดยเฉลี่ย 36 ปี (Min.= 24, Max.= 56,  $\bar{x}$  = 36, S.D.= 7.21) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 84.44 มีสถานภาพสมรส จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 57.35 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 ประสบการณ์น้อยที่สุด 24 ปี มากที่สุด 56 ปี โดยเฉลี่ย 36 ปี (Min.= 1, Max.= 36,  $\bar{x}$  = 13.44, S.D.= 7.67) รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.18 น้อยที่สุด 13,000 บาท มากที่สุด 35,410 บาท โดยเฉลี่ย 23,233.33 บาท (Min.= 13,000, Max.= 35,410,  $\bar{x}$  = 23,233.33, S.D.= 5,631.73 ) ตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 96.21

### 3.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย

จากการสอบถามบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านความประหยัด ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ปรากฏผลดังตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยรวม

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน   | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|----------------------------|-----------|------|-------|
| คุณภาพของงาน               | 3.59      | .49  | มาก   |
| ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน | 3.93      | .45  | มาก   |
| ความประหยัด                | 3.87      | .53  | มาก   |
| รวม                        | 3.79      | .43  | มาก   |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 3 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.93$ , S.D.= .45) รองลงมาคือ ด้านความประหยัด ( $\bar{x} = 3.87$ , S.D.= .53) และด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{x} = 3.59$ , S.D.= .49)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านคุณภาพของงาน

| คุณภาพของงาน  | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| 1. มีผลการทำงานที่ทำให้คุณภาพการให้บริการในหน่วยงานดีขึ้น | 3.48      | .52  | มาก   |
| 2. มีผลการทำงานที่ทำให้การบริการถูกต้องแม่นยำ             | 3.51      | .52  | มาก   |
| 3. ผลการทำงานมีความผิดพลาดน้อย                            | 3.53      | .69  | มาก   |
| 4. ผลการทำงานทำให้ภาพรวมในการบริการของโรงพยาบาลดีขึ้น     | 3.57      | .56  | มาก   |
| รวม   | 3.52      | .42  | มาก   |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมเห็นว่าคุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.59$ , S.D.=.49) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมาก ซึ่ง 3 อันดับแรกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีผลการทำงานที่ทำให้ภาพรวมในการบริการของโรงพยาบาลดีขึ้น ( $\bar{x} = 3.64$ , S.D.=.60) มีผลการทำงานที่ทำให้การบริการถูกต้องแม่นยำ ( $\bar{x} = 3.63$ , S.D.=.67) และมีผลการทำงานที่ทำให้คุณภาพการให้บริการในหน่วยงานดีขึ้น ( $\bar{x} = 3.56$ , S.D.=.56)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

| ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน                      | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| 1. ทำงานได้เสร็จตรงเวลา                         | 3.70      | .64  | มาก   |
| 2. งานที่ได้รับมอบหมายสามารถส่งมอบได้ทันเวลา    | 3.93      | .68  | มาก   |
| 3. ใช้เวลาทำงานชนิดเดียวกันมากกว่าเพื่อนร่วมงาน | 4.07      | .68  | มาก   |
| 4. ทำงานเสร็จช้า                                | 4.03      | .48  | มาก   |
| รวม   | 3.93      | .45  | มาก   |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมเห็นว่าความรวดเร็วในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.93, S.D.=.45$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมาก ซึ่ง 3 อันดับแรกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ใช้เวลาทำงานชนิดเดียวกันมากกว่าเพื่อนร่วมงาน( $\bar{x} = 4.07, S.D.=.68$ ) ทำงานเสร็จช้า( $\bar{x} = 4.12, S.D.=.47$ ) และงานที่ได้รับมอบหมายสามารถส่งมอบได้ทันเวลา( $\bar{x} = 3.95, S.D.=.52$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านความประหยัด

| ความประหยัด                                | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ผลการทำงานทำให้โรงพยาบาลประหยัด         | 3.66      | .59  | มาก   |
| 2. ใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่าที่สุด | 3.93      | .68  | มาก   |
| 3. ผลิตขยะจากการทำงานมากเกินความจำเป็น     | 4.03      | .71  | มาก   |
| รวม  | 3.87      | .53  | มาก   |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมเห็นว่าความประหัดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.87, S.D.=.53$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ทุกรายการบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผลิตขยะจากการทำงานมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ( $\bar{x} = 4.03, S.D.=.71$ ) ใ้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่าที่สุด ( $\bar{x} = 3.93, S.D.=.68$ ) และผลการการทำงานทำให้โรงพยาบาลประหัด ( $\bar{x} = 3.66, S.D.=.59$ )

### 3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย

จากการสอบถามบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน การเรียนรู้ มนุษยสัมพันธ์ในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ปราบกฏผลคังตารางที่ 7-14

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยรวม

| ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|--|-----------|------|---------|
| มนุษยสัมพันธ์ในงาน                                 | 4.09      | .42  | มาก     |
| ภาวะผู้นำ  | 3.79      | .36  | มาก     |
| การเรียนรู้  | 3.75      | .36  | มาก     |
| นโยบายและการบริหารงาน                              | 3.73      | .39  | มาก     |
| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน                         | 3.69      | .45  | มาก     |
| สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน                         | 3.41      | .35  | ปานกลาง |
| ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน                      | 3.40      | .66  | ปานกลาง |
| รวม  | 3.69      | .33  | มาก     |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 7 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลราชประชานุเคราะห์ จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{x}=4.09, S.D.=.42$ ) ด้านภาวะผู้นำ ( $\bar{x}=3.79, S.D.=.36$ ) ด้านการเรียนรู้ ( $\bar{x}=3.75, S.D.=.36$ ) นโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{x}=3.73, S.D.=.39$ ) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.69, S.D.=.45$ ) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.41, S.D.=.35$ ) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.40, S.D.=.66$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลราชประชานุเคราะห์ จังหวัดหนองคาย ด้านภาวะผู้นำ

| ภาวะผู้นำ  | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|--|-----------|------|---------|
| 1. การยอมรับความสามารถของผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าหน่วยงาน                            | 4.10      | .47  | มาก     |
| 2. ผู้บังคับบัญชามีความกล้าหาญในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน                                  | 3.30      | .64  | ปานกลาง |
| 3. การปฏิบัติงานได้รับรู้ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหน่วยงาน                          | 4.07      | .51  | มาก     |
| 4. มีความไว้วางใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าหน่วยงาน                   | 4.10      | .47  | มาก     |
| 5. มีวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอภายใต้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าหน่วยงาน | 3.90      | .53  | มาก     |
| 6. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าหน่วยงานเมื่อมีปัญหา             | 3.54      | .61  | มาก     |
| 7. ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าหน่วยงาน                  | 4.10      | .47  | มาก     |
| 8. การรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าหน่วยงาน                           | 3.30      | .64  | ปานกลาง |



ตารางที่ 8 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำ | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----------|-----------|------|-------|
| รวม       | 3.79      | .36  | มาก   |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 8 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลราชภัฏจันทรเกษม จังหวัดหนองคาย ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.79, S.D.=.36$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าทุกรายการบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลราชภัฏจันทรเกษม จังหวัดหนองคาย เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มี 3 อันดับแรกที่มีคะแนนเท่ากันในระดับมากได้แก่ ขอมรับการสามารถของผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าหน่วยงาน ( $\bar{x} = 4.10, S.D.=.47$ ) มีความไว้วางใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าหน่วยงาน ( $\bar{x} = 4.10, S.D.=.47$ ) และ ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าหน่วยงาน ( $\bar{x} = 4.10, S.D.=.47$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลราชภัฏจันทรเกษม จังหวัดหนองคาย ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน   | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|--|-----------|------|---------|
| 1. มีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน                               | 3.54      | .61  | มาก     |
| 2. มีความพึงพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบ<br>การเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม | 3.30      | .64  | ปานกลาง |
| 3. ขอมรับการพิจารณาความดีความชอบ   | 4.27      | .77  | มาก     |
| รวม  | 3.69      | .45  | มาก     |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 9 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.69, S.D.=.45$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกพบว่า ขอมรับผลการพิจารณาความดีความชอบในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.27, S.D.=.77$ ) มีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.54, S.D.=.61$ ) และมีความพึงพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.30, S.D.=.64$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านนโยบายและการบริหารงาน

| นโยบายและการบริหารงาน  | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|--|-----------|------|---------|
| 1. โรงพยาบาลมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ | 3.90      | .53  | ปานกลาง |
| 2. โรงพยาบาลมีการกำหนดเป้าหมายของผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลอย่างชัดเจน                      | 4.10      | .47  | ปานกลาง |
| 3. โรงพยาบาลมีแผนงานพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลอย่างชัดเจน                                       | 4.07      | .51  | ปานกลาง |
| 4. โรงพยาบาลมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลอย่างชัดเจน                            | 3.30      | .64  | ปานกลาง |
| 5. โรงพยาบาลมีข้อบังคับให้บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลทำงานภายในกรอบของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน                           | 3.54      | .61  | ปานกลาง |
| รวม  | 3.73      | .39  | ปานกลาง |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 10 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.73, S.D.=.39$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกพบว่า โรงพยาบาลมีการกำหนดเป้าหมายของผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์อย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 4.10, S.D.=.47$ ) โรงพยาบาลมีแผนงานพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์อย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 4.07, S.D.=.51$ ) และโรงพยาบาลมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ( $\bar{x} = 3.90, S.D.=.53$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านการเรียนรู้

| การเรียนรู้   | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|---|-----------|------|---------|
| 1. ศึกษาความรู้ด้านอื่นๆอยู่เสมอ  | 3.30      | .64  | ปานกลาง |
| 2. ได้นำความรู้จากประสบการณ์มาปรับใช้กับงาน<br>ทางการแพทย์                | 4.10      | .47  | มาก     |
| 3. ในหน่วยงานมีการประชุมปรึกษาในเรื่องการทำงาน<br>อย่างสม่ำเสมอ           | 4.07      | .51  | มาก     |
| 4. เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้มีการปรึกษาในที่<br>การพยาบาลเป็นประจำ | 3.54      | .61  | ปานกลาง |
| รวม   | 3.75      | .36  | มาก     |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 11 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.75, S.D.=.36$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกพบว่า ได้นำความรู้จากประสบการณ์มาปรับใช้กับงานทางการแพทย์ ( $\bar{x} = 4.10, S.D.=.47$ ) ในหน่วยงานมีการประชุมปรึกษาในเรื่องการ

ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 4.07, S.D. = .51$ ) และเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้มีการปรึกษาในที่มการพยาบาลเป็นประจำ ( $\bar{x} = 3.54, S.D. = .61$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านมนุษยสัมพันธ์ในงาน

| มนุษยสัมพันธ์ในงาน   | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| 1. การมีปัญหากับเพื่อนร่วมงานบ่อยๆ                         | 4.27      | .77  | มาก   |
| 2. มีความคิดเห็นขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ            | 4.13      | .62  | มาก   |
| 3. การยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน                    | 3.90      | .53  | มาก   |
| 4. สามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้เมื่อเขามีเหตุจำเป็น | 4.07      | .51  | มาก   |
| 5. มีความเป็นมิตรและเอื้ออารีกับเพื่อนร่วมงาน              | 4.10      | .47  | มาก   |
| รวม  | 4.09      | .42  | มาก   |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 12 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านมนุษยสัมพันธ์ในงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09, S.D. = .42$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกพบว่า การมีปัญหากับเพื่อนร่วมงานบ่อยๆ ( $\bar{x} = 4.27, S.D. = .77$ ) มีความคิดเห็นขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 4.13, S.D. = .62$ ) และมีความเป็นมิตรและเอื้ออารีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.10, S.D. = .47$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

| สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|---|-----------|------|---------|
| 1. ได้รับการเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในหน้าที่                           | 4.27      | .77  | มาก     |
| 2. ได้รับความสะดวกในการนำอุปกรณ์ป้องกันร่างกายมาใช้งานอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน | 4.13      | .62  | มาก     |
| 3. ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก                                  | 3.90      | .53  | มาก     |
| 4. มีสถานที่สำหรับพักผ่อนอย่างเหมาะสมในระหว่างปฏิบัติงาน                          | 4.07      | .51  | มาก     |
| 5. ระหว่างปฏิบัติงานมีแสงสว่างอย่างเพียงพอ  | 4.10      | .47  | มาก     |
| 6. มีอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ   | 3.23      | .76  | ปานกลาง |
| รวม   | 3.41      | .35  | ปานกลาง |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 13 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.41, S.D.=.35$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกพบว่า ได้รับการเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ( $\bar{x} = 4.27, S.D.=.77$ ) ได้รับความสะดวกในการนำอุปกรณ์ป้องกันร่างกายมาใช้งานอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.13, S.D.=.62$ ) และระหว่างปฏิบัติงานมีแสงสว่างอย่างเพียงพอ ( $\bar{x} = 4.10, S.D.=.47$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

| ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน                                      | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|--|-----------|------|---------|
| 1. รู้สึกท้อแท้หมดหวังในตำแหน่งงานที่ทำ                            | 3.69      | .65  | มาก     |
| 2. การเสียสละเวลาส่วนตัวสำหรับหน่วยงานเป็นเรื่องที่<br>อึดอัดใจมาก | 3.96      | .88  | มาก     |
| 3. ต้องการพัฒนางานในหน่วยงานมากกว่านี้                             | 4.17      | .58  | มาก     |
| 4. มีความสุขที่ได้มาทำงานที่นี่                                    | 3.50      | .56  | ปานกลาง |
| 5. รู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานที่นี่                                   | 3.57      | .61  | มาก     |
| รวม  | 3.40      | .66  | มาก     |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 14 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.40, S.D. = .66$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกพบว่า ต้องการพัฒนางานในหน่วยงานมากกว่านี้ ( $\bar{x} = 4.17, S.D. = .58$ ) การเสียสละเวลาส่วนตัวสำหรับหน่วยงานเป็นเรื่องที่อึดอัดใจมาก ( $\bar{x} = 3.96, S.D. = .88$ ) และ รู้สึกท้อแท้หมดหวังในตำแหน่งงานที่ทำ ( $\bar{x} = 3.69, S.D. = .65$ )

#### 3.4 ผลการทดสอบการแจกแจงประชากร

จากการที่นำสถิติเชิงอนุกรมมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานซึ่งมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้แทนกลุ่มประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบการแจกแจงประชากรเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ ด้วยสถิติทดสอบ Kolmogorov-Smirnov ปรากฏผลดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบการแจกแจงประชากรด้วยสถิติทดสอบ Kolmogorov-Smirnov

|                               | Kolmogorov-Smirnov | <i>p</i> |
|-------------------------------|--------------------|----------|
| ภาวะผู้นำ                     | 2.26               | .00      |
| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน    | 3.35               | .00      |
| นโยบายและการบริหารงาน         | 2.89               | .00      |
| การเรียนรู้                   | 2.92               | .00      |
| มนุษยสัมพันธ์ในงาน            | 2.13               | .00      |
| สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน    | 2.13               | .00      |
| ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | 2.60               | .00      |
| คุณภาพของงาน                  | 2.34               | .00      |
| ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน    | 2.37               | .00      |
| ความประหยัด                   | 2.49               | .00      |

โดยมีสมมติฐานในการทดสอบคือ

$H_0$  : เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ

$H_1$  : เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ

ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูลด้วยสถิติทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .01 ค่า *p* ของการทดสอบมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ว่า เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ดังนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติแบบไม่มีพารามิเตอร์ (Non-Parameter) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Kendall's tau<sub>b</sub>

### 3.5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

จากการทดสอบสมมติฐานทางสถิติระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน การเรียนรู้ มนุษยสัมพันธ์ในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่



คุณภาพของงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และความประหยัด ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Kendall's tau<sub>b</sub> ปรากฏผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย

| ตัวแปร | Y1       |          | Y2       |          | Y3       |          |
|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|        | <i>r</i> | <i>p</i> | <i>r</i> | <i>p</i> | <i>r</i> | <i>p</i> |
| X1     | .32**    | .00      | .23**    | .00      | .27**    | .00      |
| X2     | .31**    | .00      | .30**    | .00      | .26**    | .00      |
| X3     | .34**    | .00      | .26**    | .00      | .26**    | .00      |
| X4     | .31**    | .00      | .25**    | .00      | .28**    | .00      |
| X5     | .44**    | .00      | .37**    | .00      | .37**    | .00      |
| X6     | .44**    | .00      | .37**    | .00      | .37**    | .00      |
| X7     | .15**    | .00      | .07      | .14      | .10      | .05      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 ผู้วิจัยกำหนดรหัสแทนตัวแปร โดยให้

X1 หมายถึง ภาวะผู้นำ

X2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

X3 หมายถึง นโยบายและการบริหารงาน

X4 หมายถึง การเรียนรู้

X5 หมายถึง มนุษยสัมพันธ์ในงาน

X6 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

X7 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Y1 หมายถึง คุณภาพของงาน

Y2 หมายถึง ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

Y3 หมายถึง ความประหยัด



ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพของงานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน การเรียนรู้ มนุษยสัมพันธ์ในงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์ในงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ กับภาวะผู้นำ นโยบายและการบริหารงาน และการเรียนรู้ ในระดับน้อยแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความประหยัคมีความสัมพันธ์กับ มนุษยสัมพันธ์ในงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน การเรียนรู้ ในระดับน้อย แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### 3.6 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังตารางที่ 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ทางการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย

| ข้อ | ข้อเสนอแนะ  | ความถี่ | ร้อยละ |
|-----|---|---------|--------|
| 1.  | ผู้บริหารควรรับทราบปัญหาการปฏิบัติงานและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา | 40      | 42.10  |
| 2.  | ควรมีการประเมินผลงานที่ดี พิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงาน  | 15      | 15.78  |
| 3.  | ควรจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ                                | 11      | 11.57  |
| 4.  | ผู้บริหารควรมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน                                     | 8       | 8.42   |
| 5.  | ควรจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ                                  | 5       | 5.26   |
| 6.  | ควรมีการพัฒนาความรู้ให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร                          | 5       | 5.26   |
| 7.  | ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน  | 4       | 4.21   |
| 8.  | ควรมีสวัสดิการที่เหมาะสมและเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน              | 7       | 7.36   |

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 17 พบว่า มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารควรรับทราบปัญหาการปฏิบัติงานและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ควรมีการติดตามแก้ไขปัญหายอย่างจริงจัง โดยรับฟังปัญหาและความคิดเห็นของบุคลากรระดับต่างๆเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนแก้ไขปัญหายอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรมีการตัดสินใจที่เป็นกลาง มีคุณสมบัติและทักษะการบริหารที่ดี มีความน่าเชื่อถือในการตัดสินใจ

ควรมีการประเมินผลงานที่ดี พิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรมีแนวทางในการติดตามประเมินผลงานเพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ควรมีแนวทางการให้โอกาสด้านความก้าวหน้าในงาน ควรมีขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณาเลื่อนขั้นพิเศษ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลควรมีแนวทางบริหารที่ชัดเจน โปร่งใส

ควรจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ บุคลากรทางการพยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้เลือกแผนกตามทักษะที่มี โดยปฏิบัติงาน

ตามตารางเวรซึ่งไม่สามารถคาดการณ์ปริมาณงานล่วงหน้าได้ เพราะปริมาณงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้มารับบริการ เช่น ผู้ป่วยจำนวนน้อยแต่อาจมีผู้ป่วยในภาวะวิกฤตที่ต้องดูแลใกล้ชิด หรือมีผู้ป่วยที่ต้องช่วยฟื้นคืนชีพซึ่งต้องใช้เวลามากและต้องใช้บุคลากรเป็นทีมในการช่วยเหลือ เป็นต้น ดังนั้นจึงต้องวางแผนอัตรากำลังโดยให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามทักษะที่มีและมีการสำรองอัตรากำลังอย่างชัดเจน โดยแบ่งประเภทผู้ป่วยตามระดับความรุนแรงของอาการป่วยเพื่อให้สามารถจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมในงานที่รับผิดชอบ

ผู้บริหารควรมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน มีเป้าหมายในการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ มีนโยบายที่ลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีการชี้แจงให้เข้าใจเพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามนโยบายของผู้บริหารและสามารถวัดผลได้ชัดเจน

ควรจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดแนวทางจ่ายค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ เนื่องจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีบุคลากรหลายสาขาอาชีพ การปฏิบัติงานมีทั้งแบบให้บริการและแบบสำนักงาน ในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนนอกเวลาราชการควรมีการประเมินตามผลงานที่ทำได้เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำกัน

ควรมีการพัฒนาความรู้ให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละแผนกต้องใช้ความรู้ ทักษะและเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการจัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการอบรม ประชุมวิชาการหรือศึกษาต่อ ควรพิจารณาให้เป็นไปตามความจำเป็นของแผนกและความต้องการของบุคลากร

ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ในโรงพยาบาลชุมชนนั้น บุคลากรทางการแพทย์มักถูกจัดสรรให้รับผิดชอบงานด้านอื่นๆซึ่งอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ทำให้ขาดอัตรากำลังในการให้บริการผู้ป่วยซึ่งถือเป็นงานหลัก ทำให้บุคลากรทางการแพทย์ต้องทำงานหนัก ผู้บริหารจึงควรพิจารณาความเหมาะสมในการจัดสรรบุคลากร

ควรมีสวัสดิการที่เหมาะสมและเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานโดยแบ่งเป็นเวร เวรละ 8 ชั่วโมง หรือมีเวรแบบฉุกเฉินที่เรียกได้ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งมีบุคลากรหมุนเวียนมาปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอด 24 ชั่วโมง ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ควรมีสวัสดิการ เช่น อาหารที่มีคุณภาพ ที่พักค้างคืนชั่วคราวที่ปลอดภัย และการเดินทางมาปฏิบัติงานที่เหมาะสมและปลอดภัย เป็นต้น

#### 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน และการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานที่ 3 มนุษย์สัมพันธ์ในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ปรากฏผลดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน                                     | ผลการทดสอบความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | <i>r</i> | <i>p</i> | สนับสนุนสมมติฐาน | ไม่สนับสนุนสมมติฐาน |
|--|---|----------|----------|------------------|---------------------|
| สมมติฐานที่ 1<br>ภาวะผู้นำ                   | คุณภาพของงาน                                      | .32**    | .00      | ✓                |                     |
|  | ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน                        | .23**    | .00      | ✓                |                     |
|  | ความประหยัด                                       | .27**    | .00      | ✓                |                     |
| สมมติฐานที่ 2a<br>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | คุณภาพของงาน                                      | .31**    | .00      | ✓                |                     |
|  | ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน                        | .30**    | .00      | ✓                |                     |
|  | ความประหยัด                                       | .26**    | .00      | ✓                |                     |
| สมมติฐานที่ 2b<br>นโยบายและการบริหารงาน      | คุณภาพของงาน                                      | .34**    | .00      | ✓                |                     |
|  | ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน                        | .26**    | .00      | ✓                |                     |
|  | ความประหยัด                                       | .26**    | .00      | ✓                |                     |
| สมมติฐานที่ 2c<br>การเรียนรู้                | คุณภาพของงาน                                      | .31**    | .00      | ✓                |                     |
|  | ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน                        | .25**    | .00      | ✓                |                     |
|  | ความประหยัด                                       | .28**    | .00      | ✓                |                     |

ตารางที่ 18 (ต่อ)

| สมมติฐาน  | ผลการทดสอบความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | <i>r</i> | <i>p</i> | สนับสนุนสมมติฐาน | ไม่สนับสนุนสมมติฐาน |
|---|---|----------|----------|------------------|---------------------|
| สมมติฐานที่ 3a<br>มนุษย์สัมพันธ์<br>ในงาน           | คุณภาพของงาน                                      | .44**    | .00      | ✓                |                     |
|   | ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน                        | .37**    | .00      | ✓                |                     |
|   | ความประหยัด                                       | .37**    | .00      | ✓                |                     |
| สมมติฐานที่ 3b<br>สภาพแวดล้อม<br>ในการปฏิบัติงาน    | คุณภาพของงาน                                      | .44**    | .00      | ✓                |                     |
|   | ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน                        | .37**    | .00      | ✓                |                     |
|   | ความประหยัด                                       | .37**    | .00      | ✓                |                     |
| สมมติฐานที่ 3c<br>ขวัญและกำลังใจ<br>ในการปฏิบัติงาน | คุณภาพของงาน                                      | .15**    | .00      | ✓                |                     |
|   | ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน                        | .07      | .14      |                  | ✓                   |
|   | ความประหยัด                                       | .10      | .05      |                  | ✓                   |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลรามาธิบดี กรุงเทพมหานคร จังหวัดหนองคายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสัมพันธ์กับคุณภาพของงานในระดับปานกลาง สัมพันธ์กับความเร็วในการปฏิบัติงาน และความประหยัดในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลรามาธิบดี กรุงเทพมหานคร จังหวัดหนองคายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสัมพันธ์กับคุณภาพของงานในระดับปานกลาง สัมพันธ์กับความเร็วในการปฏิบัติงานและความประหยัดในระดับน้อย สำหรับนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลรามาธิบดี กรุงเทพมหานคร จังหวัดหนองคายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสัมพันธ์กับคุณภาพของงานในระดับปานกลาง สัมพันธ์กับความเร็วในการปฏิบัติงานและความประหยัดในระดับน้อย ส่วนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลรามาธิบดี กรุงเทพมหานคร จังหวัดหนองคายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมพันธ์กับคุณภาพของงานในระดับปานกลาง สัมพันธ์กับความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน  
 ความประหัยคในระดับน้อย  
 สมมติฐานที่ 3 มนุษย์สัมพันธ์ในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ  
 งานของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคายอย่างมีนัยสำคัญ  
 สถิติที่ระดับ .01 โดยสัมพันธ์กับคุณภาพของงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและ  
 ประหัยคในระดับปานกลาง สำหรับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ  
 ทริภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด  
 คายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสัมพันธ์กับคุณภาพของงาน ความรวดเร็ว  
 ปฏิบัติงานและความประหัยคในระดับปานกลาง ส่วนขวัญและกำลังใจในการ  
 ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล  
 พยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสัมพันธ์กับ  
 ภาพของงานในระดับน้อย แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและ  
 ประหัยค

