

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิรบำรุง
จังหวัดพิจิตร

ชื่อผู้วิจัย

นางสาวอังคณา นัยพิน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล ธีรพงษ์ชัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนงค์นาฏ คงประชา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและกำหนดแนวทางพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิรบำรุง จังหวัดพิจิตร รวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านระบบการทำงาน ด้านการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร โดยมีประชากรที่ศึกษา จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิรบำรุง จังหวัดพิจิตร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก ได้แก่ ความพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ความสามารถใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ได้ตรงตามมาตรฐานของแต่ละงาน และการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองตามลำดับ

1.2 ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้าในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรู้ ความก้าวหน้าที่ได้รับการปรับเปลี่ยนหน้าที่ให้ดีขึ้นตามความสามารถและความก้าวหน้าในเรื่องความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

1.4 ด้านระบบการทำงาน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก ได้แก่ ปริมาณงานที่มีมากเกินไปจนทำให้ยากในการที่จะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ตามลำดับ

1.5 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหาร มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนในเรื่องบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การสนับสนุนในเรื่องการอบรมให้ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาดูงานการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน ตามลำดับ

2. แนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.1 ความสามารถในการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการประชุมของแต่ละกลุ่มงานทุกเดือน เปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อรับทราบถึงปัญหาในการทำงานและหาแนวทางในการแก้ปัญหาหารือร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม

2.2 การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ควรจัดอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายในองค์กร โดยมีการทำกิจกรรมร่วมกัน แทรกเนื้อหาความรู้การพัฒนาองค์กร มีกระบวนการละลายพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิรบำรุงเพื่อการบรรลุตามเป้าหมายในการพัฒนาการทำงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิรบำรุง

2.3 การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จัดตั้งชมรมจิตอาสา ธาราคาความดี เพื่อทำความดีถวายในหลวง ซึ่งให้เจ้าหน้าที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและร่วมมือร่วมใจกันทำความดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒน

ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่อประธานที่ปรึกษา.....

ลายมือชื่อกรรมการที่ปรึกษา.....

Title THE GUIDELINE OF WORKING EFFICIENCY DEVELOPMENT FOR
WACHIRABARAMEE HOSPITAL, PICHIT PROVINCE

Author Miss Angkana Nouipin

Advisor Assistant Professor Dr.Phaisan Rewthongchai
Assistant Professor Anongnat Kongpracha

The purpose of this research was to study working performance problems of Wachirabaramee Hospital in Pichit. The problems were divided into 5 categories which were knowledge and ability of working, facilities and working progress, interpersonal relationship, working system and administrative support. The population were 100 officials in the hospital. A questionnaire was used for data collection. The data were analyzed by percentage, mean and standard deviation.

The results revealed that the problems were at a medium level. The first most serious problem was contentment of appointed position, abilities to use tool and materials to the standards, and development of knowledge, respectively. The problems of facilities and working progress as a whole were at a medium level. The first most serious problem was the progress of salaries compared with knowledge, getting a promotion with capability, and progress of career, respectively. The problems of interpersonal relationship as a whole were at a high level. The first most serious problem was being able to get assistance when being sick or in trouble, being accepted by colleagues, and helping each other respectively. The problems of working system as a whole were at a medium level. The first most serious problem was the quantity of working performance which was greater than the number of performers. The complicated working system was the second one. Too many working steps with too many bosses was the third one. The problems of supporting as a whole were at a medium level. The first most serious problem was sufficient support of personnel for work, support for training of new information for work, and support for farther study to add more experience, respectively. To work more efficiently, it was suggested that there should be a reduction of a complication of organization, improvement of relations between bosses and subordinates by meeting officers every month to exchange opinions and acknowledge the problem of work and seek for methods to solve the problem, making harmony and team work to change behavior of the organization, organizing activities that could add knowledge to develop organization, and using methods to develop officer 's behavior of Wachirabaramee Hospital.

Department Master of Arts
Field of Study Development Strategy
Academic Year 2007

Student's Signature.....*Angkana Couipin*
Advisor's Signature.....*Phaisan Rewthongchai*
Co- Advisor's Signature.....*Phaisan Rewthongchai*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล ธีวรงค์ชัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์อนงค์นาฏ คงประชา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปรับปรุงจนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จด้วยดี นับเป็นพระคุณอย่างสูงแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ที่กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย คือ ดร.ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ นายสมศักดิ์ จันทวงษ์ และนางสาวพนมพร ศิลาพันธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลวชิรรมังคกุลทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม นายทวีศักดิ์ เผือกผ่อง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

ความดี และประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิตา แก่นายวิทยา น้อยพิน และนางวรรณ น้อยพิน ซึ่งเป็นบิดา มารดา และครอบครัว น้อยพิน ทุกคนที่ให้กำลังใจมาโดยตลอดอย่างสม่ำเสมอ และขอมอบสักการะคุณแก่คณาจารย์ทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน

อังคณา น้อยพิน