



อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
INFLUENCES OF ORGANIZATION MANAGEMENT AND TIME MANAGEMENT TOWARD
WORK EFFICIENCY OF PROFESSIONAL NURSES IN LARGE GOVERNMENT
HOSPITALS OF BANGKOK METROPOLIS

ชญมน พละบุญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

INFLUENCES OF ORGANIZATION MANAGEMENT AND TIME MANAGEMENT TOWARD
WORK EFFICIENCY OF PROFESSIONAL NURSES IN LARGE GOVERNMENT
HOSPITALS OF BANGKOK METROPOLIS



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2020
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
ของ
ชญมน พลະบุญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก	 ประธาน
(อาจารย์ ดร.ธณภูมิ อติเวทิน)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน)
	 กรรมการ
	(อาจารย์ ดร.รสิตา สังข์บุญนาค)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	ชญมน พลະบุญ
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนเตียง 500 เตียงขึ้นไป จำนวน 408 ราย ใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบที ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีสถานภาพโสด และมีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าน้ำหนักพยากรณ์ร้อยละ 54.40, 35.60, 28.10 และ 28.20 ตามลำดับของ 3) ปัจจัยด้านการจัดการเวลามีอิทธิพลต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าน้ำหนักพยากรณ์ร้อยละ 60.70, 61.30, 60.60 และ 58.70 ตามลำดับ

คำสำคัญ : การจัดการในองค์กร การจัดการเวลา พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่

Title	INFLUENCES OF ORGANIZATION MANAGEMENT AND TIME MANAGEMENT TOWARD WORK EFFICIENCY OF PROFESSIONAL NURSES IN LARGE GOVERNMENT HOSPITALS OF BANGKOK METROPOLIS
Author	CHAYAMON PALABOON
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Dr. Tanapoom Ativetin

The objectives of this independent study aim to explore the influence of organization management on the work efficiency of professional nurses in large government hospitals in the Bangkok metropolitan area, with beds of 500 or more. There were 408 participants who used an online questionnaire to collect data. The statistics used for data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation, a t-test, One-Way ANOVA and multiple regression. The statistical significance level was set at a level of 0.05. According to the results, most professional nurses were around 31-40 years of age, had 11 years of work experience, were single, and earned a monthly income of over 40,001 Baht. The results of the hypothesis testing revealed the following: (1) professional nurses with different personal factors demonstrated no difference in terms of performance; (2) organizational management factors affecting the efficiency of the work of professional nurses work and the quality of work, quantity, time, and operating expenses had a Coefficient of Multiple Determination of 54.40%, 35.60%, 28.10% and 28.20%, respectively; and (3) time management affecting the efficiency of the work of professional nurses and the quality of work, quantity, time, and operating expenses had a Coefficient of Multiple Determination at 60.70%, 61.30%, 60.60% and 58.70%, respectively.

Keyword : Organization management Time management Professional nurses Large government hospitals

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน ที่ให้เกียรติเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความช่วยเหลือ ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ทั้งนี้ รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และ อาจารย์ ดร. รลิตา สังข์บุญนาท คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้การตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในศูนย์การจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำต่างๆ และ อำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นแนวทางหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่ออาชีพพยาบาลวิชาชีพในการปรับปรุงองค์การ การบริหารเวลา และเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

ชญมน พลະบุญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมุติฐานของการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ของ Mckinsey	10
ความเป็นมาและองค์ประกอบของ 7-s ของ Mckinsey	10
ความหมายของกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ	11
แนวคิดและทฤษฎีของกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ	14

ด้านกลยุทธ์ขององค์การ (Strategy)	16
ด้านโครงสร้างขององค์การ (Structure)	17
ด้านรูปแบบการบริหารขององค์การ (Style)	19
ด้านบุคลากรขององค์การ (Staff)	20
ด้านระบบขององค์การ (Systems)	22
ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ (Shared Values)	23
การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ	25
ตื่นนอนแต่เช้า	26
จัดตารางเวลา	26
เรียงลำดับตามความสำคัญ	26
แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสม	26
จัดการงานยากให้เสร็จเสียก่อน	26
หาเวลาพัก	27
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	27
คุณภาพของงาน (Quality)	31
ปริมาณงาน (Quantity)	31
เวลา (Time)	31
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs)	31
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	35
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	35
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	35
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	36

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับด้านข้อมูลส่วนบุคคล	46
ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ	48
ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลด้านการจัดการเวลา	56
ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	62
การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	67
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	123
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	126
สรุปผลการวิจัยศึกษาครั้งนี้.....	126
อภิปรายผล	129
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	132
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	136
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	141
ประวัติผู้เขียน.....	148

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร ต่อจำนวนประชากรที่มีทะเบียนบ้านในกรุงเทพมหานคร	1
ตาราง 2 แสดงรายชื่อบทความอ้างอิงที่อ้างอิงภายในหัวข้อ	33
ตาราง 3 จำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐขนาดใหญ่ที่ใช้ในการวิจัย.....	35
ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงรายชื่อบทความอ้างอิงที่อ้างอิงภายในหัวข้อ	47
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร	49
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามด้านกลยุทธ์ขององค์กร.....	50
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามด้านโครงสร้างขององค์กร	51
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร	52
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามด้านบุคลากรขององค์กร.....	53
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามด้านระบบขององค์กร	54
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	55
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลา.....	56
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลาจำแนกตามด้านตื่นนอนแต่เช้า	57

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลา จำแนกตามด้านจัด	
ตารางเวลา	58
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลา จำแนกตามด้านเรียงลำดับ	
ความสำคัญ.....	59
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลา จำแนกตามด้านแบ่งเวลางาน	
และเวลาส่วนตัว.....	60
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลา จำแนกตามด้านจัดการงาน	
ยากก่อน.....	61
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลา จำแนกตามด้านเวลาพัก...	62
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ	
พยาบาลวิชาชีพ	63
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ	
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามด้านคุณภาพของงาน	64
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ	
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามด้านปริมาณ	65
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ	
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามด้านเวลา.....	66
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ	
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	67
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	
จำแนกตามอายุ	68
ตาราง 25 ผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพ	
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการ LSD	69
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	
จำแนกตามระดับการศึกษา	75

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	76
ตาราง 28 ผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD....	77
ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามสถานภาพสมรส	80
ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	81
ตาราง 31 ผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้วยวิธีการ LSD.....	82
ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านการจัดการในองค์การกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม.....	102
ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านการจัดการในองค์การกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน	104
ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านการจัดการในองค์การกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ	106
ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านการจัดการในองค์การกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา	108
ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านการจัดการในองค์การกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	110
ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม	113
ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน.....	115
ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ	117

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา	119
ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	121
ตาราง 42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	123
ตาราง 43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	124
ตาราง 44 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3	125



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย	8
ภาพประกอบ 2 แบบจำลอง 7S ของ Mckinsey	14



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบัน ความต้องการในการเข้าถึงการรักษาพยาบาลยังคงมีเพิ่มขึ้นทุกวัน แต่บุคลากรทางการแพทย์ และพยาบาลยังคงไม่เพียงพอต่อความต้องการในการให้บริการแก่ผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษา ภายในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในการให้บริการแก่ผู้ป่วยหรือผู้เข้ารับบริการภายในโรงพยาบาล เนื่องจากภาวะการณ์ที่การให้บริการไม่ทั่วถึง

ตาราง 1 จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร ต่อจำนวนประชากรที่มีทะเบียนบ้านในกรุงเทพมหานคร

จังหวัด	รายละเอียด	2557	2558	2559	2560	2561
กรุงเทพมหานคร	พยาบาลวิชาชีพ	28,088	27,558	28,905	32,497	33,204
	จำนวนประชากร	5,692,284	5,696,409	5,686,646	5,682,415	5,676,648
สัดส่วนประชากร ต่อ พยาบาลวิชาชีพ		203	207	197	175	171

ที่มา: <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/index.aspx>, (Jan 2019)

จากข้อมูลดังตารางที่ 1 สัดส่วนประชากรที่มีทะเบียนบ้านในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อพยาบาลวิชาชีพ ทั้งหมดจะได้อัตราส่วนดังตารางที่ 1 แต่ในความเป็นจริงนั้น ในโรงพยาบาลรัฐขนาดใหญ่จะมีสัดส่วนผู้ให้บริการต่อพยาบาลวิชาชีพจำนวนค่อนข้างมาก ทำให้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ ที่ดูแลผู้ป่วยภายในโรงพยาบาลและส่งผลกระทบต่อ

โรงพยาบาล อาจจะไม่ทั่วถึงหรือไม่เป็นไปอย่างที่ผู้ป่วยหรือผู้เข้ารับบริการคาดหวัง การจัดการภายในองค์กรที่ดี จะส่งผลให้บริการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล

วิชาชีพมีความเป็นระบบมากขึ้น ยังผลให้ผู้ป่วยหรือผู้เข้ารับบริการ ได้รับความสุขสบาย ปลอดภัย ได้รับการรักษาที่ถูกต้อง ทำให้แผนการรักษาที่วางไว้ราบรื่น รวดเร็ว ถูกต้อง และทันที่

บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพยาบาล (<https://med.mahidol.ac.th/>: 2017) เริ่มตั้งแต่การประเมินปัญหาภาวะสุขภาพที่ต้องการการดูแล และให้การช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ป่วยปรับตัวได้นำแผนการรักษาของแพทย์สู่การปฏิบัติ ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อน และให้การฟื้นฟูและสร้างเสริมสุขภาพโดยคำนึงถึงความเป็นองค์รวม และความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีความต้องการที่แตกต่างกันระหว่างผู้ป่วยแต่ละคน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถดูแลตนเองได้และกลับคืนสู่ครอบครัวและสังคมได้ โดยบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพยาบาลจึงแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ ได้แก่

1. บทบาทอิสระ หมายถึง พยาบาลสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ทางด้านการพยาบาลและรวมถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องในสาขาอื่น ๆ ตัดสินใจวางแผนเพื่อให้การดูแลผู้ป่วย ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนต่าง ๆ รวมถึงช่วยฟื้นฟูและสร้างเสริมสุขภาพ อย่างเป็นอิสระภายใต้ขอบเขตของการพยาบาล

2. บทบาทร่วม หมายถึง พยาบาลปฏิบัติหน้าที่โดยทำงานร่วมกับแพทย์และทีมสหสาขา โดยนำแผนการรักษาของแพทย์สู่การปฏิบัติดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยเพื่อให้หายจากโรค หรือควบคุมโรคได้

หน้าที่ของพยาบาลในการคัดกรองผู้ป่วย ในภาวะเร่งด่วน เช่นการปฏิบัติหน้าที่ที่แผนกฉุกเฉิน การคัดกรองผู้ป่วยเป็นหน้าที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีประโยชน์ที่จะช่วยให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลเบื้องต้นด้วยความรวดเร็ว โดยการคัดกรองแบ่งแยกอาการของผู้ป่วยแต่ละราย ดังนี้ 1) ต้องรีบพบแพทย์ทันที / 2) สามารถรอได้แต่ไม่นานนัก พยาบาลอาจต้องให้การช่วยเหลือเบื้องต้น เช่น การเช็ดตัวเพื่อลดไข้ / 3) สามารถรอได้นานกว่า การปฏิบัติในส่วนนี้จะช่วยให้ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัยอย่างมากระหว่างรอเพื่อพบแพทย์ ซึ่งเป็นหน้าที่ของพยาบาลที่จะต้องดูแลและรับผิดชอบ

พยาบาลวิชาชีพ (<https://www.tnmc.or.th/>: 2018) สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานการพยาบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยได้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ สาขาวิชาการพยาบาล และการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการพยาบาล และปฏิบัติงานวินิจฉัยและบำบัดรักษาภายใต้การควบคุมของแพทย์ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการ วางแผนงาน ประสานงาน ประเมินผลและบันทึกผล ศึกษา วิเคราะห์ คิดค้น พัฒนาการ และควบคุมการพยาบาลให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และอยู่ในมาตรฐาน

ด้วยเหตุนี้องค์การจำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เป็นระบบ เพื่อให้การทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลดีต่อคุณภาพในการ

ให้บริการแก่ผู้ป่วยและผู้เข้ารับบริการ ตลอดจนภาพลักษณ์ขององค์กร ความร่วมมือต่อองค์กร และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรก่อให้เกิดความเรียบร้อยในการทำงานร่วมกัน

การบริหารเวลาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐขนาดใหญ่ นั้น ต้องบริหารจัดการให้สอดคล้องกับปริมาณคนไข้ที่เข้ามารับการรักษาให้ทันทั่วถึง และแบ่งเวลาพักผ่อนในแต่ละช่วงเวลาเพื่อสร้างสมดุลให้กับชีวิตโดยยังคงสามารถให้บริการแก่ผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม โดยการแบ่งสรรการทำงานจะต้องมีการวางแผนงานไว้ล่วงหน้าในแต่ละวันจัดเรียงลำดับความสำคัญงานยาก งานง่ายเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลของการจัดการในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐขนาดใหญ่ ว่าปัจจัยด้านการจัดการมีผลอย่างไร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร และการจัดการด้านบริหารเวลา ตลอดจนนำเสนอข้อมูลในการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการจัดการในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการเวลาที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การจัดการในองค์กร บรรยากาศในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการให้บริการ ส่งผลถึงการทำงาน ทำให้ทราบถึงความต้องการของพยาบาลที่มีต่อองค์กร หน่วยงาน และต้นสังกัดของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และเป็นแนวทางให้กับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเพิ่มเติมต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเตียง 500 เตียงขึ้นไปในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลตำรวจ และโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเตียง 500 เตียงขึ้นไปในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพสืบเนื่องจากรายงานประจำปี 2561 ของสภาการพยาบาลมีจำนวนผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล เพศหญิงจำนวน 94.74% และเพศชายจำนวน 5.26% (<https://www.tnmc.or.th/>: 2018) ผู้วิจัยจึงเลือกเฉพาะพยาบาลวิชาชีพเพศหญิงมาใช้ในการวิจัย และหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร ของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 389 ตัวอย่าง และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 5% เท่ากับ 19 ตัวอย่าง รวมขนาดตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 408 ตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โรงพยาบาลละ 51 ตัวอย่างโดยการเลือกแบบบังเอิญจนกว่าจะครบตามจำนวนที่ต้องการจาก โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลตำรวจ และโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพตามแผนกต่างๆ เช่น แผนกศัลยกรรม แผนกฉุกเฉิน เป็นต้น

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ไว้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 อายุ

1.1.2 ระดับการศึกษา

1.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1.4 สถานภาพสมรส

1.1.5 รายได้ต่อเดือน

1.2 ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร

1.2.1 กลยุทธ์ขององค์กร

1.2.2 โครงสร้างขององค์กร

1.2.3 รูปแบบการบริหารขององค์กร

1.2.4 บุคลากรขององค์กร

1.2.5 ระบบขององค์กร

1.2.6 ค่านิยมร่วมขององค์กร

1.3 การจัดการเวลา

1.3.1 ตื่นนอนแต่เช้า

1.3.2 จัดตารางเวลา

1.3.3 เรียงลำดับความสำคัญ

1.3.4 แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว

1.3.5 จัดการงานยากก่อน

1.3.6 เวลาพัก

2. ตัวแปรตาม

2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.1.1 ด้านคุณภาพของงาน

2.1.2 ด้านปริมาณ

2.1.3 ด้านเวลา

2.1.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้อย่างนี้

1. พยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพพิเศษหญิงในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเตียง 500 เตียงขึ้นไปในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. องค์การ หมายถึง โรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเตียง 500 เตียงขึ้นไปในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม มีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการติดตาม กำหนดทิศทางในการทำงาน การจัดระเบียบการทำงาน และมีการวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ

3. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะตัวของพยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานะภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

4. โรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ หมายถึง โรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงผู้ป่วยในจำนวน 500 เตียงขึ้นไป และได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล ในการดำเนินงานด้านการแพทย์เพื่อให้การรักษาแก่ผู้ป่วยทั่วไปในการรักษาพยาบาล การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เน้นการให้บริการที่ครอบคลุมมีคุณภาพ โรงพยาบาลที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลตำรวจ และโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

5. ปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่

5.1 กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) หมายถึง การกำหนดการบริหารในด้านต่างๆ ของฝ่ายการพยาบาลที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยการกำหนดแผนการปรับอัตราส่วนของจำนวนพยาบาลให้เหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2 โครงสร้างขององค์การ (Structure) หมายถึง การกำหนดแผนการทำงาน และนโยบายของแต่ละหน่วยงาน กำหนดหน้าที่การทำงาน และขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน

5.3 รูปแบบการบริหารขององค์การ (Systems) หมายถึง การกระจายอำนาจ และแบ่งการบริหาร รวมถึงบทบาทขั้นตอนการดำเนินงานและผลการดำเนินงานเป็นระยะ และมีการหารือกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าแผนกสม่ำเสมอ

5.4 บุคลากรขององค์การ (Staff) หมายถึง จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน ส่งเสริมการอบรมในเชิงวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อสร้าง

ทักษะในการทำงานรวมถึงการกำหนดระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

5.5 ระบบขององค์กร (Systems) หมายถึง ระบบการทำงานของแต่ละแผนกที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน มีการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้มีการพูดคุยแก้ปัญหา ร่วมกันภายในองค์กร

5.6 ค่านิยมร่วมขององค์กร (Share value) หมายถึง ความภูมิใจในการทำงานภายในองค์กร มีส่วนร่วมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

6. การจัดการเวลา ได้แก่

6.1 ตื่นนอนแต่เช้า หมายถึง การเริ่มต้นวันด้วยการไปถึงที่ทำงานแต่เช้า เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทำงาน

6.2 จัดตารางเวลา หมายถึง การจัดเวลาการทำงานในแต่ละช่วงเวลาของวัน

6.3 เรียงลำดับความสำคัญ หมายถึง การเรียงลำดับการทำงานตามความสำคัญของงานให้เหมาะสม

6.4 แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว หมายถึง การทำงานจะต้องแยกระหว่างเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงาน ออกจากกัน ไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน และไม่เอางานที่บ้านมาทำที่ทำงาน

6.5 การจัดการงานยากก่อน หมายถึง การจัดการงานที่ยากก่อนงานที่ง่ายเพื่อให้รู้สึกผ่อนคลายเมื่อต้องทำงานชิ้นอื่นๆต่อไป

6.6 เวลาพัก หมายถึง การพักผ่อนช่วงเวลาสั้นๆในระหว่างการทำงาน เช่น การละสายตาจากจอคอมเป็นเวลาสั้นๆ เป็นต้น

7. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

7.1 ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง การมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ถูกต้องเชื่อถือได้ สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้และหาความรู้เพิ่มเติมสม่ำเสมอ

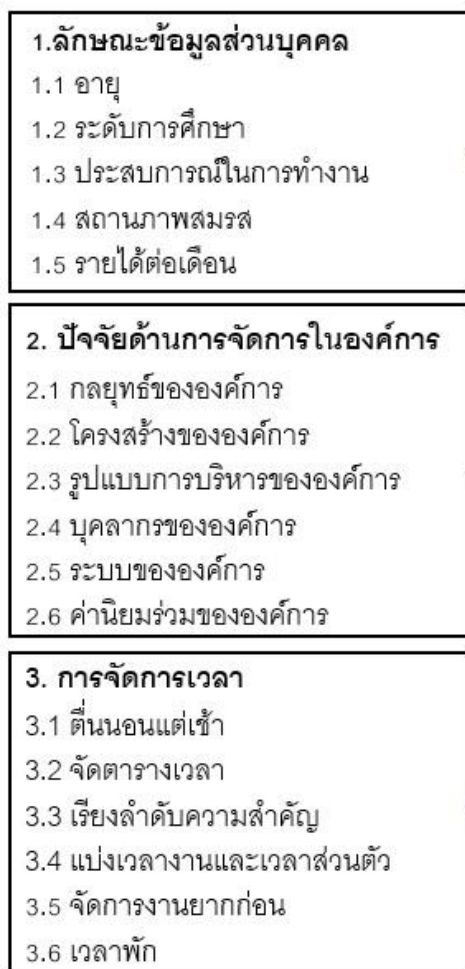
7.2 ด้านปริมาณ หมายถึง มีการวางแผนงานก่อนการทำงานเสมอ ทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถบริหารจัดการได้

7.3 ด้านเวลา หมายถึง การทำงานตรงต่อเวลา มีการจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนเสมอ และสามารถบริหารเวลาให้เหมาะสมกับงานที่ทำ

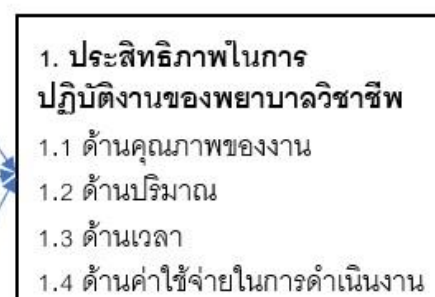
7.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาลได้อย่างคุ้มค่าและบริหารงบประมาณได้อย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง รูปแบบการบริหาร บุคลากร ระบบ และค่านิยมร่วมขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ปัจจัยด้านการจัดการด้านเวลา ได้แก่ การตื่นนอน การจัดตารางเวลา เรียงลำดับการทำงาน แบ่งเวลาการทำงาน การจัดระเบียบการทำงาน และ เวลาพักผ่อน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ของ Mckinsey
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ
3. การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ของ Mckinsey

บริษัทแมคคินซี เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านธุรกิจของประเทศอเมริกาที่มีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมฤทธิ์ผลของการบริหารของบริษัทธุรกิจจำนวน 62 บริษัท เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้บริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จ โดยได้ทำการศึกษาในปี ค.ศ. 1977 พบว่าแนวความคิดในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความเกี่ยวเนื่องกันทั้งหมดอย่างน้อยที่สุด 7 ตัวแปรคือ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหารบุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม ซึ่งตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรที่กล่าวข้างต้นจะมีความสัมพันธ์กัน

จากแนวคิดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันนั้นมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ความเป็นมาและองค์ประกอบของ 7-s ของ Mckinsey

สมยศ นาวิการ (2544:25-126) เมื่อต้นปี ค.ศ. 1977 บริษัท Mckinsey ซึ่งเป็นที่ปรึกษาธุรกิจของประเทศสหรัฐอเมริกา มีความสนใจเกี่ยวกับปัญหาว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้การบริหารงานสัมฤทธิ์ผลและต้องการค้นหาว่าธุรกิจต่างๆ ควรมีกลยุทธ์แบบใดและมีการจัดโครงสร้างองค์การแบบใด เช่นแบบรวมอำนาจ แบบกระจายอำนาจ หรือแบบผสมจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จดังนั้น บริษัท Mckinsey จึงได้ตั้งกลุ่มทำงานขึ้นมา 2 กลุ่มเพื่อค้นหาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรคือ กลยุทธ์กับรูปแบบของโครงสร้างองค์การและการดำเนินงานที่

ประสบความสำเร็จของธุรกิจโดยมอบหมายให้ Tom peter และ Robert waterman เป็นผู้ศึกษาเรื่องการจัดโครงสร้างองค์การและอีกกลุ่มหนึ่งศึกษาเรื่องกลยุทธ์

จากการศึกษาและวิจัยของกลุ่มทำงานทั้ง 2 กลุ่มทำให้บริษัท Mckinsey ได้เปลี่ยนแนวการค้นคว้าจากเดิมมุ่งศึกษากลยุทธ์กับโครงสร้างองค์การ ด้วยการขยายเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น และได้ใช้เวลา 2 ปีเพื่อการวิจัยนี้โดยผลการวิจัยได้บ่งชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จในการดำเนินงานของกิจการหรือการบริหารที่สัมฤทธิ์ผลนั้นจะขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันทั้งหมดอย่างน้อย 7 ด้านคือ

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy)
2. ด้านโครงสร้าง (Structure)
3. ด้านระบบ (Systems)
4. ด้านรูปแบบ (Style)
5. ด้านทักษะ (skill)
6. ด้านบุคลากร (Staff)
7. ด้านค่านิยมร่วม (Share value)

ตัวแปรสองตัวแรกคือ โครงสร้างขององค์การกับกลยุทธ์ซึ่งเป็นตัวแปรเดิมนั้น ถ้าจะเปรียบเทียบไปแล้วก็เสมือนหนึ่งเป็นส่วนที่เรียกว่าฮาร์ดแวร์ของระบบคอมพิวเตอร์ คือเป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้หรือมองเห็นได้ชัดเจนจึงทำให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษ

ความหมายของกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานปี พ.ศ. 2525 ให้คำจำกัดความว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การรบที่มีวิธีการ เล่ห์เหลี่ยมหรือการต่อสู้ที่ต้องใช้กลอุบายต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำสงครามหรือการต่อสู้ที่ต้องใช้ความคิด และชั้นเชิง

พัทตร์ผจง วัฒนสินธุ์ (2542) กล่าวว่า กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ หมายถึง การจัดการที่เน้นความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการภายในซึ่งต้องเตรียมแผนการดำเนินการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปหรือตอบโต้ภาวะการณ์แข่งขันได้อย่างรวดเร็วโดยมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2540) กล่าวว่า วัฏว่า กลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจที่มีความสัมพันธ์กับการคาดการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นการตัดสินใจบนสมมติฐานของการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคต

จากความหมายต่าง ๆ ผู้วิจัยพอสรุปความหมายของ กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรได้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อมูลสำคัญของธุรกิจที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ การวางแผนทางการดำเนินงาน และควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะมั่นใจได้ว่าองค์กรจะสามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีของกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร

กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จไม่ได้เกิดจากกลยุทธ์ที่ดีหรือเป็นไปได้โดยอัตโนมัติตามขั้นตอนการดำเนินงาน นักวิชาการหลายท่านมักจะมีสมมติฐานที่ผิดว่าแนวคิดของตนเองมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้งานได้โดยไม่ต้องแก้ไขความจริง กลยุทธ์ที่ดีสามารถล้มเหลวได้หลายปัจจัย วอร์เตอร์แมน ปีเตอร์ กล่าวไว้ว่า ร้อยละ 90 ของกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างดี แต่ประสบความสำเร็จล้มเหลว เนื่องจาก การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไม่สมบูรณ์ ดังนั้นผู้ที่รับผิดชอบในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องศึกษา และให้ความสนใจ กับปัจจัยหลายประการ เช่น การวางแผนการดำเนินงาน ความสอดคล้องและความสมดุลระหว่างสถานการณ์กับขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานกลยุทธ์โดยที่ ปัจจัยสำคัญในการนำกลยุทธ์การดำเนินงานไปปฏิบัติ ได้แก่ แบบจำลอง 7 S ของ Mckinsey Framework ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงองค์การที่มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จในทางบริหารดำเนินการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เกิดความเข้าใจในความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
2. แสดงความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีผลต่อกันและต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ
3. เกิดประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

การวิเคราะห์ช่องว่างทางศักยภาพขององค์กร (Gap Analysis) ด้วยกรอบแนวคิดของแมคคินซี (Mckinsey's 7S Framework)

กรอบแนวคิดของแมคคินซี (Mckinsey's 7S Framework) มีการพัฒนาขึ้นในช่วงต้นทศวรรษที่ 1980 โดยทอม ปีเตอร์ (Tom Peter) และโรเบิร์ต วอเตอร์แมน (Robert Waterman) ที่ปรึกษาแห่งบริษัทที่ปรึกษา Mckinsey แนวคิดนี้มีหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร ธุรกิจจะเกิดความสัมพันธ์ภายในองค์กรของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ การที่องค์กรใดๆ ก็ตามจะสามารถสร้างควมมีประสิทธิภาพและไปสู่ความสำเร็จได้ ปัจจัยทั้ง 7 ประการนี้มีความสอดคล้อง

กัน แนวคิดของแมคคินซีนี้แม้จะไม่ได้ได้รับการพัฒนามาเกือบ 30 ปีแล้ว แต่ยังคงเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับ โดยมีการนำไปใช้งานอย่างกว้างขวางจนถึงปัจจุบัน

แนวคิดของแมคคินซีสามารถนำไปประยุกต์ใช้งานในภาวะการณ์ใดๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการอาศัยหลักการของความสอดคล้องภายในองค์กร เช่น

1. การปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กร
2. การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ควรจะเป็นของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตขององค์กร

3. ความสอดคล้องของหน่วยงาน และการสร้างกระบวนการต่างๆ ในขณะที่มีการควบรวมบริษัท หรือควบรวมองค์กร

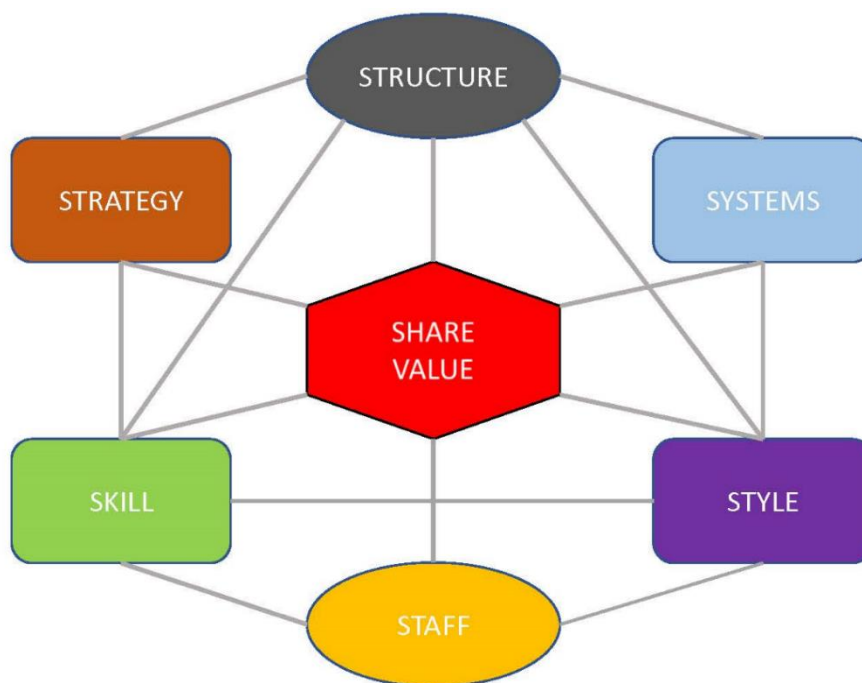
4. ใช้ในการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรในการนำเข้ามาใช้ ช่วยทำให้ผู้บริหารสามารถปิดช่องว่างต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมในการนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นมาใหม่ไปสู่การปฏิบัติ

แนวคิดของแมคคินซี ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ 7 ปัจจัย ที่มีอักษร “S” เป็นคำนำหน้าปัจจัยทั้งเจ็ดสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ ปัจจัยแข็ง (Hard Elements) และปัจจัยอ่อน (Soft Elements) ปัจจัยแข็งได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) และระบบ (Systems) ส่วนปัจจัยด้านอ่อนตามแนวคิดของแมคคินซีได้แก่ ทักษะ (Skills) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) บุคลากร (Staff) และค่านิยมร่วม (Shared Values)

ปัจจัยแข็งตามแนวคิดของแมคคินซี เป็นปัจจัยที่สามารถระบุหรือชี้บ่งได้ง่าย รวมทั้งการจัดการต่อปัจจัยเหล่านี้สามารถดำเนินการได้โดยตรงไม่ว่าจะเป็นการกำหนดกลยุทธ์ การกำหนดโครงสร้างองค์กรจากการทำผังองค์กร (Organization Chart) และการกำหนดสายการบังคับบัญชา รวมทั้งการกำหนดการทำงานของระบบต่างๆ ภายในองค์กร

ปัจจัยอ่อนจะเป็นสิ่งที่อธิบายให้เห็นภาพได้ยากกว่า จำต้องได้น้อยกว่าปัจจัยแข็ง และยังได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมองค์กรมากกว่า อย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งปัจจัยแข็ง และปัจจัยอ่อนนี้จะมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน

ปัจจัยทั้งเจ็ดตามแนวคิดของแมคคินซีจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบซึ่งกันและกันทุกปัจจัยเมื่อปัจจัยหนึ่งมีการเปลี่ยนไปซึ่งจะมีผลกระทบต่อยปัจจัยที่เหลือที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้มีความสอดคล้องซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 7 ของแมคคินซีจะประกอบเป็นโครงร่าง (Mckinsey's 7S Framework) ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 2 แบบจำลอง 7S ของ McKinsey

ที่มา: จินตนา บุญบงการ ; และณัฐพันธ์ เชจรรณันท์. (2544). แบบจำลอง 7S ของ McKinsey การจัดการเชิงกลยุทธ์. หน้า 178-180.

จากตัวแบบ 7S ของ McKinsey ได้กำหนดโครงสร้างของการทำงานไว้ 7 ประการ ได้แก่

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ

การจัดองค์การเป็นหน้าที่ทางการจัดการ ที่รองลงมาจากการวางแผน หลังจากที่ได้มีการวางแผน มีการกำหนดวัตถุประสงค์แล้วก็ต้องมีการจัดกลุ่มงานตามภารกิจที่ได้วางแผนไว้ การจัดองค์การมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีระบบและเกิดการประสานงานสอดคล้องกันทุกหน้าที่ การจัดการองค์การที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารให้ทำงานได้สำเร็จตามที่วางแผนไว้ การจัดการองค์การที่ดีช่วยให้การใช้งานทรัพยากรทางการบริหารงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามต้องการและมีความสัมพันธ์กัน ระหว่างหน่วยงานต่างๆ การวางแผนการจัดองค์การทำให้ระบบการจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ความหมายปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ (organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้าง หรือ คำาโครงการบริหารงานโดยกำหนดหน่วยงานย่อย

หรือตำแหน่งต่างๆ ขององค์การให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อกันที่สัมพันธ์กันตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูง ต่ำ ชักนำบุคลากรในองค์การ รวมถึงการพิจารณาสิ่งที่ต้องการผู้ที่ทำรายงาน มีตัวอย่างในประวัติศาสตร์ของธุรกิจซึ่งมีการจัดองค์กรที่ดี สามารถ ทำให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสามารถจะเอาชนะคู่แข่งได้เพื่อความสำเร็จขององค์การ

องค์กร (organ) หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบ ของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรี เป็นองค์กรบริหารของรัฐสภา ผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรของรัฐสภา ในบางกรณี องค์กร หมายถึงความรวมถึงองค์การด้วย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 1321) องค์การ (organization) หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการ ที่ประกอบกัน ขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงาน เอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 1321) มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ให้ความหมายของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การไว้หลายทัศนะ สรุปได้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540; ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) (2540, หน้า 216) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการองค์การ คือ หน้าที่งาน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบ เพื่อให้บุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์การสามารถ และสิ่งของ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานที่จะมี การประสานกันทำเป็นทีม

James and Stoner (1987, pp. 12-13) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการ คือ กระบวนการ (process) ของการวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organization) การสั่งการ (leading) และการควบคุม (controlling) ความพยายามของสมาชิกในองค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

วรนาถ แสงมณี (2544, หน้า 3-2) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดองค์การ หมายถึง ความพยายามของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางโครงสร้างองค์การ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จได้ตามที่วางแผนงานไว้ ซึ่งมักประกอบด้วยความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ

เนตรวิมล ญาวิราช (2556, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร

ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2541, หน้า 45) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารจัดการองค์การ หมายถึง

1. การทำงานร่วมกัน
2. การช่วยกันตระหนักในเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป้าหมาย
3. การให้บริการแก่สังคม
4. การเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน และ เกิดความ

ร่วมมือของบุคคลเหล่านี้

การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุดสำหรับการศึกษาและวัตถุประสงค์ ของมัน โดยผ่านวิธีการจัดการองค์การ การสั่งสมการ การอำนวยความสะดวก และ ปรับปรุงการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

กิตติมา ปรีดีติติก (2552, หน้า 26) กล่าวว่า การจัดการองค์การเป็นเทคนิคขั้นพื้นฐาน ของการบริหารงานอย่างหนึ่ง โดยมีลักษณะเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การนั้นๆ ทำให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ สถานะการณ์และการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้างๆ ทำให้สามารถจัดโครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์การ

ผู้วิจัยสรุปความหมายของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การตามที่ได้รวบรวมไว้ ข้างต้น มีเนื้อหาใจความที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประเมินว่า “ปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ” หมายถึง การกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ การมอบหมายงาน เอกภาพในการบังคับบัญชา หน้าที่และภารกิจต่าง ๆ มีการประสานงานซึ่งกัน และกันของผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยให้การทำงานไม่เกิดการซ้ำซ้อนกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การ หน้าที่พื้นฐาน 4 ประการของผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) การวางแผน (planning) (2) การจัดการ (organizing) (3) การนำ (leading) และ (4) การควบคุม (controlling)

ด้านกลยุทธ์ขององค์การ (Strategy)

กลยุทธ์เป็นการกำหนดแผนปฏิบัติงานหรือวิธีการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. กลยุทธ์ระดับองค์การ เป็นกลยุทธ์ที่กำหนดทิศทางขององค์การ การวางแผนกลยุทธ์ระดับ องค์การเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารระดับสูง

2. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ เป็นกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องเมื่อผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ขององค์การที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วย หัวหน้าฝ่ายที่มีอิสระและความรับผิดชอบในการดำเนินงานของตนเองโดยพยายามสร้างศักยภาพและความได้เปรียบในการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานหรือฝ่ายงาน

3. กลยุทธ์ระดับหน้าที่ ถูกกำหนดโดยผู้จัดการในแต่ละหน้าที่ของหน่วยงานหรือฝ่ายต่างๆ โดยมุ่งเน้นที่จะใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในระดับองค์การและระดับธุรกิจ

ความหมายของกลยุทธ์

ทองใบ สุตชาวี (2542:87) กล่าวว่ากลยุทธ์หมายถึง แผนที่ยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นเพื่อการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมในการที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

มัลลิกา ต้นสอน (2543:14) กล่าวว่ากลยุทธ์หมายถึงแผนรวมขององค์การ ซึ่งบูรณาการและเชื่อมโยงข้อได้เปรียบในด้านต่างๆของธุรกิจเข้าด้วยกันโดยสามารถนำเอาจุดเด่นของแต่ละหน่วยงานเข้ามาประสานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับลดจุดด้อยของข้อจำกัด ซึ่งจะทำให้องค์การอยู่รอดเติบโต ภายใต้การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของสภาพแวดล้อม กลยุทธ์ทำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อดำเนินการในช่วงเวลา ที่ต่างกัน ให้สอดคล้องและเหมาะสม กับสภาพแวดล้อม และการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

องค์ประกอบของกลยุทธ์

ธงชัย สันติวงศ์ (2533:172) กล่าวว่า ส่วนประกอบในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ การจัดวางกลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ ทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการบริหาร และวัฒนธรรมองค์การ

จากแนวคิดที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy) หมายถึงแนวทางที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์การที่เป็นนโยบายในการดำเนินงานได้แก่ การมีนโยบายที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ แนวทางดำเนินงานขององค์การที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสามารถปฏิบัติได้จริงภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ และองค์การมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบและเข้าใจง่าย

ด้านโครงสร้างขององค์การ (Structure)

โครงสร้าง เป็นการกำหนดโครงสร้างการทำงานทั้งหมด เหมาะสมสำหรับแต่ละองค์การซึ่งมีโครงสร้าง 3 แบบดังนี้

โครงสร้างแบบง่าย เป็นโครงสร้างที่เจ้าของกิจการดำเนินงานเอง มีพนักงานไม่กี่คน เหมาะสำหรับองค์การขนาดเล็ก

โครงสร้างแบบแบ่งตามหน้าที่ เป็นโครงสร้างแบบแบ่งตามหน้าที่ของงานที่มีความชำนาญเฉพาะอย่างเหมาะสมกับองค์การขนาดกลาง

โครงสร้างแบบแบ่งฝ่ายงาน เป็นโครงสร้างบริหารงานที่มีการแบ่งองค์การเป็นฝ่ายอย่างชัดเจนเหมาะสมสำหรับองค์การขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลาย พนักงานมีความชำนาญเฉพาะทาง

ความหมายของโครงสร้าง

มัลลิกา ต้นสอน (2543:99) ให้ความหมายของโครงสร้างว่าเป็นการจัดการงานและความสัมพันธ์ของหน่วยงานในองค์การ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาคอยดูแลการปฏิบัติงานของใครและหน่วยงานใด โดยโครงสร้างขององค์การจะอธิบายให้เห็นถึงการจัดงานเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่อำนาจ (Authority) ความรับผิดชอบ (Responsibility) สายการบังคับบัญชา (Chain of command) ขอบเขตของการควบคุม (Span of control) และการประสานงาน (Coordination) ของสมาชิกในหน่วยงานต่างๆภายในองค์การ

ออร์แกนและเบตแมน (Organ; & Bateman. 1986: 607-608) ให้ความหมายของโครงสร้างไว้ว่า โครงสร้างคือ รูปแบบระบบการจัดการของการปฏิบัติงานและการประพฤติกรรมการกระทำต่างๆ ที่ประกอบด้วยองค์การและความสัมพันธ์ภายในองค์การ

กอร์ดอน (Gordon. 1993:510) ให้ความหมายโครงสร้างว่าเป็นลายเส้นโครงร่างของงานและการรายงานความสัมพันธ์ในองค์การ หน้าที่หลักขององค์การจะมีอิทธิพลและประสานกับพฤติกรรมของงานของสมาชิกในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบของโครงสร้าง

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539:31-33) กล่าวว่าโครงสร้างขององค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

สายบังคับบัญชา แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบลดหลั่นกันลงมา อาจสั้นหรือยาวก็ได้ แต่ควรมีลักษณะชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งงาน และส่งไปยังผู้ใด ใครเป็นผู้รับคำสั่งนอกจากนี้สายการบังคับบัญชาไม่ควรให้ก้าวก่ายหรือซ้อนกัน และไม่ควรให้มีระดับชั้นมากเกินไปเพราะจะไม่สะดวกในการควบคุมงาน

ช่วงการบังคับบัญชาหรือขอบเขตของการควบคุมงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีขอบเขตความรับผิดชอบแค่ไหนเพียงใด บอกจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่รับผิดชอบจะมากน้อยเพียงใดนั้น ควรคำนึงถึงความสามารถของคน ซึ่งย่อมมีขีดจำกัดถ้าต้องรับผิดชอบมากเกินไปงานอาจจะไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรแต่จะกำหนดตายตัวลงไปว่า

ขอบเขตของการควบคุมงานกว้างแคบแค่ไหนนั้นไม่อาจทำได้ เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะงานและปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องหลายประการ

เอกภาพในการบังคับบัญชา จะต้องกำหนดให้ชัดเจนแน่นอนลงไปว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบงานใครเป็นผู้สั่งงานและใครเป็นผู้รับคำสั่งเพื่อป้องกันความสับสน และช่วยส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันทั้งผู้สั่งและผู้รับคำสั่ง

หน่วยงานหลักและหน่วยงานช่วย

1. หน่วยงานหลักหมายถึง หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงตามความประสงค์หรือความมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งขึ้น ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้จะต้องรับผิดชอบตามหน้าที่

2. หน่วยงานช่วย อาจแบ่งเป็น 2 ส่วน คือหน่วยงานช่วยทางวิชาการและหน่วยงานช่วยทางบริหารมีบทบาทเพียงให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาและสายงานหลักเท่านั้น ไม่มีหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาและสายงานหลักแต่อย่างใด

การติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยต่างๆ เพื่อให้ทุกหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีต้องมีศูนย์กลางหรือจุดที่จะทำหน้าที่ติดต่อ และมีผู้บริหารเป็นผู้บริหารและเป็นผู้ควบคุม

จากแนวคิดที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การพิจารณาโครงสร้างตามความซับซ้อนขององค์การ ได้แก่ มีความชัดเจนในการลำดับขั้นในการบริหาร จัดการ การแบ่งและความรับผิดชอบชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์การ

ด้านรูปแบบการบริหารขององค์การ (Style)

รูปแบบ คือลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารระดับสูงขององค์การและพนักงานในองค์การ เช่นวิธีการบริหารแบบต่างๆที่ถือปฏิบัติในองค์การ การใช้เวลาของผู้บริหาร ลักษณะการเป็นผู้นำ ลักษณะของผู้บริหารและพนักงานในองค์การที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรม องค์การ

ความหมายของแบบการบริหาร

มัลลิกา ต้นสอน (2543:100) ให้ความหมายของแบบการบริหารว่า หมายถึงลักษณะและวิธีการจัดการ หรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง เช่น วิธีการบริหารแบบต่างๆความเป็นผู้นำการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การใช้เวลาและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร ตลอดจนลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหาร และพนักงานในองค์การ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ

สแกนแลน และ คีย์ส์ (Scanlan & Keys.1983:436) ให้ความหมายของการบริหารว่าหมายถึง คุณลักษณะซึ่งผู้บริหารประพฤติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบของแบบการบริหาร

คุณลักษณะของแบบการบริหารตามกรอบแนวคิด 7-s Framework ของ ปีเตอร์ และ วอเทอร์แมน (Peter ; & Waterman. 1982) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะแบบการบริหารงานหรือพฤติกรรมกรบริหารงานที่ดีดังนี้

1. บริหารงานนอกห้อง ทำโดยเดินดูรอบๆ เพื่อสัมผัสงานอย่างใกล้ชิด
2. เปิดโอกาสให้พนักงานปรึกษาปัญหาตลอดเวลา
3. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา
4. มีการควบคุมอย่างไม่เป็นทางการ
5. ผู้บริหารใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ระบบการบริหารงานแบบเดินดูรอบๆ นั้นมีคุณประโยชน์สำคัญ 4 ประการดังนี้

5.1 จะทำให้ทราบความคืบหน้าตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

5.2 ผู้ปฏิบัติงานจะมีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้นเพราะผู้บริหารได้ให้ความสนใจออกไปติดตามผลงาน และรับฟังปัญหาจากพนักงานด้วยตนเอง

5.3 เป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้แจ้งเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัทให้พนักงานได้ทราบโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรง

5.4 เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความสนุกสนานในการทำงานหรือทำให้การทำงานมีชีวิตชีวามากขึ้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารองค์การ (Style) หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีบทบาทต่อการบริหารจัดการภายในองค์การ ได้แก่ ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกับพนักงานอยู่เสมอ ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงาน มีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ มีการประชุมหารือระหว่างพนักงานกับผู้บริหารในองค์การอย่างสม่ำเสมอ การตัดสินใจของผู้บริหารที่รวดเร็วและแก้ปัญหาได้ดี

ด้านบุคลากรขององค์การ (Staff)

บุคลากร คือ ลักษณะและส่วนประกอบของสมาชิกในองค์การประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานว่ามีคุณสมบัติ ประสิทธิภาพ และความชำนาญ ตลอดจนคุณวุฒิ ซึ่งลักษณะของสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานควรจะเหมาะสม กับลักษณะโครงสร้างองค์การและงานที่ต้องปฏิบัติ ตั้งแต่การจัดหาบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน รวมทั้งการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้พนักงาน การจูงใจพนักงานให้พัฒนาตนเอง

ความหมายของบุคลากร

สมยศ นาวิการ (2544:125) ได้ให้ความหมายของบุคลากรว่า หมายถึงคุณลักษณะทางประชากรของบุคลากรภายในองค์การ เช่น วิศวกร หัวหน้างานและผู้ประกอบการ

มัลลิกา ต้นสอน (2543:100) กล่าวว่า ผู้บริหารองค์การจะต้องจัดหาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบ การจัดหาคนให้เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้องค์การจะต้องมีการสรรหา มีการคัดเลือก ประเมินผลงาน การฝึกอบรมและพัฒนา มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบ เพื่อจูงใจ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถให้กับองค์การอย่างเต็มที่

องค์ประกอบของบุคลากร

ละมุล หล้ามเหศักดิ์ (2537:27-28) กล่าวว่าองค์ประกอบของบุคลากรประกอบด้วย

สมรรถภาพทางร่างกาย งานที่ต้องใช้กำลังต้องการความแข็งแรงและสุขภาพที่สมบูรณ์ ได้แก่ ความแข็งแรงของร่างกายที่ดี สายตาดี ความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะ

การศึกษา ได้แก่ ความรู้ภูมิต่างๆ ทางการศึกษาเป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถของแต่ละบุคลากร งานบางอย่างต้องใช้ความรู้เป็นพิเศษ

การอบรม การอบรมในด้านนั้นโดยเฉพาะจึงเป็นเครื่องวัดได้อย่างดี

เชาว์ปัญญา เป็นความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นสมรรถภาพทางสมอง

ทักษะ เป็นทักษะทางความสามารถเฉพาะ เช่น ทักษะในการใช้มือ การรับฟังเป็นความสามารถที่จะใช้ทางกายและจิตใจให้ผสมกันในงานที่ปฏิบัติ บุคคลนั้นต้องมีความสันทัดเป็นพิเศษ

ความชัดเจนหรือประสบการณ์ทำงาน เป็นการพิจารณาในด้านความชำนาญ เนื่องจากได้เคยทำงานมาก่อนเป็นเวลานาน

อายุงานที่ต้องการประสบการณ์ อาจพิจารณาอายุแม้ว่าหน่วยงานจะนิยมบุคลากร หนุ่มสาวแต่งงานบางครั้งก็ต้องผ่านความรอบรู้และประสบการณ์มาก่อน

งานหลายชนิดสามารถทำได้ทั้งชายและหญิง แต่เพศชายมีแนวโน้มที่จะทำงานที่หนักและใช้แรงกาย ส่วนหญิงอาจถนัดด้านภาษาและการติดต่อประสานงาน

บุคลิกภาพ เป็นการพิจารณาในด้านรูปร่าง การแต่งกาย การพูดจา ความคิดอ่าน รสนิยม เป็นต้น

ความคิดริเริ่มและการตื่นตัวในการทำงาน ความคิดที่จะหาวิธีการใหม่ๆ รู้จักการแก้ปัญหาในการทำงานและปรับปรุงแก้ไขงาน

ความถนัด บุคลากรที่มีความถนัดจะอบรมได้ง่ายกว่า สามารถปรับตัวเข้ากับสถานภาพการทำงานได้ดี

เจตคติต่อนายจ้าง มีความพึงพอใจกับงานกับหน่วยงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน

ความคาดหวัง เช่น อัตราเงินเดือนที่ต้องการ ตำแหน่งและปัจจัยอื่นๆ

ความสามารถในการพัฒนาตนเอง เช่นความกระตือรือร้นความสนใจงาน มีความต้องการฝึกอบรมให้มีความชำนาญเพิ่มขึ้น

สภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่นฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ความเป็นอยู่ในชีวิต สภาพการสมรส ระยะระหว่างบ้านกับที่ทำงาน เป็นต้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรขององค์การ(Staff) หมายถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามนโยบาย และแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีทักษะและความชำนาญในงานที่ท่านปฏิบัติ พนักงานพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกทำให้อยากทำงาน

ด้านระบบขององค์การ (Systems)

ระบบคือ ระบบในการบริหารงานประจำวันขององค์การเพื่อให้การปฏิบัติภาระหน้าที่ต่างๆ เป็นไปด้วยความสะดวกเรียบร้อย อาทิเช่น ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบการติดต่อสื่อสาร ขบวนการผลิต ระบบการควบคุมคุณภาพ ระบบข้อมูล ระบบจัดการงบประมาณ ระบบวัดผลงาน

ความหมายของระบบ

เกศรา รักชาติ (2549:208) กล่าวว่าระบบหมายถึงสิ่งของกลุ่มต่างๆหรือกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ปฏิสัมพันธ์กันหรือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยมีวัตถุประสงค์มาเกี่ยวข้องกันอย่างชัดเจน

องค์ประกอบของระบบ

ปีเตอร์ แลวอเทอร์แมน (Peter;&Waterman.1982) ได้วิเคราะห์ระบบที่ดีประกอบด้วย

การทำให้องค์การคล่องตัวใช้กลไกดังต่อไปนี้

1. ระบบสื่อความแบบไม่มีพิธีรีตองโดย

1.1 สนับสนุนให้พนักงานปรึกษาพูดคุยแบบไม่มีพิธีรีตองสม่ำเสมอ

1.2 สนับสนุนเรียกขานชื่อหน้า

1.3 ผู้บริหารใช้นโยบายรับฟังความคิดเห็นและแก้ปัญหาตรงจุด

1.4 ผู้บริหารใช้การเดินดูรอบๆ เพื่อให้สัมผัสการปฏิบัติงานจริงและมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

1.5 ส่งเสริมการพบปะและสนับสนุนให้พนักงานรวมกลุ่มหรือชมรม

1.6 ใช้เทคนิคประเมินผลงานอย่างสร้างสรรค์แบบไม่เป็นทางการในระหว่างงานเลี้ยงที่จัดขึ้น

2. ระบบเฉพาะกิจใช้ในการเผชิญปัญหาหรือสิ่งแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานใด ระบบเฉพาะกิจใช้ในการแก้ปัญหาให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติสามารถทำให้องค์กรเกิดความคล่องตัวเวลาปฏิบัติเมื่อเผชิญปัญหาจริงดังนี้

2.1 มีการแบ่งกลุ่มทำงานเป็นกลุ่มๆ เพราะมีการยืดหยุ่นทำให้การบริหารสัมฤทธิ์ผลได้ง่าย

2.2 ใช้เทคนิคในการแยกกลุ่มทำงานและเลือกใช้ทรัพยากรที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา

2.3 เสริมสร้างทัศนคติของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศของการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดมั่นว่าพฤติกรรมแบบเฉพาะกิจเป็นสิ่งธรรมดาดีกว่าพฤติกรรมแบบเป็นทางการ

2.4 กลุ่มทำงานประกอบด้วยคนไม่เกิน 10 คนมาแก้ปัญหาสำคัญให้เสร็จในระยะเวลาสั้นตามปกติไม่เกิน 4 เดือนและจะถูกยุบอย่างรวดเร็วภายหลังเสร็จสิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Shared Values)

ค่านิยมร่วม คือ ค่านิยมร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนยึดถือในการปฏิบัติงาน ค่านิยมร่วมนี้มีความสำคัญและความหมายยิ่งกว่าวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรมักจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ซึ่งสมาชิกทุกคนในองค์กรได้แก่ ผู้บริหาร และพนักงานในองค์กร รวมถึงโครงสร้างการทำงานในส่วนที่เป็นส่วนประกอบหลักของการทำงาน และในส่วนที่เป็นส่วนประกอบย่อย ให้ถือว่าเป็นส่วนประกอบในการสร้างคุณค่าร่วมกันขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารงาน มักจะมีค่านิยมร่วมกันที่ทำให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหาร

ความหมายของค่านิยมร่วม

ธิติภพ ชยวัช (2547: 50) วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมกันที่พัฒนาขึ้นมาจากสังคมและพฤติกรรมของสมาชิก หรือระบบซึ่งมีความหมายร่วมกัน ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่บุคคลนำมาปฏิบัติเป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้สังคมหนึ่งแตกต่างจากสังคมหนึ่งประกอบด้วยค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ พิธีต่างๆ เรื่องเล่า การปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้จะเป็นค่านิยมร่วมซึ่งพนักงานรับรู้และตอบสนองต่อองค์การของเขาเมื่อเผชิญกับปัญหาวัฒนธรรมองค์การ องค์การจะควบคุมสิ่งที่พนักงานสามารถทำได้ โดยเสนอแนะถึงวิธีที่ดีที่สุด การกำหนดแนวความคิดการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา

องค์ประกอบของค่านิยมร่วม

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546: 71-73) กล่าวว่าค่านิยมร่วมประกอบด้วย

1. ถ้อยคำหรือข้อความที่เป็นทิศทางแห่งพฤติกรรม สำหรับการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน
2. ถ้อยคำหรือข้อความที่โน้มน้าวใจให้คนปฏิบัติตาม
3. ถ้อยคำหรือข้อความที่กระตุ้นให้คนอยากปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
4. ถ้อยคำหรือข้อความที่ช่วยเหลือหลอมให้เป็นบุคลากรที่ดีขององค์การ
5. ถ้อยคำหรือข้อความที่ช่วยให้คนไม่ประพฤติปฏิบัติออกนอกกลุ่มนอกทาง
6. ถ้อยคำหรือข้อความที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่เกิดขึ้นในองค์การ
7. ถ้อยคำหรือข้อความที่เข้าใจได้ง่าย
8. ถ้อยคำหรือข้อความที่ทุกคนอ่านพบและสามารถเข้าใจได้ตรงกัน
9. สะท้อนความคิดความเชื่อและอุดมคติขององค์การ
10. สะท้อนพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ
11. กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นความสำเร็จขององค์การ
12. เป็นที่ยอมรับและมีผู้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ
13. สามารถดำรงอยู่ได้ยืนยาวควบคู่กับองค์การ

จากแนวคิดที่กล่าวมาผู้วิจัยได้สรุปได้ว่าค่านิยมร่วมขององค์การ (Share Value) หมายถึงการที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีค่านิยมร่วมกันซึ่งถูกกำหนดขึ้นโดยคนในองค์การ ได้แก่ การทำให้พนักงานมีความรัก ผูกพันและภักดีต่อองค์การ พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานมีความสามัคคีและมุ่งสู่เป้าหมายอันเดียวกัน

การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารเวลา คือ การรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นผู้บริหาร หรือนักบริหาร เท่านั้นที่จะสามารถบริหารเวลาทุกคนก็สามารถทำได้เพียงแต่ต้องรู้จัก ที่จะจัดสรรเวลาของตนเองให้ถูกต้อง เหมาะสมตามวันเวลาที่กำหนด

วิทยากร ท่อแก้ว. (2549) บทความแนะนำ (ออนไลน์). การบริหารเวลา หมายถึง “การกำหนดและการควบคุมการ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ”

เวลาสำคัญต่อทุกคน เพราะธรรมชาติของเวลามีคุณลักษณะพิเศษดังนี้

1. เวลาถือเป็นทรัพยากรที่มีจำกัดใช้แล้วหมดไป
2. เวลาจะไม่สามารถหาซื้อเพิ่มได้ไม่ว่ารวยหรือจน
3. เวลาจะไม่สามารถเก็บสะสมเอาไว้ใช้ได้
4. เวลาจะผ่านไปเรื่อยๆ โดยไม่หวนย้อนกลับมาอีก

จากธรรมชาติของเวลาดังกล่าวข้างต้นเราผู้ปฏิบัติงานควร ใจจดใจจ่อกับการบริหารเวลาเพื่อให้ชีวิตและการงานบรรลุผลได้อย่าง รวดเร็ว

ความจำเป็นในการบริหารเวลา

Aecjoblist.com. (2559) บทความแนะนำ (ออนไลน์). เวลาที่ทุกคนมีแต่ละวันมีจึงเท่ากันจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการบริหารเวลาเพื่อการให้เกิดการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดจะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีความก้าวหน้าในชีวิตส่วนใหญ่ไม่มีใครนั่งเฉยๆแต่ละคนต้องทำงานมากมายในแต่ละวันและต้องรู้จักบริหารเวลา ความจำเป็นในการบริหารเวลามีดังนี้

- เพื่อเพิ่มความสำเร็จของการทำงานและชีวิต
- เพื่อทำให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้นเป็นเงิน เป็นเกียรติและเป็นสุข
- การจัดเวลาเพื่อการทำงานอย่างชาญฉลาด และไม่ทำงานหนักจนเกินไป
- สามารถพัฒนาตนเองมุ่งสู่เป้าหมาย ทำงานอย่างมี ความสุขโดยที่การบริหารเวลา

ที่มีประสิทธิภาพ

- ทำแผนและข้อมูลการใช้เวลาให้เหมาะสมกับการทำงาน การใช้ชีวิต การพัฒนา งาน และ การพัฒนาตน

- มีวินัยกับการใช้เวลาและพยายามทำงานให้ตามแผนและตามกำหนดการ
- ตรวจสอบการใช้เวลา แผนงาน ผลงาน ประสิทธิภาพของงาน และ พยายามเตือนตัวเองไว้เสมอว่าทำให้ดีกว่าได้หรือไม่

เมื่อเรารู้จักการใช้เวลา จะไม่มีคำว่าไม่มีเวลา

ตื่นนอนแต่เช้า

การเริ่มต้นวันที่ดีจะมีความสำเร็จเกินกว่าครึ่ง การไปถึงที่ทำงานแต่เช้า ไปถึงที่ทำงานก่อนเวลาทำงานปกติ จะได้เวลาซึ่งปราศจากการขัดจังหวะจากสิ่งใดๆ สามารถใช้เวลา นั้นเพื่อใช้เวลาคิดในการวางแผนหรือทำงานที่ต้องใช้สมาธิได้

จัดตารางเวลา

ถือเป็นตัวช่วยขั้นต้นที่จะนำไปสู่การเป็นนักบริหารเวลาที่ดี การทำตารางเวลาจะช่วยให้เรามองออกว่าในแต่ละวันเราจะมีเวลาเท่าไร ในแต่ละวันจะมีงานอะไรสำคัญที่ต้องทำ การวางแผนสิ่งที่จะต้องทำในแต่ละวันจะช่วยให้เราทำสิ่งที่ต้องการทำได้อย่างครบถ้วน รู้ว่าช่วงเวลาที่เหลือเราจะทำอะไรเพิ่มเติมได้อีกบ้าง ไม่ปล่อยเวลาให้สูญหายไป และมานั่งบ่นว่าเวลาไม่พอๆ ตารางเวลาจะทำให้เรามองเห็นถึงคุณค่าของเวลามากขึ้น และเป็นการบังคับตัวเองไปในตัว

เรียงลำดับตามความสำคัญ

การจัดเรียงลำดับงานที่ต้องทำตามความสำคัญ โดยนำรายการเหล่านั้นมาจัดเรียงตามความสำคัญจากมากไปน้อย และมีงานใดที่ต้องทำต่อเนื่องบ้าง เพื่อให้ตัวคุณเองรู้และวางแผนว่าแต่ละงานต้องใช้เวลามากน้อยเท่าใด และจะทุ่มแรงให้กับงานแต่ละชิ้นแค่ไหน

แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสม

วิธีนี้ถือเคล็ดลับที่จะทำให้จัดการเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ได้ดียิ่งขึ้น โดยเมื่อคุณก้าวถึงที่ทำงาน ให้ใช้สมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ต้องทำเพียงอย่างเดียวเท่านั้นโดยตัดความคิดเรื่องอื่น ๆ ออกไปให้หมด รวมถึงควรคุยโทรศัพท์ส่วนตัวเฉพาะเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น อีกด้านหนึ่งถ้าหากตัวคุณกลับถึงบ้านก็ไม่ควรนำงานกลับไปทำที่บ้าน ยกเว้นในกรณีที่เป็นจริง ๆ เพื่อใช้เวลากับครอบครัวให้มาก ที่สุดเท่าที่จะทำได้

จัดการงานยากให้เสร็จเสียก่อน

ในขณะที่คนส่วนใหญ่มักจะจัดการงานง่าย ๆ ให้เสร็จเป็นอันดับแรกก่อนที่จะทำงานยากเพราะงานที่ง่ายมักจะใช้เวลาสั้น และไม่ต้องใช้ความคิด อะไรซับซ้อน แต่ในความเป็นจริงแล้วคุณควรทำงานที่ยาก ให้เสร็จเสียก่อน เพราะหลังจากที่งานนั้นจบลงคุณก็จะ รู้สึกผ่อนคลายสบายใจ และทำให้มีแรงสำหรับทำงาน ชิ้นอื่น ๆ ต่อไปได้นั่นเอง

หาเวลาพัก

การทำงานเป็นเวลาติดต่อกันนาน ๆ จะทำให้สมองเกิดการเมื่อยล้า ดังนั้นคุณจึงจำเป็นต้องหาเวลาให้ร่างกาย และ สมอง ได้พัก โดยละสายตาจากหน้าจอคอมพิวเตอร์บ้าง ครั้งละประมาณ 5-10 นาที เป็นการกระตุ้นความคิดและร่างกายแรงใจให้รู้สึกสดชื่นพร้อมรับมือกับงานชิ้นใหม่อยู่เสมอ

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553) บทความแนะนำ (ออนไลน์). “เวลา” เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดที่ทุกคนได้รับมาอย่าง เท่าเทียมกัน การบริหารเวลา คือ การใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่าตามเวลาที่ผ่านไป เพราะไม่มีใครสามารถขอเวลาเพิ่มขึ้นได้ดังนั้นจึงจำเป็นต้อง บริหารและจัดสรรเวลาที่ได้รับมาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้ก้าวไปสู่เป้าหมายในชีวิตตามที่ต้องการได้ หากผู้บริหาร ใช้เวลาไปอย่างไร้ประโยชน์ ทำให้ภารกิจต่างๆ ไม่สำเร็จลุล่วงหรือไม่ สามารถสร้างสรรคผลงานที่มีคุณค่าได้ ในที่สุดก็จะนำไปสู่ความเครียดความวิตกกังวล และมีผลทำให้สุขภาพเสื่อมโทรมจนไม่สามารถอยู่ใน ตำแหน่งผู้บริหารได้อีกต่อไปดังนั้น ผู้บริหารจึงควรรู้จักนำเทคนิคต่างๆ ของการบริหารเวลามาช่วยลดการใช้เวลาจนเหลือเวลาเพียงพอที่จะนำไปทำกิจกรรมอื่นๆ ที่เกิดประโยชน์ได้เพิ่มขึ้นอีกมากมาย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้คำจำกัดความของ ประสิทธิภาพ และ การปฏิบัติ ดังนี้ ประสิทธิภาพคือ ความสามารถที่ทำให้เกิดผลงาน และ การปฏิบัติ คือ การดำเนินงานไปตามระเบียบ แบบแผน และการกระทำ ทำให้เกิดความชำนาญ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2538 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึง การทำงานที่ประหยัดเวลา ทำให้ได้ผลลัพธ์ที่รวดเร็ว และมีการใช้ทรัพยากรทางการเงิน ทางคน ทางอุปกรณ์ และเวลา อย่างคุ้มค่า

โคมทอง ถานอาดนา (2548 อ้างถึงใน กชพร พุทธจักร, 2553) ได้นิยามถึงคำว่า ประสิทธิภาพ กล่าวคือ แนวคิดหรือความปรารถนาในการบริหารงานภายใต้ระบบประชาธิปไตยใน อันที่จะทำให้การบริหาร ราชการแผ่นดินได้ผลงานสูงที่สุด คุ้มค่ากับการที่ได้จ่ายเงินภาษีเพื่อใช้ในการบริหารประเทศ และทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 42-43) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่า เป็นความสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างสิ่งที่นำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับและถ้าผลผลิตที่ได้รับ

ออกมามากกว่าทรัพยากรที่นำเข้า หมายความว่ากระบวนการในการทำงานขององค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นแล้ว ขณะเดียวกันหากผลผลิตที่ได้รับออกมานั้นใช้ทรัพยากรน้อยกว่าหรือ ประหยัดที่สุด ก็หมายความว่ากระบวนการในการทำงานขององค์กรนั้นได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นกล่าวคือการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาวิธีการในการใช้ต้นทุนทางด้านทรัพยากรที่น้อยที่สุด หรือการทำให้ต่างๆ ให้ถูกลง ถูกต้อง และเหมาะสมเมื่อรวมเข้ากับความพอใจ (Satisfaction) ของลูกค้า หมายถึง คุณภาพในตัวผลิตภัณฑ์ หรือบอกต่อลูกค้าว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดี

ไซมอน (Simon, 1960) ได้ให้คำจำกัดความของ ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจที่เกี่ยวกับ การทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาร่างานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูจากความสัมพันธ์ ระหว่าง ปัจจัยเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพจะเท่ากับผลผลิตลบด้วย ปัจจัยเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ จะต้องนำความพึงพอใจของผู้มาขอรับ บริการมารวมอยู่ด้วย ซึ่งจะเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (I - O) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

Millet (1994) ได้ให้นิยามของ ประสิทธิภาพ ว่าเป็นการปฏิบัติงาน ที่ทำให้เกิด ความพอใจ แก่มนุษย์ รวมถึงได้ผลกำไรในการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพอใจนั้น หมายถึง ความพอใจในการ ได้รับการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการแก่ทุกคนอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการแก่ทุกคนอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการแก่ทุกคนอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)

5. การให้บริการแก่ทุกคนอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538 อ้างถึงใน ไพบุญย์ ตั้งใจ, 2554) ชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของระบบงานราชการและรวมถึงประสิทธิภาพ โดยที่ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สามารถวัดผลงานได้ ในหลายด้าน วัตถุประสงค์ที่ต้องใช้ในการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในด้านของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และเทคโนโลยี ที่มีอย่างคุ้มค่า และ ไม่ก่อให้เกิดการสูญเสีย หรือ สูญเสียให้น้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในด้านของการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงาน ที่ถูกต้อง ตรงตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในด้านของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร และทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานที่มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงานและการบริการเป็นที่น่าพึงพอใจของผู้มารับบริการ

Wood Cock (1989) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสมดุลในบทบาท (Balanced roles) นั่นคือ ในทีมการทำงาน จะมีการผสมผสาน ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล โดยใช้ความแตกต่างในบทบาทของงานแต่ละงาน ได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. ด้านเป้าหมายชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) นั่นคือ ทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องยอมรับในเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้นๆ
3. ด้านการเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) นั่นคือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผยทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกของตนเองต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง ช่วยกันแก้ไขปัญหาสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. ด้านการสนับสนุน และการไว้วางใจ (Support and trust) นั่นคือ ทุกคนจะได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้วยความจริงใจ และพูดอย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการแก้ไขปัญหา
5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict) นั่นคือ ทุกคนให้ความร่วมมือกันและพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถ และทักษะ ให้แก่กันรวมถึงการสนับสนุนและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน และการใช้ความขัดแย้งในอย่างสร้างสรรค์ในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. ด้านวิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) นั่นคือ การทำงานมีการประชุม ปรึกษาหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันในการที่จะตัดสินใจและความเห็นของทุกคนในทีม

7. ด้านภาวะผู้นำ ที่เหมาะสม (Appropriate leadership) นั่นคือ การทำงานจะต้องมีผู้นำ ที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยทุกคนสามารถที่จะขึ้นเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) นั่นคือ การติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ปัญหาเรื่องใดที่จะต้องร่วมมือกันปรับปรุงแก้ไข

9. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Individual development) นั่นคือ พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ความรู้ที่มีในการทำงาน อย่างเต็มที่

10. ด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) นั่นคือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) นั่นคือ การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรงกับทุกคน มีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความคิดเห็น

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึง ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดี มีความรวดเร็ว และมีคุณภาพ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพ” ของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาในข้างต้นนั้น อาจกล่าวว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ 2 แง่มุม คือ เมื่อมองในเชิงธุรกิจ “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปัจจัยเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ ระบบจะสามารถให้ผลผลิตมีมูลค่ามากกว่ามูลค่าของวัตถุดิบตั้งต้นบวกด้วยกับค่าดำเนินการ โดยที่มูลค่าของผลผลิตถ้าสูงกว่าการลงทุนมากขึ้นเท่าใดย่อมแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพที่สูงมากขึ้นของการผลิตนั้นๆ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ “ประสิทธิภาพ” จะหมายถึง ผลจากการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ เหมาะสม รวดเร็ว ถูกต้อง และตรงเวลา โดยใช้ทรัพยากรทั้ง คนและ อุปกรณ์ ให้เหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อ ช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง และเกิดความสะดวกมากขึ้น งานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ตรงตาม กำหนดเวลาที่ตั้งไว้

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Vroom and Deci (1997) ได้ทำการศึกษาและพบว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความสามารถความรู้ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น คำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิศน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson สามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ดังนี้

คุณภาพของงาน (Quality)

จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพอใจในผลการทำงานที่มีความถูกต้องได้มาตรฐานและรวดเร็ว ผลงานที่มีคุณภาพ จะเกิดประโยชน์ต่อองค์กร และความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ

ปริมาณงาน (Quantity)

งานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามความคาดหวัง โดยผลงานที่ได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ และมีการวางแผนงาน ในการบริหารเวลา เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เวลา (Time)

คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงานโดยมีการพัฒนาเพื่อให้การทำงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs)

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต้องเหมาะสมกับงาน นั่นคือ มีการลงทุนที่เหมาะสมหรือลงทุนน้อยแต่ได้ผลกำไรมาก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านของค่าใช้จ่ายและต้นทุน ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทางการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า

กล่าวคือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องประกอบไปด้วยความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และแรงจูงใจ โดยผลการประเมินที่ได้มาของประสิทธิภาพนั้นดูได้จากคุณภาพที่ได้มาของงาน ปริมาณของงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และทุกคนเกิดความพึงพอใจโดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงาน 4 ประการ ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ในส่วนประกอบทั้ง 4 นี้ “คน” ถือว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุดเสมอไม่ว่ายุคใดสมัยใดก็ตาม การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น คน ได้เข้าไปมีส่วนร่วมของการเปลี่ยนแปลงหรือพูดได้ว่า คน

และงานเป็นสิ่งคู่กัน ดังนั้นการปฏิบัติงานใดก็ตามไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือเอกชน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่การที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ย่อมเกิดจากปัจจัยหลากหลายด้านเป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่สำคัญในการทำให้การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สรุปปัจจัยที่น่าสนใจได้ดังนี้
 สเตียร์ส (Steers, n.d. อ้างถึงใน ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน, 2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานจะประกอบไปด้วย ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจส่วนบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้เป็น เครื่องกำหนดขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าหากขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปผลของการปฏิบัติงานของบุคคลก็ยากที่จะคาดหวังว่าจะอยู่ในระดับสูงได้
 สมใจ ลักษณะ (2552) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถแบ่งได้ 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลที่ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ โดยใช้วิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงาน ซึ่งเป็นผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน ด้วยการคิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตรงตามหน้าที่ขององค์กรโดยมีการใช้ทรัพยากรหลัก และรวมถึงกำลังแรงของบุคคลได้อย่างคุ้มค่า มีการสูญเสียที่น้อยลง มีลักษณะของการดำเนินงานนำไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยประหยัดทั้งเวลา รวมถึงทรัพยากร และ บุคคล การจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตทำให้การบริการได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร และมีความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์ รวมทั้งกลยุทธ์ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดการทำงานอย่างเหมาะสม และมีความราบรื่นในการดำเนินงาน ลดอุปสรรคและความขัดแย้งลง ทำให้บุคลากรขององค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี

ตาราง 2 แสดงรายชื่อบทความอ้างอิงที่อ้างอิงภายในหัวข้อ

แนวคิด	กลยุทธ์องค์กร	โครงสร้างองค์กร	รูปแบบการบริหารขององค์กร	บุคลากรขององค์กร	ระบบขององค์กร	ค่านิยมร่วมขององค์กร	ต้นแบบแต่เข้า	จัดตารางเวลา	เรียงลำดับความสำคัญ	แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว	จัดการงานยากก่อน	เวลาพัก	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่ายในการ
Mckinsey	✓															
สมยศ นาวิการ	✓			✓												
พัทธรังษ วังนสินธุ	✓															
สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์	✓															
จินตนา บุญบงการ และคณะ	✓															
ราชบัณฑิตยสถาน	✓															
ธงชัย สันติวงษ์	✓															
James and Stoner	✓															
วรรณรด แสงมณี	✓															
เนตรศรีพัฒนา ยาวีราช	✓															
ชาญชัย อาจิมสมาจาร	✓															
กิตติมา ปรีดีดิลก	✓															
ทองใบ สุดซาวรี	✓															
มัลลิกา ต้นสอน	✓		✓	✓												
สุลักษณ์ มีชูทรัพย์		✓														
สแกนแลน และคีย์ส์			✓													
ละมุล หล้ามเหศักดิ์				✓												
เกศรา รักชาติ					✓											
ปีเตอร์ และวอเทอร์แมน			✓		✓											
อิติภพ ชยวัช						✓										
วัฒนา พัฒนพงศ์						✓										
วิทยา ท่อแก้ว							✓									
Acejoblist								✓	✓	✓	✓					
สถาบันดำรงราชานุภาพ												✓				
ก.พ.													✓	✓	✓	✓
โคมทอง ถานอาคณา													✓	✓	✓	✓
ศุลา มหาพสุธานนท์													✓	✓	✓	✓
ไชมอน													✓	✓	✓	✓
Millet													✓	✓	✓	✓
ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์													✓	✓	✓	✓
Wood Cock													✓	✓	✓	✓
Vroom and Deci													✓	✓	✓	✓
Peterson & Plowman													✓	✓	✓	✓
สเดียร์ส													✓	✓	✓	✓
สมใจ ลักษณะ													✓	✓	✓	✓

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนกานต์ ชวະหา (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ กลยุทธ์ในที่มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่ากลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การอยู่ในระดับดี และพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การอยู่ในระดับดี และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าบุคลากรขององค์การให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร ทางด้านโครงสร้าง ตำแหน่งหน้าที่ และความสามารถ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในระดับดี

อธิปพัฒน์ เดชขุนทด (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน พบว่าบุคลากรขององค์การให้ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร ทางด้านกลยุทธ์ รูปแบบการบริหาร และทักษะ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมในระดับดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัย อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเตียง 500 เตียงขึ้นไปในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตาราง 3 จำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ที่ใช้ในการวิจัย

โรงพยาบาล	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน กระทรวง สธ.	ลูกจ้าง ประจำ	จ้างเหมา เต็มเวลา	รวมทั้งหมด	ข้อมูล ณ. วันที่
โรงพยาบาลศิริราช	78	3,606	-	96	-	3,780	14-04-63
โรงพยาบาลรามธิบดี	70	2,850	-	126	3	3,049	18-12-62
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์	2,200	-	-	-	-	2,200	20-04-63
โรงพยาบาลราชวิถี	1,064	-	5	-	-	1,069	26-03-63
โรงพยาบาลศิริพพยาบาล	194	818	-	-	-	1,012	19-02-63
โรงพยาบาลตำรวจ	995	-	-	-	-	995	22-01-63
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	770	24	-	-	11	805	30-12-62
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	664	-	-	102	-	766	13-02-63
จำนวนพยาบาลวิชาชีพพร้อม						13,676	

ที่มา: <http://gishealth.moph.go.th/healthmap/resource.php>. (เมษายน 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพพิเศษหญิงในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเตียง 500 เตียงขึ้นไปในพื้นที่กรุงเทพมหานครได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลตำรวจ และโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ผู้วิจัยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

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

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรรวมที่ใช้ในการวิจัย เท่ากับ 13,676 คน

e แทน ด้วย 0.05 ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{13,676}{1 + 13,676(0.05)^2} = 388.63$$

จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างประมาณ 389 ตัวอย่าง และเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 5% เท่ากับ 19 ตัวอย่าง รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 408 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเตียง 500 เตียงขึ้นไปในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลราช

วิธี โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลตำรวจ และโรงพยาบาลศิริพยาบาล เนื่องจากโรงพยาบาลขนาดใหญ่จะมีพยาบาลวิชาชีพจำนวนมากเนื่องจากมีคนที่เข้ามารักษาพยาบาลจำนวนมาก

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีโควตา (Quota Sampling) เป็นการกำหนดหาขนาดตัวอย่างที่จะเก็บจากขั้นตอนที่ 1 โดยที่โรงพยาบาลที่เลือกไว้มีจำนวนทั้งสิ้น 8 โรงพยาบาล ดังนั้นขนาดที่จะเก็บตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลจะคำนวณได้ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บในแต่ละโรงพยาบาล} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนโรงพยาบาลที่เลือก}}$$

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บในแต่ละโรงพยาบาล} = \frac{408}{8} = 51$$

ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บในแต่ละ โรงพยาบาลคือ 51 คนต่อโรงพยาบาล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของการจัดการในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ เป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือกหลายข้อ (Multiple Choice Question) แต่สามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย มีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านการจัดการเวลา จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ

โดยส่วนที่ 1 เป็นการเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวโดยใช้สถิติในการทดสอบ คือ ค่าสถิติที (T-Test) และค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ส่วนที่ 2 ถึง 4 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าคำตอบ (Rating scale method: Likert scale questions) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537:29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ยได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การ รูปแบบขององค์การ บุคลากรขององค์การ ระบบขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ โดยกำหนดเกณฑ์การวัดระดับเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการจัดการในองค์การในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีการจัดการในองค์การในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.40 หมายถึง มีการจัดการในองค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีการจัดการในองค์การในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีการจัดการในองค์การในระดับไม่ดีย่างมาก

ในส่วนที่ 2 ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก (ชนกานต์ ชววะหา. 2556)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเวลาของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย การตื่นนอนแต่เช้า การจัดตารางเวลา การเรียงลำดับความสำคัญ การแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว การจัดการงานยากก่อน และเวลาพัก โดยกำหนดเกณฑ์การวัดระดับเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการจัดการเวลาในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีการจัดการเวลาในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.40 หมายถึง มีการจัดการเวลาในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีการจัดการเวลาในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีการจัดการเวลาในระดับไม่ดีย่างมาก

ในส่วนที่ 3 ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก (วิทยากร ท่อแก้ว. 2549)

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยกำหนดเกณฑ์การวัดระดับเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับต่ำมาก

ในส่วนที่ 4 ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก (สมใจ ลักษณะ. 2552)

ทดสอบแบบสอบถามโดยการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาล เลิศสินจำนวน 40 คน และตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546) โดยค่าอัลฟาที่ได้ แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 โดยกำหนดให้แบบสอบถามจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 449) แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ในแต่ละด้านมีค่าดังนี้

ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร

- กลยุทธ์ขององค์กร	เท่ากับ	0.865
- โครงสร้างขององค์กร	เท่ากับ	0.954
- รูปแบบการบริหารขององค์กร	เท่ากับ	0.874
- บุคลากรขององค์กร	เท่ากับ	0.855
- ระบบขององค์กร	เท่ากับ	0.902
- ค่านิยมร่วมขององค์กร	เท่ากับ	0.915

การจัดการเวลา

- ตื่นนอนแต่เช้า	เท่ากับ	0.947
- จัดตารางเวลา	เท่ากับ	0.844
- เรียงลำดับความสำคัญ	เท่ากับ	0.898
- แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว	เท่ากับ	0.814
- จัดการงานยากก่อน	เท่ากับ	0.942
- เวลาพัก	เท่ากับ	0.882

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งส่วนที่ใช้ในการหาข้อมูลประกอบงานวิจัยออกเป็น 2 ส่วนหลักๆ ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 408 ชุด จากการแจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลวิชาชีพเพศหญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 8 โรงพยาบาล ประกอบด้วย โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามารับดี โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลตำรวจ และโรงพยาบาลวชิรพยาบาล

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ตำราเรียน และเอกสารต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิจัยครั้งนี้

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการตั้งขั้นตอนต่อไปนี้

การตรวจสอบข้อมูล (Ending) เป็นการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาเพื่อทำการคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่ถูกต้องสมบูรณ์ออก

การลงรหัสข้อมูล (Coding) เป็นการนำแบบสอบถามที่ถูกต้องมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้เพื่อใช้สำหรับประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำข้อมูลที่ถูกรหัสแล้วมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลทางคอมพิวเตอร์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติพื้นฐานทั่วไปประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543:101)

$$\text{Percentage} = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด(ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง)

2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541:40)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541:40)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X_i แทน ข้อมูลประชากรจำนวน n หน่วย

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

4. ค่าความเชื่อถือได้ของข้อมูล (Reliability of the Test) โดยวิธีครอนบัคอัลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545:449)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{Covariance}} / \overline{\text{Variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{Covariance}} / \overline{\text{Variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อถือของเครื่องมือ

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{Covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{Variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

เกณฑ์การแปลผล ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือจะอยู่ระหว่าง 0.00-1.00 ยิ่งใกล้ 1.00 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง

เกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่น (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552:144)

0.00-0.20 ความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย

0.21-0.40 ความเชื่อมั่นต่ำ

0.41-0.70 ความเชื่อมั่นปานกลาง

0.71-1.00 ความเชื่อมั่นสูง

5. ค่าสถิติที (T-Test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างการหาค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546; กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545, 2549a)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\overline{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และจะใช้การวิเคราะห์สถิติจากค่า ค่า ANOVA หรือ ค่า Brown-Forsythe เพื่อทดสอบสมมติฐาน (กัลยา วาณิชบัญชา. 2543:312-313) สามารถเขียนได้ดังนี้

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA(F)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

$$df = (k - 1, n - k)$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

df แทน ชั้นความอิสระ

k แทน จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร

สูตรวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-Forsythe (Hartung, 2001: 300)

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_{W'}}$$

$$MS_{W'} = \sum_{i=1}^k (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$$

เมื่อ	β	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	MS_B	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_{W'}$	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับ Brown-Forsythe
	K	แทน จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
	N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	S_i^2	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ให้ทดสอบด้วย Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (วิเชียร เกตตุสิงห์, 2543: 116)

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_w (\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j})}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
	MS_w	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับ Dunnett's T3
	$\bar{x}_i$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง i
	$\bar{x}_j$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง j
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมการถดถอยเชิงซ้อนในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

เมื่อ	Y	แทน ตัวแปรตาม
	$X_1, X_2, \dots, X_k$	แทน ตัวแปรอิสระ
	β_0	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย
		ของตัวแปรอิสระตัวที่ i
	e	แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเตียง 500 เตียงขึ้นไปในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 408 ราย และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 6 ส่วนตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการจัดการเวลา
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย
- ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับด้านข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน โดยใช้ความถี่ และร้อยละปรากฏตามตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงรายชื่อบทความอ้างอิงที่อ้างอิงภายในหัวข้อ

(n = 408)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
21 - 30 ปี	61	14.95
31 - 40 ปี	164	40.20
41 - 50 ปี	63	15.44
51 - 60 ปี	120	29.41
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	245	60.05
สูงกว่าปริญญาตรี	163	39.95
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	43	10.54
6 - 10 ปี	69	16.91
11 ปีขึ้นไป	296	72.55
4. สถานภาพสมรส		
โสด	251	61.52
สมรส	157	38.48
5. รายได้ต่อเดือน		
15,000 – 20,000 บาท	43	10.54
20,001 – 25,000 บาท	40	9.80
25,001 – 30,000 บาท	73	17.89
30,001 – 35,000 บาท	52	12.75
35,001 – 40,000 บาท	99	24.26
40,001 บาทขึ้นไป	101	24.75
	408	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า อายุ พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมา คือ อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 รองลงมาอีก คือ 41 – 50 ปี จำนวน 63 คิดเป็นร้อยละ 15.44 และ 21 - 30 ปี จำนวน 61 คิดเป็นร้อยละ 14.95

ระดับการศึกษา พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 39.95

ประสบการณ์ในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 72.55 รองลงมา คือ 6 – 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 16.91 และ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.54

สถานภาพสมรส พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีสถานะภาพโสด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 61.52 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 38.48 และ อื่นๆ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21

รายได้ต่อเดือน พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 รองลงมา คือ 35,001 – 40,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.26 รองลงมาอีก คือ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 17.89 ถัดมา คือ 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 และน้อยที่สุดคือ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง รูปแบบการบริหาร บุคลากร ระบบ และค่านิยมร่วมขององค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏตามตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร

(n = 408)

ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กลยุทธ์ขององค์กร	3.95	0.650	ดี
2. โครงสร้างขององค์กร	4.10	0.487	ดี
3. รูปแบบการบริหารขององค์กร	4.08	0.536	ดี
4. บุคลากรขององค์กร	3.86	0.800	ดี
5. ระบบขององค์กร	3.92	0.668	ดี
6. ค่านิยมร่วมขององค์กร	4.37	0.515	ดีมาก
รวม	4.05	0.524	ดี

จากตารางที่ 5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับดีมาก คือ ค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และอยู่ในระดับดี คือ โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร กลยุทธ์ขององค์กร ระบบขององค์กร และ บุคลากรขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.08, 3.95, 3.92 และ 3.86 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามด้านกลยุทธ์ขององค์กร

(n = 408)

ปัจจัยด้านการจัดการ ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. โรงพยาบาลของท่าน กำหนดการบริหารในด้านต่างๆของฝ่ายการพยาบาลที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	0 (0.00)	26 (6.37)	0 (0.00)	261 (63.97)	121 (29.66)	4.17	0.724	ดี
2. โรงพยาบาลของท่าน กำหนดแผนการปรับอัตราส่วนจำนวนพยาบาลให้เหมาะสมต่อจำนวนผู้เข้ารับบริการ	0 (0.00)	36 (8.82)	112 (27.45)	182 (44.61)	78 (19.12)	3.74	0.868	ดี
3. โรงพยาบาลของท่าน มีการกำหนดแผนการทำงานไว้อย่างชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0 (0.00)	26 (6.37)	53 (12.99)	251 (61.52)	78 (19.12)	3.93	0.757	ดี
รวมด้านกลยุทธ์ขององค์กร						3.95	0.650	ดี

จากตารางที่ 6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับดี คือ โรงพยาบาลของท่านกำหนดการบริหารในด้านต่างๆของฝ่ายการพยาบาลที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดแผนการ

ทำงานไว้อย่างชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และโรงพยาบาลของท่าน กำหนดแผนการปรับอัตราส่วนจำนวนพยาบาลให้เหมาะสมต่อจำนวนผู้เข้ารับบริการ ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามด้านโครงสร้างขององค์กร

(n = 408)

ปัจจัยด้านการจัดการ ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย น้อย ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	อย่างยิ่ง							
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. โรงพยาบาลของท่านกำหนด แผนการทำงานและนโยบายแต่ ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	0 (0.00)	0 (0.00)	53 (12.99)	259 (63.48)	96 (23.53)	4.11	0.596	ดี
2. โรงพยาบาลของท่าน กำหนด หน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่าน ไว้อย่างชัดเจน	0 (0.00)	9 (2.21)	51 (12.50)	261 (63.97)	87 (21.32)	4.04	0.652	ดี
3. โรงพยาบาลของท่านกำหนด ขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน	0 (0.00)	0 (0.00)	17 (4.17)	313 (76.72)	78 (19.12)	4.15	0.459	ดี
รวมด้านโครงสร้างขององค์กร						4.10	0.487	ดี

จากตารางที่ 7 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับดี คือ โรงพยาบาลของท่านกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน โรงพยาบาลของท่านกำหนดแผนการทำงานและนโยบายแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน และโรงพยาบาลของท่านกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่านไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร

(n = 408)

ปัจจัยด้านการจัดการ ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. โรงพยาบาลของท่านมีการกระจายอำนาจและแบ่งการบริหารแต่ละแผนกไว้อย่างชัดเจน	0 (0.00)	0 (0.00)	70 (17.16)	259 (63.48)	79 (19.36)	4.02	0.605	ดี
2. โรงพยาบาลของท่านมีการทบทวนขั้นตอนการดำเนินงานและผลการดำเนินงานในทุกแผนกเป็นระยะ	0 (0.00)	0 (0.00)	80 (19.61)	266 (65.20)	62 (15.20)	3.96	0.589	ดี
3. โรงพยาบาลของท่านมีการประชุมหารือกัน ระหว่างผู้บริหารโรงพยาบาลและ หัวหน้าแผนกของท่านอย่างสม่ำเสมอ	0 (0.00)	0 (0.00)	45 (11.03)	207 (50.74)	156 (38.24)	4.27	0.648	ดีมาก
รวมด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร						4.08	0.536	ดี

จากตารางที่ 8 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า อยู่ในระดับดีมาก คือ โรงพยาบาลของท่านมีการประชุมหารือกันระหว่างผู้บริหารโรงพยาบาลและหัวหน้าแผนกของท่านอย่างสม่ำเสมอ และอยู่ในระดับดี คือ โรงพยาบาลของท่านมีการกระจายอำนาจและแบ่งการบริหารแต่ละแผนกไว้อย่างชัดเจน และ

โรงพยาบาลของท่านมีการทบทวนขั้นตอนการดำเนินงานและผลการดำเนินงานในทุกแผนกเป็นระยะตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามด้านบุคลากรขององค์กร

(n = 408)

ปัจจัยด้านการจัดการ ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. โรงพยาบาลของท่านมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพในสัดส่วนที่เหมาะสมต่อการทำงาน	18 (4.41)	95 (23.28)	78 (19.12)	147 (36.03)	70 (17.16)	3.38	1.146	ดี
2. โรงพยาบาลของท่านมี การจัดอบรมเชิงวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างทักษะทางวิชาชีพให้ท่านสม่ำเสมอ	0 (0.00)	35 (8.58)	45 (11.03)	157 (38.48)	171 (41.91)	4.14	0.925	ดี
3. โรงพยาบาลของท่านมี กฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	0 (0.00)	35 (8.58)	36 (8.82)	206 (50.49)	131 (32.11)	4.06	0.866	ดี
รวมด้านบุคลากรขององค์กร						3.86	0.800	ดี

จากตารางที่ 9 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ด้านบุคลากรขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับดี คือ โรงพยาบาลของท่านมีการจัดอบรมเชิงวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างทักษะทางวิชาชีพให้ท่านสม่ำเสมอ โรงพยาบาลของท่านมี

กฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และโรงพยาบาลของท่านมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพในสัดส่วนที่เหมาะสมต่อการทำงาน ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามด้านระบบขององค์กร

(n = 408)

ปัจจัยด้านการจัดการ ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. โรงพยาบาลของท่านมีการ จัดระบบการทำงานของแต่ละ แผนกที่ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกัน	0 (0.00)	26 (6.37)	52 (12.75)	279 (68.38)	51 (12.50)	3.87	0.701	ดี
2. โรงพยาบาลของท่าน กำหนดให้แต่ละแผนกมีการ ประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	0 (0.00)	26 (6.37)	54 (13.24)	267 (65.44)	61 (14.95)	3.89	0.725	ดี
3. โรงพยาบาลของท่านมีการ ส่งเสริมให้พูดคุยแก้ปัญหา ร่วมกันภายในแผนกของท่าน	0 (0.00)	26 (6.37)	54 (13.24)	224 (54.90)	104 (25.49)	4.00	0.802	ดี
รวมด้านระบบขององค์กร						3.92	0.668	ดี

จากตารางที่ 10 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ด้านระบบขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับดี คือ โรงพยาบาลของท่านมีการส่งเสริมให้พูดคุยแก้ปัญหา ร่วมกันภายในแผนกของท่าน โรงพยาบาลของท่านกำหนดให้แต่ละแผนกมีการประเมินผลงานของ

ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และโรงพยาบาลของท่านมีการจัดระบบการทำงานของแต่ละแผนกที่ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกัน ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร จำแนกตามด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

(n = 408)

ปัจจัยด้านการจัดการ ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน ที่ โรงพยาบาลแห่งนี้	0 (0.00)	0 (0.00)	26 (6.37)	209 (51.23)	173 (42.40)	4.36	0.599	ดีมาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้ โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมาย	0 (0.00)	0 (0.00)	36 (8.82)	199 (48.77)	173 (42.40)	4.34	0.633	ดีมาก
3. ท่านมุ่งมั่นในการสร้าง ความสำเร็จให้กับโรงพยาบาล	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	236 (57.84)	172 (42.16)	4.42	0.494	ดีมาก
รวมด้านค่านิยมร่วมขององค์กร						4.37	0.515	ดีมาก

จากตารางที่ 11 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับดีมาก คือ ท่านมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับโรงพยาบาล ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ และท่านมีส่วนร่วมในการทำให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลด้านการจัดการเวลา

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเวลา ได้แก่ การตื่นนอน การจัดตารางเวลา เรียงลำดับการทำงาน แบ่งเวลาการทำงาน การจัดระเบียบการทำงาน และ เวลาพักผ่อน โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏตามตาราง 12 – 18 ดังนี้

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลา

(n = 408)

การจัดการเวลา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ตื่นนอนแต่เช้า	3.80	0.806	ดี
2. จัดตารางเวลา	3.92	0.683	ดี
3. เรียงลำดับความสำคัญ	4.23	0.541	ดีมาก
4. แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว	4.04	0.568	ดี
5. จัดการงานยากก่อน	4.02	0.586	ดี
6. เวลาพัก	4.06	0.741	ดี
รวม	4.02	0.487	ดี

จากตารางที่ 12 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการเวลา โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับดีมาก คือ เรียงลำดับความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และอยู่ในระดับดี คือ จัดเวลาพัก แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว จัดการงานยากก่อน จัดตารางเวลา และตื่นนอนแต่เช้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 4.04, 4.02, 3.92 และ 3.80 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลาจำแนกตามด้านตื่นนอนแต่เช้า

(n = 408)

การจัดการเวลา	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นแน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ท่านสามารถตื่นนอนแต่เช้าเพื่อมาทำงานได้อย่างสดใสในเกือบทุกวันของการทำงาน	18 (4.41)	0 (0.00)	130 (31.86)	210 (51.47)	50 (12.25)	3.67	0.856	ดี
2. ท่านสามารถตื่นนอนแต่เช้าและไปถึงที่ทำงานก่อนเวลาการทำงานได้ เพื่อเตรียมการทำงานในแต่ละวันได้	0 (0.00)	36 (8.82)	61 (14.95)	209 (51.23)	102 (25.00)	3.92	0.865	ดี
รวมด้านตื่นนอนแต่เช้า						3.80	0.806	ดี

จากตารางที่ 13 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการเวลา ด้านตื่นนอน แต่เช้า โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับดี คือ ท่านสามารถตื่นนอนแต่เช้าและไปถึงที่ทำงานก่อนเวลาการทำงานได้ เพื่อเตรียมการทำงานในแต่ละวันได้ และท่านสามารถตื่นนอนแต่เช้า เพื่อมาทำงานได้อย่างสดใสในเกือบทุกวันของการทำงาน ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลา จำแนกตามด้านจัดตารางเวลา

(n = 408)

การจัดการเวลา	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความเห็น
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ท่านกำหนดตารางเวลา การทำงานไว้ชัดเจนเรื่องขอบเขตเวลา และเวลาที่ต้องแล้วเสร็จ	0 (0.00)	18 (4.41)	44 (10.78)	268 (65.69)	78 (19.12)	4.00	0.690	ดี
2. ท่านจัดทำรายการงาน ที่จะต้องทำในแต่ละวัน	0 (0.00)	26 (6.37)	70 (17.16)	200 (49.02)	112 (27.45)	3.98	0.838	ดี
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตาม ตารางเวลาที่กำหนดไว้	0 (0.00)	43 (10.54)	53 (12.99)	260 (63.73)	52 (12.75)	3.79	0.797	ดี
รวมด้านจัดตารางเวลา						3.92	0.683	ดี

จากตารางที่ 14 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการเวลา ด้านจัดตารางเวลา โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับดี คือ ท่านกำหนดตารางเวลาการทำงานไว้ชัดเจนเรื่องขอบเขตเวลาและเวลาที่ต้องแล้วเสร็จ ท่านจัดทำรายการงานที่จะต้องทำในแต่ละวัน และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตาม ตารางเวลาที่กำหนดไว้ ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลา จำแนกตามด้านเรียงลำดับความสำคัญ

(n = 408)

การจัดการเวลา	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นแน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ท่านแยกประเภทของงานที่ต้องทำก่อนและหลัง	0 (0.00)	0 (0.00)	27 (6.62)	234 (57.35)	147 (36.03)	4.29	0.584	ดีมาก
2. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จทีละเรื่องตามที่จัดลำดับไว้	0 (0.00)	9 (2.21)	70 (17.16)	233 (57.11)	96 (23.53)	4.02	0.704	ดี
3. ท่านเลือกการทำงานที่มี ความสำคัญก่อนเสมอ	0 (0.00)	0 (0.00)	27 (6.62)	198 (48.53)	183 (44.85)	4.38	0.608	ดีมาก
รวมด้านเรียงลำดับความสำคัญ						4.23	0.541	ดีมาก

จากตารางที่ 15 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการเวลา ด้านเรียงลำดับความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับดีมาก คือ ท่านเลือกการทำงานที่มีความสำคัญก่อนเสมอ และท่านแยกประเภทของงานที่ต้องทำก่อนและหลัง และอยู่ในระดับระดับดี คือ ท่านสามารถทำงานให้เสร็จทีละเรื่องตามที่จัดลำดับไว้ ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลา จำแนกตามด้านแบ่งเวลางาน และเวลาส่วนตัว

(n = 408)

การจัดการเวลา	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความ ความคิดเห็น
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ท่านกำหนดเวลาของชั่วโมง การทำงานและเวลาส่วนตัว	0 (0.00)	18 (4.41)	9 (2.21)	312 (76.47)	69 (16.91)	4.06	0.604	ดี
2. ท่านกำหนดบทบาทและ ความรับผิดชอบของตนได้อย่าง ชัดเจน	9 (2.21)	0 (0.00)	26 (6.37)	313 (76.72)	60 (14.71)	4.02	0.640	ดี
รวมด้านแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว						4.04	0.568	ดี

จากตารางที่ 16 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการเวลา ด้านแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับดี คือ ท่านกำหนดเวลาของชั่วโมงการทำงานและเวลาส่วนตัว และท่านกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของตนได้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลา จำแนกตามด้านจัดการงาน
ยากก่อน

(n = 408)

การจัดการเวลา	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ท่านจัดการงานที่ยากแต่เช้า	0 (0.00)	0 (0.00)	76 (18.63)	253 (62.01)	79 (19.36)	4.01	0.617	ดี
2. ท่านมีการประเมินปริมาณ งานที่ทำเสมอ	0 (0.00)	9 (2.21)	60 (14.71)	244 (59.80)	95 (23.28)	4.04	0.684	ดี
รวมด้านจัดการงานยากก่อน						4.02	0.586	ดี

จากตารางที่ 17 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการเวลา ด้านจัดการงานยากก่อน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับดี คือ ท่านมีการประเมินปริมาณงานที่ทำเสมอ และท่านจัดการงานที่ยากแต่เช้า ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการเวลา จำแนกตามด้านเวลาพัก

(n = 408)

การจัดการเวลา	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความ ความคิดเห็น
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ท่านสามารถจัดสรรเวลา หยุดพักการทำงานช่วงเวลา สั้นๆ 5-10 นาทีในระหว่าง การทำงานในแต่ละวันได้	0 (0.00)	9 (2.21)	70 (17.16)	209 (51.23)	120 (29.41)	4.08	0.741	ดี
2. การหยุดพักการทำงานใน ระหว่างวันแล้วกลับมาทำงาน ใหม่ทำให้งานที่ท่านทำมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	18 (4.41)	18 (4.41)	44 (10.78)	180 (44.12)	148 (36.27)	4.03	1.022	ดี
รวมด้านเวลาพัก						4.06	0.741	ดี

จากตารางที่ 18 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการเวลา ด้านเวลาพัก โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับดี คือ ท่านสามารถจัดสรรเวลาหยุดพักการทำงานช่วงเวลาสั้นๆ 5-10 นาทีในระหว่างการทำงานในแต่ละวันได้ และการหยุดพักการทำงานในระหว่างวันแล้วกลับมาทำงานใหม่ทำให้งานที่ท่านทำมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้าน

ปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏตามตาราง 19 – 23 ดังนี้

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

(n = 408)

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.17	0.428	สูง
2. ด้านปริมาณ	4.02	0.647	สูง
3. ด้านเวลา	4.18	0.440	สูง
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.29	0.480	สูงมาก
รวม	4.17	0.411	สูง

จากตารางที่ 19 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับสูงมาก คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และอยู่ในระดับสูง คือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 4.17 และ 4.02 ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามด้านคุณภาพของงาน

(n = 408)

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ท่านมีผลงานเป็นที่ ยอมรับ มี ความถูกต้อง และเชื่อถือได้อย่าง สม่ำเสมอ	0 (0.00)	0 (0.00)	34 (8.33)	313 (76.72)	61 (14.95)	4.07	0.479	สูง
2. ท่านสามารถประสานความร่วมมือ กับทีมสหสาขาวิชาชีพเรื่องการดูแล ผู้ป่วยได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	297 (72.79)	111 (27.21)	4.27	0.446	สูงมาก
3. ท่านมักทบทวนและปรับปรุงงานที่ ปฏิบัติให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	0 (0.00)	0 (0.00)	45 (11.03)	243 (59.56)	120 (29.41)	4.18	0.610	สูง
รวมด้านคุณภาพของงาน						4.17	0.428	สูง

จากตารางที่ 20 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับสูงมาก คือ ท่านสามารถประสานความร่วมมือกับทีมสหสาขาวิชาชีพเรื่องการดูแลผู้ป่วยได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และอยู่ในระดับระดับสูง คือ ท่านมักทบทวนและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับ มีความถูกต้อง และเชื่อถือได้อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามด้านปริมาณ

(n = 408)

ด้านประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด	0 (0.00)	0 (0.00)	27 (6.62)	251 (61.52)	130 (31.86)	4.25	0.567	สูงมาก
2. งานของท่านมีปริมาณ เหมาะสมที่ท่านจะสามารถ บริหารจัดการได้อย่างทั่วถึง	0 (0.00)	62 (15.20)	52 (12.75)	208 (50.98)	86 (21.08)	3.78	0.948	สูง
รวมด้านปริมาณ						4.02	0.647	สูง

จากตารางที่ 21 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับสูงมาก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด และอยู่ในระดับระดับสูง คือ งานของท่านมีปริมาณเหมาะสมที่ท่านจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึง ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามด้านเวลา

(n = 408)

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ท่านมักจะทำงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จตรงตามเวลาอยู่เสมอ	0 (0.00)	0 (0.00)	16 (3.92)	324 (79.41)	68 (16.67)	4.13	0.436	สูง
2. ท่านมีการจัดลำดับความ สำคัญในการทำงานอยู่เสมอ	0 (0.00)	0 (0.00)	17 (4.17)	253 (62.01)	138 (33.82)	4.30	0.541	สูงมาก
3. ท่านทำงานสำเร็จลุล่วงใน ระยะเวลาที่ท่านวางแผนไว้เสมอ	0 (0.00)	0 (0.00)	33 (8.09)	297 (72.79)	78 (19.12)	4.11	0.510	สูง
รวมด้านเวลา						4.18	0.440	สูง

จากตารางที่ 22 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับสูงมาก คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอยู่เสมอ และอยู่ในระดับระดับสูง คือ ท่านมักจะทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาอยู่เสมอ และท่านทำงานสำเร็จลุล่วงในระยะเวลาที่ท่านวางแผนไว้เสมอ ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

(n = 408)

ด้านประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ท่านใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล ของท่านอย่างประหยัดและคุ้มค่า	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	270 (66.18)	138 (33.82)	4.34	0.474	สูงมาก
2. ท่านสามารถจัดสรรทรัพยากรใน การทำงานอย่างเหมาะสม และ บริหารงบประมาณตามที่ทาง โรงพยาบาลจัดสรรให้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	0 (0.00)	0 (0.00)	27 (6.62)	252 (61.76)	129 (31.62)	4.25	0.566	สูงมาก
รวมด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน						4.29	0.480	สูงมาก

จากตารางที่ 23 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับสูงมาก คือ ท่านใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาลของท่านอย่างประหยัดและคุ้มค่า และท่านสามารถจัดสรรทรัพยากรในการทำงานอย่างเหมาะสม และบริหารงบประมาณตามที่ทางโรงพยาบาลจัดสรรให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ

(n = 408)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ	อายุ								F	Sig.
	21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี			
	(n = 61)		(n = 164)		(n = 63)		(n = 120)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.17	0.433	4.36	0.485	4.10	0.152	3.96	0.311	25.864	0.000*
2. ด้านปริมาณ	3.90	0.826	4.20	0.621	4.29	0.455	3.68	0.493	22.785	0.000*
3. ด้านเวลา	4.46	0.396	4.33	0.420	4.19	0.304	3.82	0.296	60.857	0.000*
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.28	0.360	4.39	0.529	4.29	0.455	4.18	0.453	4.493	0.004*
รวม	4.23	0.404	4.33	0.456	4.20	0.319	3.90	0.225	30.746	0.000*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการทดสอบค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกัน จึงได้นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการทำการทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 25

ตาราง 25 ผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการ LSD

(n = 408)

	อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	Mean Difference	Std.	Sig.
	(I)	(I)	(J)	(J)	(I-J)	Error	
ด้านคุณภาพ ของงาน	21 - 30 ปี	4.17	31 - 40 ปี	4.36	-0.189	0.059	0.001*
			41 - 50 ปี	4.10	0.080	0.071	0.261
			51 - 60 ปี	3.96	0.219	0.062	0.000*
	31 - 40 ปี	4.36	41 - 50 ปี	4.10	0.269	0.058	0.000*
			51 - 60 ปี	3.96	0.408	0.047	0.000*
	41 - 50 ปี	4.10	51 - 60 ปี	3.96	-0.140	0.061	0.023*
ด้านปริมาณ	21 - 30 ปี	3.90	31 - 40 ปี	4.20	-0.300	0.090	0.001*
			41 - 50 ปี	4.29	-0.384	0.108	0.000*
			51 - 60 ปี	3.68	0.222	0.094	0.019*
	31 - 40 ปี	4.20	41 - 50 ปี	4.29	-0.084	0.089	0.343
			51 - 60 ปี	3.68	0.522	0.072	0.000*
	41 - 50 ปี	4.29	51 - 60 ปี	3.68	-0.607	0.093	0.000*
ด้านเวลา	21 - 30 ปี	4.46	31 - 40 ปี	4.33	0.133	0.055	0.016*
			41 - 50 ปี	4.19	0.274	0.066	0.000*
			51 - 60 ปี	3.82	0.648	0.058	0.000*
	31 - 40 ปี	4.33	41 - 50 ปี	4.19	0.141	0.054	0.010*
			51 - 60 ปี	3.82	0.515	0.044	0.000*

ตาราง 25 (ต่อ) ผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการ LSD

(n = 408)

	อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	Mean Difference	Std.	Sig.
	(I)	(I)	(J)	(J)	(I-J)	Error	
	41 - 50 ปี	4.19	51 - 60 ปี	3.82	0.374	0.057	0.000*
ด้านค่าใช้จ่ายใน การดำเนินงาน	21 - 30 ปี	4.28	31 - 40 ปี	4.39	-0.109	0.071	0.128
			41 - 50 ปี	4.29	-0.007	0.085	0.934
			51 - 60 ปี	4.18	0.100	0.074	0.182
	31 - 40 ปี	4.39	41 - 50 ปี	4.29	0.101	0.070	0.149
			51 - 60 ปี	4.18	0.208	0.057	0.000*
	41 - 50 ปี	4.29	51 - 60 ปี	4.18	0.107	0.074	0.149
	21 - 30 ปี	4.23	31 - 40 ปี	4.33	-0.098	0.056	0.079
			41 - 50 ปี	4.20	0.028	0.067	0.677
			51 - 60 ปี	3.90	0.325	0.059	0.000*
โดยรวม	31 - 40 ปี	4.33	41 - 50 ปี	4.20	0.126	0.055	0.023*
			51 - 60 ปี	3.90	0.423	0.045	0.000*
	41 - 50 ปี	4.20	51 - 60 ปี	3.90	0.297	0.058	0.000*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงผลได้ดังนี้

50 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 51 – 60 ปี ในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.297

สมมติฐานที่ 1.2 พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 408)						
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 245)		(n = 163)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.19	0.424	4.16	0.436	0.636	0.525
2. ด้านปริมาณ	3.99	0.600	4.05	0.711	-0.923	0.357
3. ด้านเวลา	4.24	0.355	4.09	0.533	3.260	0.001*
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.33	0.482	4.24	0.472	1.996	0.047*
รวม	4.19	0.362	4.13	0.475	1.409	0.160

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test (t-test) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการทดสอบค่า Sig. เท่ากับ 0.160 ซึ่งมี

ค่ามากกว่า 0.05 โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 1.3 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 408)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	Sig.
	ไม่เกิน 5 ปี		6 - 10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
	(n = 43)		(n = 69)		(n = 296)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.25	0.499	4.20	0.372	4.16	0.430	0.967	0.381
2. ด้านปริมาณ	4.28	0.693	3.79	0.666	4.03	0.620	8.128	0.000*
3. ด้านเวลา	4.66	0.304	4.12	0.161	4.12	0.459	33.225	0.000*
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.40	0.371	4.30	0.558	4.28	0.474	1.111	0.330
รวม	4.41	0.349	4.11	0.378	4.15	0.416	8.627	0.000*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากการทดสอบค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านปริมาณ และด้านเวลา ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกัน จึงได้นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 28

ตาราง 28 ผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD

(n = 408)

	ประสบการณ์ใน การทำงาน (I)	ค่าเฉลี่ย (I)	ประสบการณ์ ในการทำงาน (J)	ค่าเฉลี่ย (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ด้านปริมาณ	ไม่เกิน 5 ปี	4.28	6 - 10 ปี	3.79	0.489	0.123	0.000*
			11 ปีขึ้นไป	4.03	0.249	0.104	0.017*
	6 - 10 ปี	3.79	11 ปีขึ้นไป	4.03	-0.241	0.085	0.005*
ด้านเวลา	ไม่เกิน 5 ปี	4.66	6 - 10 ปี	4.12	0.538	0.079	0.000*
			11 ปีขึ้นไป	4.12	0.537	0.067	0.000*
	6 - 10 ปี	4.12	11 ปีขึ้นไป	4.12	-0.001	0.055	0.988
โดยรวม	ไม่เกิน 5 ปี	4.41	6 - 10 ปี	4.11	0.294	0.078	0.000*
			11 ปีขึ้นไป	4.15	0.261	0.066	0.000*
	6 - 10 ปี	4.11	11 ปีขึ้นไป	4.15	-0.033	0.054	0.547

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงผลได้ดังนี้

มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.261

สมมติฐานที่ 1.4 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 408)							
		ระดับการศึกษา					
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ	โสด		สมรส		t	Sig.	
	(n = 251)		(n = 157)				
	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.09	0.347	4.31	0.505	-5.321	0.000*	
2. ด้านปริมาณ	3.90	0.543	4.19	0.752	-4.510	0.000*	
3. ด้านเวลา	4.10	0.366	4.30	0.517	-4.422	0.000*	
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.22	0.382	4.41	0.587	-3.955	0.000*	
รวม	4.08	0.322	4.30	0.495	-5.475	0.000*	

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test (t-test) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการทดสอบค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 1.5 พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 408)														
รายได้ต่อเดือน														
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	15,000 – 20,000 บาท		20,001 – 25,000 บาท		25,001 – 30,000 บาท		30,001 – 35,000 บาท		35,001 – 40,000 บาท		40,001 บาทขึ้นไป		F	Sig.
	(n = 43)		(n = 40)		(n = 73)		(n = 52)		(n = 99)		(n = 101)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.25	0.499	4.13	0.300	4.20	0.355	4.60	0.409	4.14	0.442	3.96	0.308	19.321	0.000*
2. ด้านปริมาณ	4.28	0.693	3.34	0.414	4.10	0.382	4.83	0.382	4.02	0.604	3.69	0.479	51.798	0.000*
3. ด้านเวลา	4.66	0.304	4.08	0.141	4.11	0.159	4.71	0.362	4.14	0.437	3.82	0.293	76.422	0.000*
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.40	0.371	4.15	0.496	4.26	0.566	4.83	0.382	4.17	0.295	4.18	0.451	20.405	0.000*
รวม	4.41	0.349	3.96	0.255	4.17	0.328	4.72	0.361	4.12	0.387	3.91	0.222	52.543	0.000*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการทดสอบค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกัน จึงได้นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการทำการทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 31

ตาราง 31 ผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้วยวิธีการ LSD

(n = 408)

	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	Mean Difference	Std.	Sig.
	(I)	(I)	(J)	(J)	(I-J)	Error	
ด้านคุณภาพ ของงาน	15,000 – 20,000 บาท	4.25	20,001 – 25,000 บาท	4.13	0.115	0.085	0.178
			25,001 – 30,000 บาท	4.20	0.052	0.074	0.487
			30,001 – 35,000 บาท	4.60	-0.348	0.080	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.14	0.107	0.071	0.132
			40,001 บาทขึ้นไป	3.96	0.291	0.070	0.000*
	20,001 – 25,000 บาท	4.13	25,001 – 30,000 บาท	4.20	-0.063	0.076	0.408
			30,001 – 35,000 บาท	4.60	-0.463	0.081	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.14	-0.008	0.072	0.911
			40,001 บาทขึ้นไป	3.96	0.176	0.072	0.015*
	25,001 – 30,000 บาท	4.20	30,001 – 35,000 บาท	4.60	-0.400	0.070	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.14	0.055	0.060	0.358
			40,001 บาทขึ้นไป	3.96	0.239	0.059	0.000*
	30,001 – 35,000 บาท	4.60	35,001 – 40,000 บาท	4.14	0.455	0.066	0.000*
			40,001 บาทขึ้นไป	3.96	0.639	0.066	0.000*
	35,001 – 40,000 บาท	4.14	40,001 บาทขึ้นไป	3.96	0.184	0.055	0.001*

ตาราง 31 (ต่อ) ผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้วยวิธีการ LSD

(n = 408)

	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	Mean Difference	Std. Error	Sig.
	(I)	(I)	(J)	(J)	(I-J)		
ด้านปริมาณ	15,000 – 20,000 บาท	4.28	20,001 – 25,000 บาท	3.34	0.942	0.111	0.000*
			25,001 – 30,000 บาท	4.10	0.176	0.098	0.071
			30,001 – 35,000 บาท	4.83	-0.548	0.105	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.02	0.264	0.093	0.005*
			40,001 บาทขึ้นไป	3.69	0.586	0.092	0.000*
	20,001 – 25,000 บาท	3.34	25,001 – 30,000 บาท	4.10	-0.765	0.100	0.000*
			30,001 – 35,000 บาท	4.83	-1.489	0.107	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.02	-0.678	0.095	0.000*
			40,001 บาทขึ้นไป	3.69	-0.356	0.095	0.000*
	25,001 – 30,000 บาท	4.10	30,001 – 35,000 บาท	4.83	-0.724	0.092	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.02	0.088	0.078	0.264
			40,001 บาทขึ้นไป	3.69	0.410	0.078	0.000*
	30,001 – 35,000 บาท	4.83	35,001 – 40,000 บาท	4.02	0.812	0.087	0.000*
			40,001 บาทขึ้นไป	3.69	1.134	0.087	0.000*
	35,001 – 40,000 บาท	4.02	40,001 บาทขึ้นไป	3.69	0.322	0.072	0.000*
ด้านเวลา	15,000 – 20,000 บาท	4.66	20,001 – 25,000 บาท	4.08	0.584	0.070	0.000*
			25,001 – 30,000 บาท	4.11	0.545	0.061	0.000*
			30,001 – 35,000 บาท	4.71	-0.053	0.065	0.421

ตาราง 31 (ต่อ) ผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการวิเคราะห์ความแตกต่างของ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้วยวิธีการ LSD

(n = 408)

	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	Mean Difference	Std.	Sig.
	(I)	(I)	(J)	(J)	(I-J)	Error	
ด้านเวลา	15,000 – 20,000 บาท	4.66	35,001 – 40,000 บาท	4.14	0.518	0.058	0.000*
			20,001 – 25,000 บาท	3.82	0.584	0.070	0.000*
	20,001 – 25,000 บาท	4.08	25,001 – 30,000 บาท	4.11	-0.039	0.062	0.531
			30,001 – 35,000 บาท	4.71	-0.637	0.067	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.14	-0.066	0.059	0.264
			40,001 บาทขึ้นไป	3.82	0.253	0.059	0.000*
	25,001 – 30,000 บาท	4.11	30,001 – 35,000 บาท	4.71	-0.597	0.058	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.14	-0.027	0.049	0.578
			40,001 บาทขึ้นไป	3.82	0.292	0.049	0.000*
	30,001 – 35,000 บาท	4.71	35,001 – 40,000 บาท	4.14	0.570	0.054	0.000*
			40,001 บาทขึ้นไป	3.82	0.890	0.054	0.000*
	35,001 – 40,000 บาท	4.14	40,001 บาทขึ้นไป	3.82	0.320	0.045	0.000*
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	15,000 – 20,000 บาท	4.40	20,001 – 25,000 บาท	4.15	0.245	0.095	0.010*
			25,001 – 30,000 บาท	4.26	0.135	0.083	0.104
			30,001 – 35,000 บาท	4.83	-0.432	0.089	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.17	0.229	0.079	0.004*
			40,001 บาทขึ้นไป	4.18	0.212	0.079	0.007*

ตาราง 31 (ต่อ) ผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการวิเคราะห์ความแตกต่างของ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้วยวิธีการ LSD

(n = 408)

	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	Mean Difference	Std.	Sig.
	(I)	(I)	(J)	(J)	(I-J)	Error	
ด้านค่าใช้จ่ายใน การดำเนินงาน	25,001 – 30,000 บาท	4.40	25,001 – 30,000 บาท	4.26	-0.110	0.085	0.194
			30,001 – 35,000 บาท	4.83	-0.677	0.091	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.17	-0.017	0.081	0.837
			40,001 บาทขึ้นไป	4.18	-0.033	0.081	0.681
	30,001 – 35,000 บาท	4.26	30,001 – 35,000 บาท	4.83	-0.567	0.078	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.17	0.094	0.067	0.160
			40,001 บาทขึ้นไป	4.18	0.077	0.066	0.245
	35,001 – 40,000 บาท	4.83	35,001 – 40,000 บาท	4.17	0.660	0.074	0.000*
			40,001 บาทขึ้นไป	4.18	0.644	0.074	0.000*
	35,001 – 40,000 บาท	4.17	40,001 บาทขึ้นไป	4.18	-0.017	0.061	0.787
	โดยรวม	15,000 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท	3.96	0.447	0.071	0.000*
			25,001 – 30,000 บาท	4.17	0.241	0.062	0.000*
			30,001 – 35,000 บาท	4.72	-0.316	0.066	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.12	0.286	0.059	0.000*
			40,001 บาทขึ้นไป	3.91	0.498	0.059	0.000*
	20,001 – 25,000 บาท	3.96	25,001 – 30,000 บาท	4.17	-0.206	0.063	0.001*
			30,001 – 35,000 บาท	4.72	-0.763	0.068	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.12	-0.161	0.060	0.008*

ตาราง 31 (ต่อ) ผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการวิเคราะห์ความแตกต่างของ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้วยวิธีการ LSD

(n = 408)

	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	Mean Difference	Std. Error	Sig.
	(I)	(I)	(J)	(J)	(I-J)		
โดยรวม	20,001 – 25,000 บาท	3.96	40,001 บาทขึ้นไป	3.91	0.051	0.060	0.396
	25,001 – 30,000 บาท	4.17	30,001 – 35,000 บาท	4.72	-0.557	0.058	0.000*
			35,001 – 40,000 บาท	4.12	0.045	0.050	0.370
			40,001 บาทขึ้นไป	3.91	0.257	0.049	0.000*
	30,001 – 35,000 บาท	4.72	35,001 – 40,000 บาท	4.12	0.602	0.055	0.000*
			40,001 บาทขึ้นไป	3.91	0.814	0.055	0.000*
	35,001 – 40,000 บาท	4.12	40,001 บาทขึ้นไป	3.91	0.212	0.046	0.000*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงผลได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน สามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ 0.001 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.184

2. ด้านปริมาณ สามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อ 20,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.942

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.548

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ 0.001 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.322

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.584

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.567

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.660

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.644

5. โดยรวม สามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

เดือน 30,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.814

พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.212

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง รูปแบบการบริหาร บุคลากร ระบบ และค่านิยมร่วมขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) ที่ระดับ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปราบกฎตามตารางที่ 32

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม

ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.771	0.169		10.492	0.000
X ₁ กลยุทธ์ขององค์กร	0.253	0.058	0.400	4.391	0.000*
X ₂ โครงสร้างขององค์กร	-0.064	0.051	-0.076	-1.257	0.210
X ₃ รูปแบบการบริหารขององค์กร	0.111	0.050	0.144	2.192	0.029*
X ₄ บุคลากรขององค์กร	-0.053	0.050	-0.102	-1.054	0.293
X ₅ ระบบขององค์กร	-0.081	0.042	-0.131	-1.936	0.054
X ₆ ค่านิยมร่วมขององค์กร	0.395	0.047	0.495	8.398	0.000*
R ²	0.448				
Adjusted R ²	0.448				
F	54.236				
Significant	0.000				

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม มีค่า F = 54.236 และ Significant = 0.000 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.771 + 0.253 (X_1) + 0.111 (X_3) + 0.395 (X_6)$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

X_1 = กลยุทธ์ขององค์กร

X_3 = รูปแบบการบริหารขององค์การ

X_6 = ค่านิยมร่วมขององค์การ

หมายเหตุ: ไม่ความสัมพันธ์

X_2 โครงสร้างขององค์การ

X_4 บุคลากรขององค์การ

X_5 ระบบขององค์การ

สำหรับการพิจารณาตัวแปรปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์การแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ จะพิจารณาด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 เมื่อเปรียบเทียบจากตาราง

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลยุทธ์ขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม เมื่อพิจารณาจากค่าความชันของเส้นถดถอย (B) หมายความว่า เมื่อด้านกลยุทธ์ขององค์การ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม จะเพิ่มขึ้น 0.253 หน่วย เมื่อด้านรูปแบบการบริหารขององค์การ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม จะเพิ่มขึ้น 0.111 หน่วย และเมื่อด้านค่านิยมร่วมขององค์การ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม จะเพิ่มขึ้น 0.395 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.448 แสดงว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์การ คือ กลยุทธ์ขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม เท่ากับ 44.80% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์การ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ บุคลากรขององค์การ และระบบขององค์การ ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม ได้

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน

ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.154	0.159		7.277	0.000
X ₁ กลยุทธ์ขององค์กร	0.530	0.054	0.804	9.786	0.000*
X ₂ โครงสร้างขององค์กร	0.002	0.048	0.002	0.043	0.966
X ₃ รูปแบบการบริหารขององค์กร	0.013	0.047	0.017	0.279	0.780
X ₄ บุคลากรขององค์กร	-0.381	0.047	-0.712	-8.115	0.000*
X ₅ ระบบขององค์กร	-0.021	0.039	-0.032	-0.531	0.596
X ₆ ค่านิยมร่วมขององค์กร	0.553	0.044	0.665	12.509	0.000*
R ²	0.551				
Adjusted R ²	0.544				
F	82.064				
Significant	0.000				

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน มีค่า F = 82.064 และ Significant = 0.000 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.154 + 0.530 (X_1) - 0.381 (X_4) + 0.553 (X_6)$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

X_1 = กลยุทธ์ขององค์กร

X_4 = บุคลากรขององค์การ

X_6 = ค่านิยมร่วมขององค์การ

หมายเหตุ: ไม่ความสัมพันธ์

X_2 โครงสร้างขององค์การ

X_3 รูปแบบการบริหารขององค์การ

X_5 ระบบขององค์การ

สำหรับการพิจารณาตัวแปรปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์การแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ จะพิจารณาด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 เมื่อเปรียบเทียบจากตาราง

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลยุทธ์ขององค์การ บุคลากรขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาจากค่าความชันของเส้นถดถอย (B) หมายความว่า เมื่อด้านกลยุทธ์ขององค์การ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.530 หน่วย เมื่อด้านบุคลากรขององค์การ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน จะลดลง 0.381 หน่วย เนื่องจากเมื่อโรงพยาบาลมีการจัดอบรมเชิงวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างทักษะทางวิชาชีพ มีกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่มากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพของงานของพยาบาลวิชาชีพลดลง และเมื่อด้านค่านิยมร่วมขององค์การ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.553 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.544 แสดงว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์การ คือ กลยุทธ์ขององค์การ บุคลากรขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน เท่ากับ 54.40% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร และระบบขององค์กร ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน ได้

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ

ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.090	0.285		7.341	0.000
X ₁ กลยุทธ์ขององค์กร	-0.068	0.097	-0.068	-0.696	0.487
X ₂ โครงสร้างขององค์กร	-0.233	0.086	-0.176	-2.706	0.007*
X ₃ รูปแบบการบริหารขององค์กร	0.100	0.085	0.083	1.173	0.242
X ₄ บุคลากรขององค์กร	0.490	0.084	0.607	5.818	0.000*
X ₅ ระบบขององค์กร	-0.275	0.070	-0.284	-3.905	0.000*
X ₆ ค่านิยมร่วมขององค์กร	0.441	0.079	0.351	5.551	0.000*
R ²	0.365				
Adjusted R ²	0.356				
F	38.427				
Significant	0.000				

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ มีค่า F = 38.427 และ Significant = 0.000 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 2.090 - 0.233 (X_2) + 0.490 (X_4) - 0.275 (X_5) + 0.441 (X_6)$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

X_2 = โครงสร้างขององค์การ

X_4 = บุคลากรขององค์การ

X_5 = ระบบขององค์การ

X_6 = ค่านิยมร่วมขององค์การ

หมายเหตุ: ไม่ความสัมพันธ์

X_1 กลยุทธ์ขององค์การ

X_3 รูปแบบการบริหารขององค์การ

สำหรับการพิจารณาตัวแปรปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์การแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ จะพิจารณาด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 เมื่อเปรียบเทียบจากตาราง

ผลการวิเคราะห์พบว่า โครงสร้างขององค์การ บุคลากรขององค์การ ระบบขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ เมื่อพิจารณาจากค่าความชันของเส้นถดถอย (B) หมายความว่า เมื่อด้านโครงสร้างขององค์การ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ จะลดลง 0.233 หน่วย เมื่อโรงพยาบาลมีการกำหนดแผนการทำงานและนโยบายแต่ละหน่วยงาน กำหนดขั้นตอนการทำงานหลายขั้นตอน ทำให้การปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดน้อยลง เมื่อด้านบุคลากรขององค์การ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ จะเพิ่มขึ้น 0.490 หน่วย เมื่อด้านระบบขององค์การ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ จะลดลง 0.275 หน่วย เมื่อโรงพยาบาลมีการจัดระบบการทำงานของแต่ละแผนกที่ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนมากขึ้น ทำให้ปริมาณที่เหมาะสมในการบริหารจัดการได้น้อยลง และเมื่อด้านค่านิยมร่วมขององค์การ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ จะเพิ่มขึ้น 0.441 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.356 แสดงว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์การ คือ กลยุทธ์ขององค์การ รูปแบบการบริหารขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ สามารถอธิบาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ เท่ากับ 35.60% อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การและรูปแบบการบริหาร ขององค์การ ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ ได้

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์การกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา

ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์การ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.278	0.205		11.126	0.000
X ₁ กลยุทธ์ขององค์การ	0.211	0.070	0.311	3.011	0.003*
X ₂ โครงสร้างขององค์การ	-0.122	0.062	-0.135	-1.965	0.050*
X ₃ รูปแบบการบริหารขององค์การ	0.177	0.061	0.216	2.899	0.004*
X ₄ บุคลากรขององค์การ	0.011	0.061	0.019	0.177	0.860
X ₅ ระบบขององค์การ	-0.072	0.051	-0.110	-1.425	0.155
X ₆ ค่านิยมร่วมขององค์การ	0.248	0.057	0.290	4.348	0.000*
R ²	0.291				
Adjusted R ²	0.281				
F	27.467				
Significant	0.000				

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา มีค่า $F = 27.467$ และ $\text{Significant} = 0.000$ สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 2.278 + 0.211 (X_1) - 0.122 (X_2) + 0.177 (X_3) + 0.248 (X_6)$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

X_1 = กลยุทธ์ขององค์กร

X_2 = โครงสร้างขององค์กร

X_3 = รูปแบบการบริหารขององค์กร

X_6 = ค่านิยมร่วมขององค์กร

หมายเหตุ: ไม่ความสัมพันธ์

X_4 บุคลากรขององค์กร

X_5 ระบบขององค์กร

สำหรับการพิจารณาตัวแปรปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ จะพิจารณาด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 เมื่อเปรียบเทียบจากตาราง

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา เมื่อพิจารณาจากค่าความชันของเส้นถดถอย (B) หมายความว่า เมื่อด้านกลยุทธ์ขององค์กร มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา จะเพิ่มขึ้น 0.211 หน่วย เมื่อด้านโครงสร้างขององค์กร มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา จะลดลง 0.122 หน่วย เมื่อด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา จะเพิ่มขึ้น 0.177 หน่วย และเมื่อด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา จะเพิ่มขึ้น 0.248 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.281 แสดงว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร คือ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา เท่ากับ 28.10% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ได้แก่ บุคลากรขององค์กร และระบบขององค์กร ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา ได้

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.619	0.223		7.259	0.000
X ₁ กลยุทธ์ขององค์กร	0.223	0.076	0.302	2.927	0.004*
X ₂ โครงสร้างขององค์กร	0.092	0.068	0.093	1.357	0.176
X ₃ รูปแบบการบริหารขององค์กร	0.167	0.067	0.187	2.508	0.013*
X ₄ บุคลากรขององค์กร	-0.198	0.066	-0.331	-3.003	0.003*
X ₅ ระบบขององค์กร	0.010	0.055	0.014	0.185	0.853
X ₆ ค่านิยมร่วมขององค์กร	0.334	0.062	0.358	5.372	0.000*
R ²	0.292				
Adjusted R ²	0.282				
F	27.597				
Significant	0.000				

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า $F = 27.597$ และ Significant = 0.000 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 01.771 + 0.253 (X_1) + 0.111 (X_3) + 0.395 (X_4) + 0.395 (X_6)$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

X_1 = กลยุทธ์ขององค์กร

X_3 = รูปแบบการบริหารขององค์กร

X_4 = บุคลากรขององค์กร

X_6 = ค่านิยมร่วมขององค์กร

หมายเหตุ: ไม่ความสัมพันธ์

X_2 โครงสร้างขององค์กร

X_5 ระบบขององค์กร

สำหรับการพิจารณาตัวแปรปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ จะพิจารณาด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 เมื่อเปรียบเทียบจากตาราง

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลยุทธ์ขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาจากค่าความชันของเส้นถดถอย (B) หมายความว่า เมื่อด้านกลยุทธ์ขององค์กร มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะเพิ่มขึ้น 0.223 หน่วย เมื่อด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะเพิ่มขึ้น 0.167 หน่วย เมื่อด้านบุคลากรขององค์กร มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะลดลง 0.198 หน่วย และเมื่อด้าน

ค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะเพิ่มขึ้น 0.334 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.282 แสดงว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร คือ กลยุทธ์ขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เท่ากับ 28.20% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร และระบบขององค์กร ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการจัดการด้านเวลา ได้แก่ การตื่นนอน การจัดตารางเวลา เรียงลำดับการทำงาน แบ่งเวลาการทำงาน การจัดระเบียบการทำงาน และ เวลาพักผ่อน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) ที่ระดับ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปรากฏตามตาราง

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม

การจัดการเวลา	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.305	0.089		14.639	0.000
X ₁ ตื่นนอนแต่เช้า	-0.069	0.016	-0.136	-4.445	0.000*
X ₂ จัดตารางเวลา	0.213	0.021	0.354	10.296	0.000*
X ₃ เรียงลำดับความสำคัญ	0.318	0.027	0.418	11.930	0.000*
X ₄ แบ่งเวลาดำเนินงานและเวลาส่วนตัว	-0.087	0.030	-0.121	-2.948	0.003*
X ₅ จัดการงานยากก่อน	0.148	0.030	0.211	4.924	0.000*
X ₆ เวลาพัก	0.173	0.021	0.311	8.223	0.000*
R ²	0.765				
Adjusted R ²	0.761				
F	217.288				
Significant	0.000				

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม มีค่า F = 217.288 และ Significant = 0.000 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.305 - 0.069 (X_1) + 0.213 (X_2) + 0.318 (X_3) - 0.087 (X_4) + 0.148 (X_5) + 0.173 (X_6)$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

X₁ = ตื่นนอนแต่เช้า

X_2	=	จัดตารางเวลา
X_3	=	เรียงลำดับความสำคัญ
X_4	=	แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว
X_5	=	จัดการงานยากก่อน
X_6	=	เวลาพัก

สำหรับการพิจารณาตัวแปรการจัดการเวลาแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ จะพิจารณาด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 เมื่อเปรียบเทียบจากตาราง

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตื่นนอนแต่เช้า จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ แบ่งเวลางาน และเวลาส่วนตัว จัดการงานยากก่อน และเวลาพัก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม เมื่อพิจารณาจากค่าความชันของเส้นถดถอย (B) หมายความว่า เมื่อด้านตื่นนอนแต่เช้า มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม จะลดลง 0.069 หน่วย เมื่อด้านจัดตารางเวลา มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม จะเพิ่มขึ้น 0.213 หน่วย เมื่อด้านเรียงลำดับความสำคัญ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม จะเพิ่มขึ้น 0.318 หน่วย ด้านแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม จะลดลง 0.087 หน่วย เมื่อด้านจัดการงานยากก่อน มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม จะเพิ่มขึ้น 0.148 หน่วย และเมื่อด้านเวลาพัก มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม จะเพิ่มขึ้น 0.173 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.761 แสดงว่า การจัดการเวลา คือ ตื่นนอนแต่เช้า จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว จัดการงานยากก่อน และเวลาพัก สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม เท่ากับ 76.10% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน

การจัดการเวลา	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.014	0.119		16.902	0.000
X_1 ตื่นนอนแต่เช้า	-0.056	0.021	-0.106	-2.711	0.007*
X_2 จัดตารางเวลา	0.242	0.028	0.385	8.730	0.000*
X_3 เรียงลำดับความสำคัญ	0.259	0.036	0.327	7.272	0.000*
X_4 แบ่งเวลาดำเนินงานและเวลาส่วนตัว	-0.238	0.040	-0.316	-6.007	0.000*
X_5 จัดการงานยากก่อน	0.004	0.040	0.006	0.108	0.914
X_6 เวลาพัก	0.315	0.028	0.544	11.212	0.000*
R^2	0.613				
Adjusted R^2	0.607				
F	105.735				
Significant	0.000				

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน มีค่า $F = 105.735$ และ $\text{Significant} = 0.000$ สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 2.014 - 0.056 (X_1) + 0.242 (X_2) + 0.259 (X_3) - 0.238 (X_4) + 0.315 (X_6)$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

X_1	=	ตื่นนอนแต่เช้า
X_2	=	จัดตารางเวลา
X_3	=	เรียงลำดับความสำคัญ
X_4	=	แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว
X_6	=	เวลาพัก

หมายเหตุ: ไม่ความสัมพันธ์

X_5 จัดการงานยากก่อน

สำหรับการพิจารณาตัวแปรการจัดการเวลาแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ จะพิจารณาด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 เมื่อเปรียบเทียบจากตาราง

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตื่นนอนแต่เช้า จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ แบ่งเวลางาน และเวลาส่วนตัว จัดการงานยากก่อน และเวลาพัก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาจากค่าความชันของเส้นถดถอย (B) หมายความว่า เมื่อด้านตื่นนอนแต่เช้า มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน จะลดลง 0.056 หน่วย เมื่อด้านจัดตารางเวลา มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.242 หน่วย เมื่อด้านเรียงลำดับความสำคัญ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.259 หน่วย ด้านแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน จะลดลง 0.238 หน่วย และเมื่อด้านเวลาพัก มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน จะเพิ่มขึ้น 0.315 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.607 แสดงว่า การจัดการเวลา คือ ตื่นนอนแต่เช้า จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว และเวลาพัก สามารถอธิบาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน เท่ากับ 60.70% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนการจัดการเวลา ได้แก่ จัดการงานยากก่อน ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน ได้

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ

การจัดการเวลา	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.177	0.179		-0.993	0.321
X ₁ ตื่นนอนแต่เช้า	0.015	0.031	0.018	0.468	0.640
X ₂ จัดตารางเวลา	0.175	0.041	0.185	4.230	0.000*
X ₃ เรียงลำดับความสำคัญ	0.353	0.053	0.295	6.623	0.000*
X ₄ แบ่งเวลาดำเนินงานและเวลาส่วนตัว	0.096	0.059	0.084	1.615	0.107
X ₅ จัดการงานยากก่อน	0.134	0.060	0.121	2.216	0.027*
X ₆ เวลาพัก	0.254	0.042	0.291	6.035	0.000*
R ²	0.619				
Adjusted R ²	0.613				
F	108.355				
Significant	0.000				

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ มีค่า F = 108.355 และ Significant = 0.000 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = -0.177 + 0.175 (X_2) + 0.353 (X_3) + 0.134 (X_5) + 0.254 (X_6)$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

X_2 = จัดตารางเวลา

X_3 = เรียงลำดับความสำคัญ

X_5 = จัดการงานยากก่อน

X_6 = เวลาพัก

หมายเหตุ: ไม่ความสัมพันธ์

X_1 ตื่นนอนแต่เช้า

X_4 แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว

สำหรับการพิจารณาตัวแปรการจัดการเวลาแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ จะพิจารณาด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 เมื่อเปรียบเทียบจากตาราง

ผลการวิเคราะห์พบว่า จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ จัดการงานยากก่อน และจัดตารางเวลา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ เมื่อพิจารณาจากค่าความชันของเส้นถดถอย (B) หมายความว่า เมื่อด้านจัดตารางเวลา มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ จะเพิ่มขึ้น 0.175 หน่วย เมื่อด้านเรียงลำดับความสำคัญ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ จะเพิ่มขึ้น 0.353 หน่วย ด้านจัดการงานยากก่อน มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ จะลดลง 0.134 หน่วย และเมื่อด้านเวลาพัก มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ จะเพิ่มขึ้น 0.254 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.613 แสดงว่า การจัดการเวลา คือ จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ จัดการงานยากก่อน และเวลาพัก สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ เท่ากับ 61.30% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนการจัดการเวลา ได้แก่ ตื่นนอนแต่เช้า และแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ ได้

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา

การจัดการเวลา	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.624	0.123		13.258	0.000
X ₁ ตื่นนอนแต่เช้า	-0.172	0.021	-0.315	-8.029	0.000*
X ₂ จัดตารางเวลา	0.297	0.028	0.462	10.446	0.000*
X ₃ เรียงลำดับความสำคัญ	0.229	0.037	0.282	6.260	0.000*
X ₄ แบ่งเวลาดำเนินงานและเวลาส่วนตัว	-0.066	0.041	-0.085	-1.611	0.108
X ₅ จัดการงานยากก่อน	0.266	0.041	0.354	6.430	0.000*
X ₆ เวลาพัก	0.065	0.029	0.110	2.267	0.024*
R ²	0.612				
Adjusted R ²	0.606				
F	105.496				
Significant	0.000				

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา มีค่า F = 105.496 และ Significant = 0.000 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.624 - 0.172 (X_1) + 0.297 (X_2) + 0.229 (X_3) - 0.066 (X_4) + 0.266 (X_5) + 0.065 (X_6)$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

X₁ = ตื่นนอนแต่เช้า

X_2 = จัดตารางเวลา

X_3 = เรียงลำดับความสำคัญ

X_5 = จัดการงานยากก่อน

X_6 = เวลาพัก

หมายเหตุ: ไม่ความสัมพันธ์

X_4 แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว

สำหรับการพิจารณาตัวแปรการจัดการเวลาแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ จะพิจารณาด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 เมื่อเปรียบเทียบจากตาราง

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตื่นนอนแต่เช้า จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ แบ่งเวลางาน และเวลาส่วนตัว จัดการงานยากก่อน และเวลาพัก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา เมื่อพิจารณาจากค่าความชันของเส้นถดถอย (B) หมายความว่า เมื่อด้านตื่นนอนแต่เช้า มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา จะลดลง 0.172 หน่วย เมื่อด้านจัดตารางเวลา มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา จะเพิ่มขึ้น 0.297 หน่วย เมื่อด้านเรียงลำดับความสำคัญ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา จะเพิ่มขึ้น 0.229 หน่วย ด้านจัดการงานยากก่อน มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา จะลดลง 0.266 หน่วย และเมื่อด้านเวลาพัก มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา จะเพิ่มขึ้น 0.065 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.606 แสดงว่า การจัดการเวลา คือ ตื่นนอนแต่เช้า จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ จัดการงานยากก่อนและเวลาพัก สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลาเท่ากับ 60.60% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนการจัดการเวลา ได้แก่ แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา ได้

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

การจัดการเวลา	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.246	0.137		9.109	0.000
X ₁ ตื่นนอนแต่เช้า	-0.018	0.024	-0.031	-0.767	0.444
X ₂ จัดตารางเวลา	0.082	0.032	0.117	2.594	0.010*
X ₃ เรียงลำดับความสำคัญ	0.504	0.041	0.568	12.323	0.000*
X ₄ แบ่งเวลาดำเนินงานและเวลาส่วนตัว	-0.077	0.046	-0.092	-1.702	0.090
X ₅ จัดการงานยากก่อน	0.202	0.046	0.247	4.375	0.000*
X ₆ เวลาพัก	0.040	0.032	0.061	1.229	0.220
R ²	0.593				
Adjusted R ²	0.587				
F	97.431				
Significant	0.000				

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า F = 97.431 และ Significant = 0.000 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.246 + 0.082 (X_2) + 0.504 (X_3) + 0.202 (X_5)$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

X_2 = จัดตารางเวลา

X_3 = เรียงลำดับความสำคัญ

X_5 = จัดการงานยากก่อน

หมายเหตุ: ไม่ความสัมพันธ์

X_1 ตื่นนอนแต่เช้า

X_4 แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว

X_6 เวลาพัก

สำหรับการพิจารณาตัวแปรการจัดการเวลาแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ จะพิจารณาด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 เมื่อเปรียบเทียบจากตาราง

ผลการวิเคราะห์พบว่า จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ และจัดการงานยากก่อน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาจากค่าความชันของเส้นถดถอย (B) หมายความว่า เมื่อด้านจัดตารางเวลา มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะเพิ่มขึ้น 0.082 หน่วย เมื่อด้านเรียงลำดับความสำคัญ มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะเพิ่มขึ้น 0.504 หน่วย และเมื่อด้านจัดการงานยากก่อน มีค่าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะเพิ่มขึ้น 0.202 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.587 แสดงว่า การจัดการเวลา คือ จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ และจัดการงานยากก่อน สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เท่ากับ 58.70% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนการจัดการเวลา ได้แก่ ตื่นนอนแต่เช้า แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว และเวลาพัก ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ	อายุ	ประสบการณ์ใน การทำงาน	สถานภาพ สมรส	รายได้ต่อเดือน
1. ด้านคุณภาพของงาน	X	X	✓	✓
	0.525	0.381	0.000	0.000
2. ด้านปริมาณ	X	✓	✓	✓
	0.357	0.000*	0.000	0.000
3. ด้านเวลา	✓	✓	✓	✓
	0.001*	0.000*	0.000	0.000
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน	✓	X	✓	✓
	0.047*	0.330	0.000	0.000
	-	✓	✓	✓
รวม	0.160	0.000*	0.000	0.000

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน

X หมายถึง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จากตารางที่ 42 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านการจัดการ ภายในองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				
	ด้านคุณภาพ ของงาน	ด้านปริมาณ	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย ในการ ดำเนินงาน	รวม
1. กลยุทธ์ขององค์กร	✓ (+)	X	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)
2. โครงสร้างขององค์กร	X	✓ (-)	✓ (-)	X	X
3. รูปแบบการบริหารขององค์กร	X	X	✓ (+)	✓ (+)	X
4. บุคลากรขององค์กร	✓ (-)	✓ (+)	X	✓ (-)	✓ (+)
5. ระบบขององค์กร	X	✓ (-)	X	X	X
6. ค่านิยมร่วมขององค์กร	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง มีอิทธิพล

X หมายถึง ไม่มีอิทธิพล

(+) หมายถึง มีอิทธิพลเชิงบวก

(-) หมายถึง มีอิทธิพลเชิงลบ

จากตารางที่ 43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร คือ กลยุทธ์ขององค์กร บุคลากรขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร และระบบขององค์กร ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 44 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

การจัดการเวลา	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				
	ด้านคุณภาพ ของงาน	ด้านปริมาณ	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย ในการ ดำเนินงาน	รวม
1. ตื่นนอนแต่เช้า	✓ (-)	X	✓ (-)	X	✓ (-)
2. จัดตารางเวลา	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)
3. เรียงลำดับความสำคัญ	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)
4. แบ่งเวลาดำเนินงานและเวลาส่วนตัว	✓ (-)	X	X	X	✓ (-)
5. จัดการงานยากก่อน	X	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)
6. เวลาพัก	✓ (+)	✓ (+)	✓ (+)	X	✓ (+)

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง มีอิทธิพล

X หมายถึง ไม่มีอิทธิพล

(+) หมายถึง มีอิทธิพลเชิงบวก

(-) หมายถึง มีอิทธิพลเชิงลบ

จากตารางที่ 44 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า การจัดการเวลา คือ ตื่นนอนแต่เช้า จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ แบ่งเวลาดำเนินงานและเวลาส่วนตัว จัดการงานยากก่อน และเวลาพัก สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและการจัดการเวลาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจ ลดอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ และทำให้มีผลการปฏิบัติงานในการทำงานมากขึ้น และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลรัฐบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจากการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

ประชากรที่ใช้ในศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเพียง 500 เพียงขึ้นไปในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลตำรวจ และโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยใช้สูตรการคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร ของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 389 ตัวอย่าง และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 5% เท่ากับ 19 ตัวอย่าง รวมขนาดตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 408 ตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โรงพยาบาลละ 51 ตัวอย่างโดยการเลือกแบบบังเอิญจนกว่าจะครบตามจำนวนที่ต้องการจาก โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลตำรวจ และโรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพตามแผนกต่างๆ เช่น แผนกศัลยกรรม แผนกฉุกเฉิน เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย มีจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร จำนวน 18 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านการจัดการเวลา จำนวน 14 ข้อ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะคำถามส่วนที่ 2 – 4 จะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากนั้นทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือได้ดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ และอัตราส่วนร้อยละ วิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรและการจัดการเวลา และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.20 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.50 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 72.55 มีสถานะภาพโสด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 61.52 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.75

พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับดีมาก คือ ค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และอยู่ในระดับดี คือ โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร กลยุทธ์ขององค์กร ระบบขององค์กร และบุคลากรขององค์กร ตามลำดับ

พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการจัดการเวลา โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับดีมาก คือ เรียงลำดับความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และอยู่ในระดับดี คือ จัดตารางเวลา แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว จัดการงานยากก่อน จัดตารางเวลา และตื่นนอนแต่เช้า ตามลำดับ

พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับระดับสูงมาก คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และอยู่ในระดับสูง คือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านปริมาณ ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร คือ กลยุทธ์ขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม เท่ากับร้อยละ 44.00 เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร พบว่า กลยุทธ์ขององค์กร บุคลากรขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน เท่ากับร้อยละ 54.40 กลยุทธ์ขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ เท่ากับร้อยละ 35.60 กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา เท่ากับร้อยละ 28.10 และกลยุทธ์ขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ 28.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า การจัดการเวลา คือ ตื่นนอนแต่เช้า จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว จัดการงานยากก่อน และเวลาพัก สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม เท่ากับร้อยละ 76.50 ตื่นนอนแต่เช้า จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว และเวลาพัก สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน เท่ากับร้อยละ 60.70 จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ จัดการงานยากก่อน และเวลาพัก สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณ เท่ากับร้อยละ 61.30 ตื่นนอนแต่เช้า จัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ จัดการงานยากก่อน และเวลาพัก สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านเวลา เท่ากับร้อยละ 60.60 และจัดตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ และจัดการงานยากก่อน สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เท่ากับร้อยละ 58.70

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แตกต่างกัน โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส (Mean = 4.30) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่าพยาบาลวิชาชีพสถานโสด (Mean = 4.08) ในทัศนะของผู้วิจัยพยาบาลวิชาชีพที่มี สถานภาพสมรสอาจจะต้องการความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของครอบครัว จึงมีผลทำให้ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน จึงมีประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนกานต์ ชวะหา (2556) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรม โดยพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนที่ แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแตกต่างกัน ส่วน พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ไม่แตกต่าง กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนกานต์ ชวะหา (2556) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม โดยพนักงานในนิคม อุตสาหกรรมที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร คือ ด้านกลยุทธ์ ขององค์กร ได้แก่ โรงพยาบาลกำหนดแผนการปรับอัตราส่วนจำนวนพยาบาลให้เหมาะสมต่อ จำนวนผู้เข้ารับบริการ และมีการกำหนดแผนการทำงานไว้อย่างชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านบุคลากรขององค์กร ได้แก่ โรงพยาบาลมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพใน สัดส่วนที่เหมาะสมต่อการทำงาน และมีการจัดอบรมเชิงวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อ เสริมสร้างทักษะทางวิชาชีพให้ท่านสม่ำเสมอ และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ได้แก่ วัสดุภูมิใจที่ได้ ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ มีส่วนร่วมในการทำให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมาย และมุ่งมั่นในการสร้าง ความสำเร็จให้กับโรงพยาบาล สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร และ ระบบขององค์กร ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของชนกานต์ ชวະหา (2556) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม โดยกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ ค่านิยมร่วมขององค์การ มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ด้านการบรรลุเป้าหมาย ส่วนบุคลากรขององค์การมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ด้านความสามารถในการปรับตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เบ็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยโครงสร้างและความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของอริพัฒน์ เดชขุนทด (2558) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการในองค์การมีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน โดยปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์การ และค่านิยมร่วมขององค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะอิน ในด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการคงสภาพสมบูรณระบบค่านิยม และด้านความพอใจในการทำงาน ในทัศนะของผู้วิจัย ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์การมีความสำคัญต่อผู้ประกอบการพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากกำหนดขั้นตอนการทำงาน กำหนดแผนการทำงาน นโยบายแต่ละหน่วยงาน และหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพไว้อย่างชัดเจน ให้พยาบาลวิชาชีพดำเนินการตามแผนอย่างถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอน และมีการตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้าเป็นระยะๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผน นอกจากนี้ควรประชุมหารือกันระหว่างผู้บริหารโรงพยาบาลและหัวหน้าแผนกอย่างสม่ำเสมอ ให้กระจายอำนาจและแบ่งการบริหารแต่ละแผนกอย่างชัดเจน และโรงพยาบาลมีการทบทวนขั้นตอนการดำเนินงานและผลการดำเนินงานในทุกแผนกเป็นระยะ ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญในการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีการแบ่งเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบความสำเร็จและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงจะนำไปสู่ผลสำเร็จของ

โรงพยาบาลต่อไป รวมถึงการส่งเสริมให้พูดคุยแก้ปัญหาาร่วมกันภายในแผนก กำหนดให้แต่ละแผนก มีการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมีการจัดระบบการทำงานของแต่ละแผนกที่ ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลอย่าง สม่่าเสมอ และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกภายในโรงพยาบาล และผู้บริหารหรือหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงานสามารถให้คำปรึกษา เสนอแนะ แก้ไขปัญหาส่วนตัวได้ เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การจัดการเวลา คือ ด้านที่นอนแต่เช้า ได้แก่ สามารถตื่นนอนแต่เช้าและไปถึงที่ทำงานก่อนเวลาการทำงานได้ เพื่อเตรียมการทำงานในแต่ละวันได้ ด้านจัดตารางเวลา ได้แก่ จัดทำรายการงานที่จะต้องทำในแต่ละวัน และสามารถปฏิบัติงานได้ตาม ตารางเวลาที่กำหนดไว้ ด้านเรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ สามารถทำงานให้เสร็จทีละเรื่องตามที่ จัดลำดับไว้ และเลือกการทำงานที่มีความสำคัญก่อนเสมอ ด้านแบ่งเวลายานและเวลาส่วนตัว ได้แก่ กำหนดเวลาของชั่วโมงการทำงานและเวลาส่วนตัว และกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของตน ได้อย่างชัดเจน ด้านจัดการงานยากก่อน ได้แก่ จัดการงานที่ยากแต่เช้า และมีการประเมินปริมาณ งานที่ทำเสมอ และด้านเวลาพัก ได้แก่ สามารถจัดสรรเวลาหยุดพักการทำงานช่วงเวลาสั้นๆ 5-10 นาทีในระหว่างการทำงานในแต่ละวันได้ และการหยุดพักการทำงานในระหว่างวันแล้วกลับมาทำงาน ใหม่ทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ วิทยากร ท่อแก้ว (2549) ที่กล่าวว่า การบริหารเวลาเป็นการกำหนดและการควบคุมการ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานหน้าที่ที่ รับผิดชอบ Aecjoblist.com. (2559) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความก้าวหน้าในชีวิตส่วนใหญ่ไม่มีใครนั่ง เเฉย ๆ แต่ละคนต้องทำงานมากมายในแต่ละวันและต้องรู้จักบริหารเวลา เนื่องจากเวลาที่ทุกคนถือ ครองในแต่ละวันมีเท่ากันจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการบริหารเพื่อการใช้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ที่สุด และสถาบันดำรงราชานุภาพ (2553) ที่กล่าวว่า การบริหารเวลาเป็นการใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่า ตามเวลาที่ผ่านไป เพราะไม่มีใครสามารถขอเวลาเพิ่มขึ้นได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องบริหารและจัดสรร เวลาที่ได้รับมาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้ก้าวไปสู่เป้าหมายในชีวิตตามที่ ต้องการได้ ผู้บริหารขององค์การจึงควรรู้จักนำเทคนิคต่างๆ ของการบริหารเวลามาช่วยลดการใช้เวลา จนเหลือเวลาเพียงพอที่จะนำไปทำกิจกรรมอื่นๆ ที่เกิดประโยชน์ได้เพิ่มขึ้นอีกมากมาย ในทัศนะของ ผู้วิจัย วิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยหลักการจัดการเวลาเป็นอย่างมาก เนื่องจากเวลาเป็น ทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญกับทุกคน การจัดการเวลา รู้จักวางแผน และจัดสรรเวลาในการ ทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่

กำหนด เพื่อให้ก่อเกิดประสิทธิภาพในงานในแต่ละวันหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพควรจัดสรรทรัพยากรในการทำงานอย่างเหมาะสม และบริหารงบประมาณตามที่ทางโรงพยาบาลจัดสรรให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และคุ้มค่า อีกทั้งควรทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงพยาบาลต้องการ สามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี และมีผลงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการพยาบาลวิชาชีพควรให้ความสำคัญกับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 31 – 40 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมาก ทำงานในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลานาน จะมีการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานไว้มากจึงมีความชำนาญและเข้าใจในกระบวนการทำงาน และมีความสามารถในการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้กับโรงพยาบาลได้เป็นอย่างดี ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 21-30 ปี ยังไม่สามารถทำงานได้ชำนาญเท่ากับกลุ่มอายุ 31-40 ปี ผู้วิจัยเห็นว่าควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานจึงจะสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มอายุ ตั้งแต่ 41 ขึ้นไป ผู้วิจัยเห็นควรว่าทางผู้ประกอบการพยาบาลวิชาชีพ ควรจะแบ่งงานให้เหมาะสมกับกลุ่มอายุนี้นี้เนื่องจากความเหนื่อยล้าจะเกิดขึ้นได้ง่ายกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ จึงจะสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1.1

2. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการพยาบาลวิชาชีพควรให้ความสำคัญกับการโอกาสในการเติบโตของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โอกาสในการเติบโตของพยาบาลวิชาชีพ เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การถูกประเมิน และการพิจารณาความดีความชอบที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

3. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการพยาบาลวิชาชีพควรให้ความสำคัญในเรื่องกลยุทธ์ขององค์กร โดยการกำหนดการบริหารในด้านต่าง ๆ ของฝ่ายการพยาบาลที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีการกำหนดแผนการทำงานไว้อย่างชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และกำหนดแผนการปรับอัตราส่วนจำนวนพยาบาลให้เหมาะสมต่อจำนวนผู้เข้ารับบริการ เพื่อให้สามารถรองรับจำนวนผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษาได้แบบเร่งด่วนหรือกรณีฉุกเฉิน

ได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

4. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการพยาบาลวิชาชีพควรให้ความสำคัญในเรื่องโครงสร้างขององค์กร โดยโรงพยาบาลต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน กำหนดแผนการทำงานและนโยบาย และหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากจะมีผลกระทบต่อการทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้ รวมถึงเวลาในการบริหารจัดการให้ได้อย่างทั่วถึง เช่น ถ้ามีการกำหนดแผนการทำงานและนโยบาย และหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนไม่ชัดเจนก็จะส่งผลให้ปริมาณงานที่ออกงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้รวมทั้งเสียเวลา ต้องบริหารจัดการใหม่เพื่อให้งานมีความถูกต้องและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

5. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการพยาบาลวิชาชีพควรให้ความสำคัญในเรื่องของบุคลากรขององค์กร โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา รูปร่างหน้าตา เป็นต้น นอกจากนี้ควรให้ผลตอบแทนด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการต่างๆ ที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม คำนึงถึงสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพได้ทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และควรมีกระบวนการในการพิจารณาผลงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับพยาบาลวิชาชีพในแต่ละระดับเหมือนกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ด้านบุคลากรขององค์กร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

6. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการพยาบาลวิชาชีพควรให้ความสำคัญในเรื่องของบุคลากรขององค์กร โดยจัดให้มีการจัดอบรมเชิงวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างทักษะทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากถ้าไม่มีจัดอบรมเพิ่มเติมความรู้ให้กับพยาบาลวิชาชีพอาจทำให้ประสิทธิภาพหรือผลงานที่ออกมาอาจจะไม่เป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้จะต้องจัดสรรทรัพยากรในการทำงานอย่างเหมาะสม และบริหารงบประมาณตามที่ทางโรงพยาบาลจัดสรรให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ด้านบุคลากรขององค์กร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

7. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการพยาบาลวิชาชีพควรให้ความสำคัญในเรื่องของจัดตารางเวลา โดยกำหนดตารางเวลาการทำงานไว้ชัดเจนเรื่องขอบเขตเวลาและเวลาที่ต้องแล้วเสร็จ จัดทำรายการงานที่จะต้องทำในแต่ละวัน และสามารถปฏิบัติงานได้ตามตารางเวลาที่กำหนดไว้ รวมถึงมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารที่จะทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ เนื่องจากเมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความทุ่มเทในงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการทำงานก็จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีกับโรงพยาบาล สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า การจัดการเวลา ด้านจัดตารางเวลา สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

8. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการพยาบาลวิชาชีพควรให้ความสำคัญในเรื่องของระบบเรียงลำดับความสำคัญ โดยให้เลือกการทำงานที่มีความสำคัญก่อนเสมอ ควรแยกประเภทของงานที่ต้องทำก่อนและหลัง และควรทำงานให้เสร็จทีละเรื่องตามที่จัดลำดับไว้ นอกจากนี้ควรมีการจัดอบรมเชิงวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างทักษะทางวิชาชีพให้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า การจัดการเวลา ด้านเรียงลำดับความสำคัญ สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

9. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการพยาบาลวิชาชีพควรให้ความสำคัญในเรื่องของจัดการงานยากก่อน โดยการประเมินปริมาณงานที่ทำเสมอ และจัดการงานที่ยากแต่เช้า เพื่อเป็นแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร รวมถึงจัดปัญหาและอุปสรรค และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงจะนำไปสู่ผลสำเร็จของโรงพยาบาลต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า การจัดการเวลา ด้านจัดการงานยากก่อน สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

10. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการพยาบาลวิชาชีพควรให้ความสำคัญในเรื่องของเวลาพัก โดยจัดสรรเวลาหยุดพักการทำงานให้สามารถช่วงเวลาสั้นๆ 5-10 นาที ในระหว่างการทำงานในแต่ละวัน และกำหนดการหยุดพักการทำงานในระหว่างวันแล้วกลับมาทำงานใหม่เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพลดความเครียด วิตกกังวล ความกลัว รู้สึกขัดแย้งไม่สามารถแก้ไขจัดการปัญหานั้นได้จากการทำงานในแต่ละช่วงเวลา ให้อารมณ์ สมอง ได้พักบ้างครั้งละประมาณ 5-10 นาที เพื่อกระตุ้นความคิดและร่างกายแข็งแรงให้รู้สึกสดชื่นพร้อมรับมือกับงานชิ้นใหม่อยู่เสมอ ซึ่ง

ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า การจัดการเวลา ด้านเวลาพัก สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

11. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญในเรื่องของตื่นนอนแต่เช้า โดยสามารถตื่นนอนแต่เช้าและไปถึงที่ทำงานก่อนเวลาการทำงาน เพื่อเตรียมการทำงานในแต่ละวันได้ และทำงานได้อย่างสดใสในเกือบทุกวันของการทำงาน เนื่องจากการเริ่มต้นวันที่ดีจะมีความสำเร็จเกินกว่าครึ่ง การไปถึงที่ทำงานแต่เช้า ไปถึงที่ทำงานก่อนเวลาทำงานปกติ จะได้เวลาซึ่งปราศจากการขัดจังหวะจากสิ่งใดๆ สามารถใช้เวลา นั้นเพื่อใช้เวลาคิดในการวางแผนหรือทำงานที่ต้องใช้สมาธิได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า การจัดการเวลา ด้านตื่นนอนแต่เช้า สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

12. จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่สามารถตื่นนอนแต่เช้าและไปถึงที่ทำงานก่อนเวลาการทำงาน เพื่อเตรียมการทำงานในแต่ละวันได้ อาจจะไม่มีความหมายรวมถึงประสิทธิภาพและผลงานที่ออกมาอาจจะยังไม่ถูกต้อง ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีบทบาทและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า การจัดการเวลา ด้านตื่นนอนแต่เช้า สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

13. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการพยาบาลวิชาชีพควรให้ความสำคัญในเรื่องของแบ่งเวลายางานและเวลาส่วนตัว โดยกำหนดเวลาของชั่วโมงการทำงาน เวลาส่วนตัว และบทบาท และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนได้อย่างชัดเจน ซึ่งถือเป็นเคล็ดลับที่จะทำให้จัดการเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้ดีขึ้น โดยเมื่อก้าวถึงที่ทำงาน ให้ใช้สมาธิจดจ่อกับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้นและตัดความคิดเรื่องอื่น ๆ ออกไปให้หมด อีกทั้งควรคุยโทรศัพท์ส่วนตัวเฉพาะเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น อีกด้านหนึ่งหากอยู่ที่บ้านก็ไม่ควรนำงานกลับไปทำที่บ้าน ยกเว้นในกรณีที่จำเป็นจริง ๆ เพื่อให้เวลากับครอบครัวให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า การจัดการเวลา ด้านแบ่งเวลายางานและเวลาส่วนตัว สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

14. จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่สามารถกำหนดเวลาของชั่วโมงการทำงาน เวลาส่วนตัว บทบาท และความรับผิดชอบของตนได้อย่างชัดเจน ตื่นนอนแต่เช้าและไปถึงที่ทำงานก่อนเวลาการทำงาน เพื่อเตรียมการทำงานในแต่ละวันได้ อาจจะไม่มีความหมายรวมถึงประสิทธิภาพและผลงานที่ออกมาอาจจะยังไม่ถูกต้อง ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีบทบาทและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ค้นพบว่า การจัดการเวลา ด้าน

แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่เพิ่มเติม เพราะอาจมีปัจจัยอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมขององค์การ พฤติกรรมส่วนบุคคล ความมั่นคงในงาน เนื่องจากปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว อาจจะมีช่องทางการทำงานแบบใหม่ ๆ ให้เลือกในการทำงานมากขึ้น

2. การเก็บข้อมูลควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ และการจัดการเวลา ซึ่งเพิ่มเติมจากการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ควรมีการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลใกล้เคียง ถึงข้อมูล สถานการณ์ และความคิดเห็น เพื่อที่จะได้ข้อมูลในหลายด้านใช้ประกอบในการศึกษา

3. ควรนำผลที่ได้จากการศึกษานำไปพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประสิทธิภาพการทำงานของของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

4. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับโรงพยาบาลอื่น ๆ เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านการจัดการในองค์การ และการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกัน

5. ควรศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของแต่ละปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อประโยชน์ขององค์การในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีคุณค่า อีกทั้งยังสามารถรักษาคณตัมฝีมือไว้กับโรงพยาบาลด้วย

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีดิลก. (2552). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.
- เกศรา รักชาติ. (2549). องค์การแห่งการตื่นรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เนชั่น -มัลติมีเดีย กรุ๊ป.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2550). ตัวแปรและสมมติฐานในงานวิจัย. วารสารวัดผลและวิจัยการศึกษา (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) ปีที่ 22, ฉบับที่ 1 (ก.ย. 2550), หน้า 22-32.
- โคมทอง ถานอาดนา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs. ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (คณะบริหารธุรกิจ).
- จินตนา บุญบงการ และ ณัฐรพันธ์ เขจรนันท์. (2544). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชนกานต์ ชวะหา. (2556). กลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม. (ปริญญาโท). ศรีนครินทร์วิโรฒ, กรุงเทพฯ. (บริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2545). วิธีปรับกลยุทธ์สร้างประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ทอง.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2554). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์-ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับปรับปรุง..): กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- ณัฐวัตร เบ้งวันปลูก. (2560). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. (ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
- เณตร์พัฒนา ยาวีราช. (2554). การจัดการสมัยใหม่: Modern management.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการและการบริหาร. กรุงเทพฯ: นส.พัฒนา.
- ทองใบ สุดชาติ. (2542). วิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีการประยุกต์.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ก.พ.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2543). องค์การและการบริหารการศึกษาจัดการแผนใหม่.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมองค์การ = *Organization behavior : การศึกษาการบริหาร*
พฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3.): กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธิตินพ ชยวัช. (2547). คัมภีร์การบริหาร.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
 บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.

เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2556). การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ = *Managing*
change and organization development (พิมพ์ครั้งที่ 1.): กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2541). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2.): กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์
 น.

พัทตร์ผจง วัฒนสินธุ์. (2542). การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ = *Strategic management*
and business policy (พิมพ์ครั้งที่ 2.): กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มัลลิกา ต้นสอน. (2543). กลยุทธ์ธุรกิจ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542: กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์
 พับลิเคชันส์.

ละมุล หล้ามเหศักดิ์. (2537). การบริหารงานบุคคล.

วรรณรณ แสงมณี. (2544). องค์การและการจัดองค์การ = *Organization and organizing* (พิมพ์ครั้งที่ 3.): กรุงเทพฯ : ระเบียบทอง.

วัฒนา พัฒนพงศ์. (2546). BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์การอย่างยั่งยืน.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). คู่มือการวิจัย : การวิจัยเชิงปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4.): กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
 พานิช.

วิทยาธร ท่อแก้ว. (2549). การบริหารเวลา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). วารสารดำรงราชานุภาพ = *Damrong Rajanuphab journal*.
วารสารดำรงราชานุภาพ = Damrong Rajanuphab journal.

สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน = *Efficiency development* (พิมพ์
 ครั้งที่ 6 [ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม].): กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์. (2540). กลยุทธ์การแข่งขันของธุรกิจ.

สมยศ นาวิการ. (2544). การติดต่อสื่อสารขององค์การ = *Organizational communication*:

กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). *การบริหารโรงพยาบาล*. กรุงเทพฯ: จีระการพิมพ์.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของการจัดการในองค์การและการจัดการเวลาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในหัวข้อเกี่ยวกับอิทธิพลของการจัดการในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลา และให้ความร่วมมือเป็นอย่างสูง

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

1. อายุ

☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 – 60 ปี

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ไม่เกิน 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 ปีขึ้นไป

4. สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ สมรส ☐ อื่นๆ

5. รายได้ต่อเดือน

☐ 15,000 – 20,000 บาท ☐ 20,001 – 25,000 บาท ☐ 25,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 35,000 บาท ☐ 35,001 – 40,000 บาท ☐ 40,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐขนาดใหญ่
เกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการในองค์กร

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านการจัดการในโรงพยาบาล	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
กลยุทธ์ขององค์กร					
1. โรงพยาบาลของท่านกำหนดการบริหารในด้านต่างๆของฝ่ายการพยาบาลที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้					
2. โรงพยาบาลของท่านกำหนดแผนการปรับอัตราส่วนจำนวนพยาบาลให้เหมาะสมต่อจำนวนผู้เข้ารับบริการ					
3. โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดแผนการทำงานไว้อย่างชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
โครงสร้างขององค์กร					
4. โรงพยาบาลของท่านกำหนดแผนการทำงานและนโยบายแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน					
5. โรงพยาบาลของท่านกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่านไว้อย่างชัดเจน					
6. โรงพยาบาลของท่านกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน					
รูปแบบการบริหารงานขององค์กร					
7. โรงพยาบาลของท่านมีการกระจายอำนาจและแบ่งการบริหารแต่ละแผนกไว้อย่างชัดเจน					
8. โรงพยาบาลของท่านมีการทบทวนขั้นตอนการดำเนินงานและผลการดำเนินงานในทุกแผนกเป็นระยะ					
9. โรงพยาบาลของท่านมีการประชุมหารือกันระหว่างผู้บริหารโรงพยาบาลและหัวหน้าแผนกของท่านอย่างสม่ำเสมอ					

ปัจจัยด้านการจัดการในโรงพยาบาล	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
บุคลากรขององค์กร					
10. โรงพยาบาลของท่านมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพในสัดส่วนที่เหมาะสมต่อการทำงาน					
11. โรงพยาบาลของท่านมีการจัดอบรมเชิงวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างทักษะทางวิชาชีพให้ท่านสม่ำเสมอ					
12. โรงพยาบาลของท่านมีกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
ระบบขององค์กร					
13. โรงพยาบาลของท่านมีการจัดระบบการทำงานของแต่ละแผนกที่ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกัน					
14. โรงพยาบาลของท่านกำหนดให้แต่ละแผนกมีการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
15. โรงพยาบาลของท่านมีการส่งเสริมให้พูดคุยแก้ปัญหาร่วมกันภายในแผนกของท่าน					
ค่านิยมร่วมขององค์กร					
16. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้					
17. ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมาย					
18. ท่านมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับโรงพยาบาล					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเวลาของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย (√) หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การจัดการเวลาของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ตื่นนอนแต่เช้า					
1. ท่านสามารถตื่นนอนแต่เช้า เพื่อมาทำงานได้อย่างสดใสในเกือบทุกวันของการทำงาน					
2. ท่านสามารถตื่นนอนแต่เช้าและไปถึงที่ทำงานก่อนเวลาการทำงานได้ เพื่อเตรียมการทำงานในแต่ละวันได้					
จัดตารางเวลา					
3. ท่านกำหนดตารางเวลาการทำงานไว้ชัดเจนเรื่องขอบเขตเวลาและเวลาที่ต้องแล้วเสร็จ					
4. ท่านจัดทำรายการงานที่จะต้องทำในแต่ละวัน					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามตารางเวลาที่กำหนดไว้					
เรียงลำดับความสำคัญ					
6. ท่านแยกประเภทของงานที่ต้องทำก่อนและหลัง					
7. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จทีละเรื่องตามที่จัดลำดับไว้					
8. ท่านเลือกการทำงานที่มีความสำคัญก่อนเสมอ					
แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว					
9. ท่านกำหนดเวลาของชั่วโมงการทำงานและเวลาส่วนตัว					
10. ท่านกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของตนได้อย่างชัดเจน					
จัดการงานยากก่อน					
11. ท่านจัดการงานที่ยากแต่เช้า					
12. ท่านมีการประเมินปริมาณงานที่ทำเสมอ					

การจัดการเวลาของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
เวลาพัก					
13. ท่านสามารถจัดสรรเวลาหยุดพักการทำงานช่วงเวลาสั้นๆ 5-10 นาทีในระหว่างการทำงานในแต่ละวันได้					
14. การหยุดพักการทำงานในระหว่างวันแล้วกลับมาทำงาน ใหม่ทำให้งานที่ท่านทำมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับ มีความถูกต้อง และเชื่อถือได้อย่างสม่ำเสมอ					
2. ท่านสามารถประสานความร่วมมือกับทีมสหสาขาวิชาชีพเรื่องการดูแลผู้ป่วยได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
3. ท่านมักทบทวนและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
ด้านปริมาณ					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด					
5. งานของท่านมีปริมาณเหมาะสมที่ท่านจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึง					
ด้านเวลา					
6. ท่านมักจะทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาอยู่เสมอ					
7. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอยู่เสมอ					
8. ท่านทำงานสำเร็จลุล่วงในระยะเวลาที่ท่านวางแผนไว้เสมอ					
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
9. ท่านใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาลของท่านอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
10. ท่านสามารถจัดสรรทรัพยากรในการทำงานอย่างเหมาะสมและบริหารงบประมาณตามที่ทางโรงพยาบาลจัดสรรให้ได้มีประสิทธิภาพ					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวชญมน พลະบุญ
วัน เดือน ปี เกิด	26 พฤษภาคม 2530
สถานที่เกิด	นครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2552 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ที่อยู่ปัจจุบัน	188/61 ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130

