

**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะ
เฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัด กรณีศึกษา: คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล**
**The Relationship between Motivation and Functional Competency of Physiotherapist:
The Case Study of Faculty of Physical Therapy, Mahidol University**

สุกัญญา ไก่ นิล
Sukanya Kainin

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมและมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
Arts Program in Public Administration, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

ติดต่อผู้เขียน kai_henny@hotmail.com

ส่งบทความ 27 เมษายน 2560 | แก้ไข 26 กรกฎาคม 2560 | ตอรับ 8 สิงหาคม 2560 | เผยแพร่ 19 กรกฎาคม 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัด กรณีศึกษา: คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล 2) ศึกษาสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามสายอาชีพ 4) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะสายอาชีพขององค์กร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 65 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการเสนอผลงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 2) สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด ด้านทักษะการประเมินวินิจฉัยโรคเพื่อการรักษาทางกายภาพบำบัด มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านจิตสำนึกบริการ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่องานกายภาพบำบัด และด้านทักษะการวิจัยทางกายภาพ ตามลำดับ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับน้อย ซึ่งไม่สัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน 13 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพใน 4 ด้าน 4) แนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะสายอาชีพจำเป็นต้องมุ่งเน้นด้านการประเมินวินิจฉัยโรคเพื่อการรักษา การพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยี และการพัฒนานักกายภาพบำบัดด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, สมรรถนะ, สมรรถนะสายอาชีพ

Abstract

The research on the relationship between the working motivation and the functional competencies of physical therapists: Case study of Faculty of Physical Therapy, Mahidol University aimed to 1) study the working motivation level of physiotherapists, Faculty of Physical Therapy, Mahidol University, 2) study the functional competencies level of physical therapists, Faculty of Physical Therapy, Mahidol University, 3) study the relationship between the working motivation and the functional competencies of physical therapists. 4) study the guidelines on staffs development according to organization's functional competencies. This research was done with the quantitative and qualitative methods. Data were collected from 65 physiotherapists of Faculty of Physical Therapy, Mahidol University. The statistics of percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation were used for analyzing data.

The research results showed the followings: 1) The working motivation of physical therapists was at a high level. The motivation on the relationship with colleagues had the highest mean. 2) The functional competencies of physical therapists were at a high level. The functional competencies of physical therapists on the skill of disease diagnostic evaluation

for the treatment on physical therapy had the highest mean, followed by service mind, the skill of using technology for physical therapy, and the skill of the research on physical therapy, respectively. 3) The working motivation and functional competencies of physical therapists was at low level. Which was not significantly correlate at the level of .05. This was not consistent with the hypothesis. Indicating that the working motivation on working success all 13 sides and didn't correlate with the functional competencies all 4 sides. 4) As for the guidelines on staff's development according to organization's functional competencies, the organization should develop disease diagnostic evaluation and for technological development, and the development of physical therapists in research to develop academic works.

Keywords: motivation, motivation factors, hygiene factoras, competency, functional competency

■ บทนำ

สมรรถนะ (competency) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการบริหารจัดการและเสริมสร้างระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นักวิชาการในต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะจนได้รับการยอมรับมีหลายท่าน ยกตัวอย่างเช่น Boyatzis (1982, p. 21) ซึ่งให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเบื้องต้นที่อยู่ภายในบุคคล หมายรวมถึง แรงจูงใจ (motive) คุณลักษณะ (trait) ทักษะ (skill) มโนทัศน์ต่อตนเอง (self-image) บทบาททางสังคม (social role) และความรู้ (knowledge) ที่บุคคลใช้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรือสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น การกำหนดสมรรถนะ ต้องสอดคล้อง เชื่อมโยง และสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร อีกทั้งต้องพิจารณาคุณลักษณะและความรู้ความสามารถที่ต้องมีให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานให้กับบุคลากรในตำแหน่งงานนั้นๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, น. 5) ได้มีการจัดทำโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (functional competency) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการ ผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และสมรรถนะจะมีบทบาทในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น (สุมาลี แสงสว่าง, 2550) ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมหิดลได้ให้ความสนใจ และนำหลักแนวคิดสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน มาปรับใช้ในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดการพัฒนาและประโยชน์ต่อทางมหาวิทยาลัยด้วยเช่นกัน โดยมีการกำหนดสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยมหิดลให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง ทักษะและคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งบุคลากรทุกตำแหน่งงานต้อง

มีการประเมินสมรรถนะ ด้านความยึดมั่นในคุณธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะทางการบริหาร (managerial competency) คือ สมรรถนะที่ใช้สำหรับการประเมินบุคลากรตำแหน่งประเภทผู้บริหารทุกระดับโดยเลือกประเมินอย่างน้อย 5 สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานจากทั้งหมด 10 สมรรถนะ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านศักยภาพ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการให้อำนาจแก่ผู้อื่น ด้านการมองภาพองค์รวมการคิดในเชิงสังเคราะห์ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการดำเนินการเชิงรุก ด้านศิลปะการสื่อสารจูงใจ 3) สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (functional competency) สมรรถนะตามสายอาชีพที่ส่วนงาน/มหาวิทยาลัยคาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะ (competency dictionary) ดังนี้ 1) การพิจารณานำไปใช้ประโยชน์ ส่วนงาน/หน่วยงาน อาจพิจารณาปรับเปลี่ยนรายละเอียดในแต่ละ BIs (Behavior Indicators) ให้ชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้นได้ 2) กรณีที่ส่วนงาน/หน่วยงาน พิจารณาเห็นสมควรกำหนด Specific FC สำหรับตำแหน่งใดๆ เพิ่มเติมขึ้น ก็สามารถดำเนินการได้โดยใช้หลักการและวิธีการเดียวกับการกำหนด Common FC 3) การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม/ระดับต่างๆ (expected proficiency level) ให้ส่วนงาน/หน่วยงานเป็นผู้กำหนดได้เอง โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและการนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรและคณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับหลักแนวคิด สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหารเฉพาะตามสายอาชีพ จากมหาวิทยาลัยมหิดลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเช่นกัน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่คาดหวังของบุคลากร บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2550, น. 269) พัทธมน อินโต (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

ส่วนบุคคล แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg, Mausner, และ Synderman (1959) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัย (hygiene or maintenance factors)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ลักษณะงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตนเอง ถ้ามีการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ เช่น ผลการศึกษาของ วรวิญญา ผลดี (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการ และพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มากกว่าทุกด้าน โดยที่พนักงานสายวิชาการมีปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป มีปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene or maintenance factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนปฏิบัติงานได้เป็นปกติสุขในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้นป้องกันไม่ให้ออกจากงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เงินเดือนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบาย และการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา เช่น ผลการศึกษาของ ณีรัฐวัตร สนมอม (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันคณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล รองรับการให้บริการสุขภาพทางกายภาพบำบัด ทั้งคลินิกทั่วไปและคลินิกเฉพาะทาง และส่งเสริมศักยภาพของคณะฯ ในการขยายงานด้านการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติงาน ทางคลินิก สำหรับนักศึกษาทุกหลักสูตรการวิจัยทางคลินิก และการเปลี่ยนงานประจำเป็นงานวิจัย ประกอบด้วยบุคลากรส่วนต่างๆ ดังนี้ อาจารย์ 71 คน นักกายภาพบำบัด 65 คน บุคลากรสายสนับสนุน 64 คน แต่จากข้อเสนอแนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance agreement) ของบุคลากร พบว่า ปัญหาจากการดำเนินงานของบุคลากร คือ ภาระงานของนักกายภาพบำบัดเยอะเกินไป จึงทำให้การปฏิบัติงานการบริการผู้ป่วยและงานบริหารไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ภาระงานประจำของบุคลากรมีมาก กล่าวคือ ปริมาณงานที่มีจำนวนมากกว่าจำนวนนักกายภาพบำบัด ซึ่งเห็นได้จากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะกายภาพบำบัดขยายภาพให้ชัดเจน

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจและปัญหาที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมตามสมรรถนะของ สมรรถนะประจำกลุ่มงานกายภาพบำบัด ประกอบด้วย 1) ด้านทักษะการตรวจประเมินวินิจฉัยโรคเพื่อการรักษาทางกายภาพบำบัด 2) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่องานกายภาพบำบัด 3) ด้านทักษะการวิจัยทางกายภาพบำบัด 4) ด้านจิตสำนึกการบริการ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งจะเป็นการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของคณะกายภาพบำบัด เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบรรลุผลตามเป้าหมาย และพันธกิจของคณะกายภาพบำบัดที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นแนวทางเพื่อการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตให้เหมาะสมต่อไป

■ วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะสายอาชีพขององค์กร

■ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัด จากนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัดทั้งหมด จำนวน 65 คน แบ่งเป็นเพศชาย 16 คน เพศหญิง 49 คน โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มประชากรทั้งหมด คือ นักกายภาพบำบัดจำนวน 65 คน โดยตอบแบบสอบถามทุกคน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย หัวหน้านักกายภาพบำบัดจำนวน 6 คน

■ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และสร้างคำตอบให้เลือกเป็นมาตรวัดแบบไลเกอร์ต (Likert Scale) และกำหนดค่าคะแนนตามลำดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	เท่ากับ	คะแนน 5
ระดับมาก	เท่ากับ	คะแนน 4
ระดับปานกลาง	เท่ากับ	คะแนน 3
ระดับน้อย	เท่ากับ	คะแนน 2
ระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ	คะแนน 1

ส่วนการแปลความหมายของคะแนนเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด แปลความหมายของคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ ระดับน้อยที่สุด ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด โดยคำนวณจากเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น โดยจะแบ่งช่วงแต่ละระดับความคิดเห็น โดยใช้สูตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ระดับค่าเฉลี่ย	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น
4.21-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	มาก
2.61-3.40	หมายถึง	ปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	น้อย
1.00-1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ดังนั้นจะได้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 เท่ากับ ระดับน้อย หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 เท่ากับ ระดับปานกลาง หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 เท่ากับ ระดับมาก หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 เท่ากับ ระดับมากที่สุด หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด คำถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะขององค์กร

■ การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2553, น. 14) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) ซึ่งค่าที่ได้อยู่ในเกณฑ์ระดับที่ยอมรับได้ คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.87 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด 3) ระดับสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด และนำสถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์วิเคราะห์ข้อมูล

2. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูล (สมชาย วรภิรมย์สกุล, 2553, น.15) โดยนำแบบสัมภาษณ์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) ซึ่งค่าที่ได้อยู่ในเกณฑ์ระดับที่ยอมรับได้คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.87 โดยเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นและแนวทางการสัมภาษณ์ไว้แล้ว และเปิดโอกาสให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็น โดยมีแนวคำถาม ดังนี้ 1) ท่านคิดว่าปัจจัยหรือแรงจูงใจใดบ้าง ที่ส่งผลให้นักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ 2) ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในคณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล 3) ท่านคิดว่าสมรรถนะตามสายอาชีพส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด อย่างไร 4) ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามสายอาชีพ ควรเป็นไปในแนวทางใด และมีข้อดีข้อเสียอย่างไร ผู้ถูกสัมภาษณ์ ประกอบด้วย หัวหน้านักกายภาพบำบัดจำนวน 6 คน

■ การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science) ประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้สถิติในการเสนอผลงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ (correlation analysis) โดยคำนวณค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยใช้สหสัมพันธ์ไค-สแควร์ (Chi-Square) ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ .05 เพื่อนำมาเสนอและสรุปผลการวิจัย

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (analytic induction) กล่าวคือ ตีความและสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นข้อความบรรยาย

■ ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัด ภาควิชา คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะสายอาชีพขององค์กร ผลการศึกษา มีดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร	3.88	.512	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.87	.586	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.89	.690	มาก

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด (ต่อ)

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. ความรับผิดชอบในงาน	4.05	.508	มาก
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.68	.759	มาก
6. ค่าตอบแทน/เงินเดือน	3.50	.778	มาก
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.78	.660	มาก
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.69	.606	มาก
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	.633	มากที่สุด
10. นโยบายและการบริหารงาน	3.64	.653	มาก
11. สภาพภาพการทำงาน	3.85	.797	มาก
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.61	.725	มาก
13. ความมั่นคงในการทำงาน	3.87	.669	มาก
14. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.77	.722	มาก
รวม	3.81	.619	มาก

2. ระดับสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด
 สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด
 โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 พบว่า ด้านทักษะการประเมินวินิจฉัยโรคเพื่อการรักษา

ทางกายภาพบำบัดมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ
 ด้านจิตสำนึกการบริการ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อ
 งานกายภาพบำบัด และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน
 ทักษะการวิจัยทางกายภาพบำบัด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด

ระดับสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ทักษะการประเมิน วินิจฉัยโรคเพื่อการรักษาทางกายภาพบำบัด	4.44	.412	มากที่สุด
2. ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่องานกายภาพบำบัด	4.04	.551	มาก
3. ทักษะการวิจัยทางกายภาพบำบัด	3.17	.784	ปานกลาง
4. จิตสำนึกการบริการ	4.23	.507	มากที่สุด
รวม	3.97	.361	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ
 สมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามสาย
 อาชีพของนักกายภาพบำบัดไม่สัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย
 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 14 ด้าน ไม่มีความ

สัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ
 ด้านทักษะการประเมิน วินิจฉัยโรคเพื่อการรักษาทางกายภาพ
 บำบัด ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่องานกายภาพบำบัด
 ด้านการวิจัยทางกายภาพบำบัด ด้านจิตสำนึกการบริการของ
 นักกายภาพบำบัด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิจัยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพ
 นักรักษาพยาบาล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ระดับ
สมรรถนะเฉพาะสายอาชีพ	.086	.506	น้อย

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะสายอาชีพขององค์กร จากการสัมภาษณ์นักรักษาพยาบาลระดับหัวหน้าจำนวน 6 คน เพื่อนำข้อมูลมาอธิบายแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะสายอาชีพขององค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนักรักษาพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในคณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

4.1.1 ผู้ให้สัมภาษณ์ ก. ข. ค. และ ง. เห็นว่า ด้านปริมาณงาน ปัจจุบันคณะกายภาพบำบัดนั้นมีผู้เข้ารับบริการจำนวนมากทำให้ปริมาณงานและภาระงานของนักรักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้นไปด้วย เมื่อเทียบกับชั่วโมงการทำงาน จึงทำให้นักรักษาพยาบาลต้องทำงานล่วงเวลา เช่น หลังเวลาเลิกงาน วันหยุดเสาร์อาทิตย์ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้รับบริการ และกระทบต่อเวลาส่วนตัวในการดำเนินชีวิตประจำวัน

4.1.2 ผู้ให้สัมภาษณ์ ก. ค. และ ง. เห็นว่า โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในสายงาน และการเลื่อนตำแหน่งนักรักษาพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในสถานะลูกจ้างประจำและชั่วคราว ซึ่งคณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดลยังไม่สามารถปรับเปลี่ยน สถานะของนักรักษาพยาบาล ให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (อุดหนุน) หรือ พนักงานมหาวิทยาลัย (ส่วนงาน) ได้ทั้งหมด ส่งผลให้นักรักษาพยาบาล ไม่สามารถได้รับสวัสดิการตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนดว่าด้วยเกณฑ์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

4.1.3 ผู้ให้สัมภาษณ์ ก. ข. ค. และ ง. เห็นว่า ด้านการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักรักษาพยาบาล นั้น คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล มีงบประมาณสำหรับให้บุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ

งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่เนื่องจากงบประมาณในการไปฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีจำนวนจำกัดรายบุคคล ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของนักรักษาพยาบาลที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในสาขา และระดับความรู้ที่เหมาะสมแก่หน้าที่ที่กำหนดไว้ และผู้ให้สัมภาษณ์ ค. เห็นว่าวันและเวลาที่นำไปใช้ในการไปอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถกระทบต่อวันในการรักษาผู้ป่วย

4.2 ปัจจัยหรือแรงจูงใจใดบ้างที่ส่งผลให้นักรักษาพยาบาล คณะกายภาพบำบัด สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

4.2.1 ผู้ให้สัมภาษณ์ ก. ข. ค. และ ง. เห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น นักรักษาพยาบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกสายงานเนื่องจากมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม สร้างความผูกพันมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และมีการสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร หากนักรักษาพยาบาลและเพื่อนร่วมงานสายอื่นๆ ไม่สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ การปฏิบัติงานก็จะไม่ประสบความสำเร็จ

4.2.2 ผู้ให้สัมภาษณ์ ก. และ ข. เห็นว่าด้านความรับผิดชอบและสำเร็จของงาน เนื่องจากคณะกายภาพบำบัด สนับสนุนและเปิดโอกาสให้นักรักษาพยาบาลได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการผู้รับบริการ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้ความสามารถของตนเองมาประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในด้านการรักษาดูแลผู้ป่วยที่มาขอรับการรักษาจากคณะกายภาพบำบัด

4.2.3 ผู้ให้สัมภาษณ์ ก. ข. ค. และ ง. เห็นว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของนักรักษาพยาบาล นักรักษาพยาบาลมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในสาขาและระดับความรู้ที่เหมาะสมในการดูแลรักษาผู้ที่เข้ามารับบริการ จึงทำให้การบริการมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานมีความท้าทาย ใช้ความคิดในการปฏิบัติงาน นักกายภาพบำบัดสามารถวินิจฉัยอาการของผู้ป่วยและรักษาได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

4.3 สมรรถนะตามสายอาชีพส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

4.3.1 สมรรถนะด้านทักษะการวิจัย สามารถทำให้นักกายภาพ มีการพัฒนา ทักษะ ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น เป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ในด้านกายภาพและสามารถนำวิธีการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้ ผู้ให้สัมภาษณ์ ก. เห็นว่า นักกายภาพบำบัดทุกคนควรมีการวิจัยเกี่ยวกับด้านกายภาพบำบัดอยู่เสมอ เนื่องจากการวิจัยจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และผู้ให้สัมภาษณ์ ค. เห็นว่าการวิจัยเป็นการเพิ่มทักษะ และความรู้ในด้านการรักษาผู้ป่วย แต่เนื่องจากการทำงานวิจัยทางกายภาพบำบัดต้องใช้เวลาในการวิเคราะห์ข้อมูลทำวิจัยมาก ด้วยภาระงานหลักที่นักกายภาพบำบัดรับผิดชอบนั้น ก็อยู่ในปริมาณที่เกินต่อเวลาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ซึ่งนักกายภาพบำบัดมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องให้การดูแลผู้ป่วย

4.3.2 สมรรถนะด้านจิตสำนึกการบริการ ผู้ให้สัมภาษณ์ ข. ค. และ ง. เห็นว่า สมรรถนะด้านจิตสำนึกการบริการนั้น นักกายภาพบำบัดมีการให้บริการ การติดตามดูแลผู้รับบริการจนถึงขั้นสุดขั้นตอนการให้บริการหรือการรักษา มีการติดตามดูแลผู้ป่วยที่ไม่สามารถเดินทางมารักษาที่คณะกายภาพบำบัดได้ จึงทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในด้านการบริการ และสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องให้กับผู้รับบริการได้ทันเวลา เหมาะสมกับสถานการณ์ และมีการให้คำแนะนำการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย

4.3.3 สมรรถนะด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่องานกายภาพบำบัด ผู้ให้สัมภาษณ์ ก. และ ข. เห็นว่า นักกายภาพบำบัดสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานทางกายภาพบำบัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการให้บริการมากขึ้น และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เพื่อการสื่อสาร และพัฒนางานด้านกายภาพบำบัดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น เครื่องมือการรักษาทางเทคโนโลยีในการช่วยรักษาผู้ป่วยได้แม่นยำ และช่วยลดระยะเวลาที่ใช้ในการรักษาและผู้ให้สัมภาษณ์ ง. เห็นว่า เทคโนโลยีช่วยให้ประชาชนทั่วไป สามารถเข้าถึงข้อมูลการดูแลตนเอง การกายภาพบำบัดเบื้องต้น และเข้าถึงข่าวสารด้านกายภาพบำบัดได้เอง

4.3.4 ผู้ให้สัมภาษณ์ ค. เห็นว่าสมรรถนะด้านการ

ประเมิน วินิจฉัยโรคเพื่อการรักษาทางกายภาพบำบัดนั้น ทำให้สามารถตรวจประเมิน วินิจฉัยโรคได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ การให้บริการและการรักษาทางกายภาพบำบัดที่ถูกต้องแก่ผู้มารับบริการ และให้คำแนะนำที่ถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และผู้ให้สัมภาษณ์ ข. เห็นว่าผู้มารับบริการหรือผู้ป่วย มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในการวินิจฉัยอาการของนักกายภาพบำบัด ว่ามีความแม่นยำและถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามสายอาชีพ ควรเป็นในแนวทางใด

4.4.1 การวางแผนและจัดการระบบงานให้มีความชัดเจน และสอดคล้องต่อความต้องการของนักกายภาพบำบัด ผู้ให้สัมภาษณ์ ก. ได้เสนอแนวทางในการวางแผนระบบงานว่าควรให้มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และการแบ่งงานจากงานประจำสู่งานด้านบริหาร หรืองานทั่วไปด้านเอกสาร มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

4.4.2 ผู้ให้สัมภาษณ์ ก. ข. ค. และ ง. ได้เสนอแนวทางในการพัฒนา โดยให้เพิ่มการสนับสนุนให้นักกายภาพบำบัดไปเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง และส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การจัดอบรมวิชาการ ภายในคณะกายภาพบำบัดอยู่เสมอ การส่งนักกายภาพบำบัด ไปศึกษาดูงาน ทั้งในองค์กรภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในคณะกายภาพบำบัดและการรักษาผู้ป่วย

4.4.3 ผู้ให้สัมภาษณ์ ก. ข. ค. และ ง. ได้เสนอการสรรหานักกายภาพบำบัดให้เพียงพอต่อปริมาณงาน และเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมเพื่อลดปัญหาภาระงานที่ปริมาณมากเกินกว่าจำนวนนักกายภาพบำบัด ซึ่งส่งผลต่อการดูแลรักษาผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

■ อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัด กรณีศึกษา คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วนตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล

พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ลำดับสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับรองลงมาทุกด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและลำดับสุดท้าย ด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน ตามลำดับ ผู้วิจัยจะขออภิปรายผลการวิจัยจากลำดับสูงสุดไป ดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ลักษณะเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะเป็นลักษณะของการมีความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้มีความสุขและพอใจในการทำงาน ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับความคิดเห็นของนักกายภาพบำบัดจากการสัมภาษณ์ ในเรื่องปัจจัยหรือแรงจูงใจที่ส่งผลให้นักกายภาพบำบัด สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่ให้ความเห็นไว้ว่าเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจให้รู้สึกอยากทำงาน ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ดังแนวคิดของ เนตรชนก นามเสนาะ (2549) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อการเรียนและการทำงานของคุณคนเป็นอย่างมาก หากผู้เรียนหรือผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงย่อมทำให้เขาตั้งใจทำงานหรือตั้งใจศึกษาอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมระหว่างกันของนักกายภาพบำบัด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันของเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดและการวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก บุคลากรได้ปฏิบัติงานในปริมาณงานที่เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัดจึงมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด และยิ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักกายภาพบำบัดจากการสัมภาษณ์ ด้านความรับผิดชอบและสำเร็จของงาน คณะกายภาพบำบัดมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้นักกายภาพบำบัดได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการผู้มารับบริการ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้ความสามารถของตนเองมาประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ และความถนัดในตำแหน่ง ในปัจจุบันงานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และการพัฒนาตนเองสามารถอภิปรายได้ว่า งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีความท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ความสามารถ (Herzberg, 1959, อ้างถึงใน ยุพินธร โชติสุข, 2548) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาบทิพย์ ศิริชมพู (2554) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัดความรู้ ความสามารถมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมากนั้น ได้แก่ การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและทันภายในเวลาที่กำหนด การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานได้เสมอ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย/วัตถุประสงค์สามารถอภิปรายได้ว่า คณะกายภาพบำบัดมีการบริหารจัดการตามสายงานได้อย่างชัดเจน จึงทำให้นักกายภาพบำบัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ดังแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2540) กล่าวไว้ว่า ผลสำเร็จในการทำงานไว้ว่าการที่บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความ

สามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จนเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จูไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลของงาน ซึ่งเป็นตัวส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การแสดงความคิดเห็นต่างๆ ที่เสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายได้ว่านักกายภาพบำบัดทุกคนได้รับความยอมรับนับถือ จากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถและการให้เกียรติในอาชีพนักกายภาพบำบัด อาจเป็นในรูปของการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การเคารพนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โชติกา ระโส (2555) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์อยู่ในระดับมาก พบว่าบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอจึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการมีความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีความมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติ หน่วยงาน/องค์กรมีความมั่นคง หน่วยงาน/องค์กรให้ปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุ สามารถอธิบายได้ว่านักกายภาพบำบัด เมื่อปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีขนาดใหญ่ เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือทำให้เกิดความซื่อสัตย์รักผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุมารวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ พบว่า ความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในระดับมาก กล่าวคือ ในการทำงานของบุคลากรทุกคนนั้น

ในแง่ของผลตอบแทนที่หวังจะได้รับเป็นการตอบแทนนั้น บุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ จะได้รับความมั่นคงประกอบด้วยอยู่เสมอ

1.7 ด้านสถานภาพการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการด้านสถานภาพการทำงาน ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน บรรยากาศทางกายภาพ สภาพสังคมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เดอริช เฮร์สเบิร์ก (Herzberg, 1959) อ้างถึงใน อนันต์ บุญสนอง, (2555) กล่าวไว้ว่าหากบุคคลมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมทั้งในด้านกายภาพ ความสะดวกสบาย รวมไปถึงความสมดุลของปริมาณ ก็ย่อมเป็นผลทำให้บุคคลนั้นรู้สึกพอใจ พร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ที่ตนเองอย่างหนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณศรี สิริยธำรง (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลห้องผ่าตัด พบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี ช่วยให้สืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน

1.8 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคตการมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในระดับที่สูงขึ้น การมีโอกาสปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้จนเกิดความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิเชียร วิทยาอุดม (2547) การมีโอกาสที่จะเจริญเติบโต โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ซึ่งเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในสายงานและการเลื่อนตำแหน่ง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนา สระทองคำ (2553) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับสูง

1.9 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สามารถอภิปรายได้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างความศรัทธาในตัวผู้นำเกิดจากการที่ลูกน้องมีความเชื่อมั่นและยอมรับในตัวหัวหน้าอย่างแท้จริง คุณสมบัติของผู้ผู้นำที่ลูกน้องจะให้ความเคารพและศรัทธา คือ มีความโปร่งใส เสมอต้นเสมอปลาย และมีคุณธรรมในจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่าการปกครองผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการแบ่งกรอบโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับขั้นและชัดเจน คำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและชัดเจน บุคลากรจึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.10 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ พัดไธสง (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีหลักการบริหารจัดการที่ถูกต้องและเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในหน่วยงาน และบุคลากรรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานหรือแจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ทุกคนเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

1.11 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา

ทักษะ ผูกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ สามารถอภิปรายได้ว่านักกายภาพบำบัดได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมวิชาการ สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และคณะกายภาพบำบัดได้ให้งบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศทุกปี แต่การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น ส่งผลต่อด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง กล่าวคือ นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานได้รับการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของคณะกายภาพบำบัด ประกอบกับการประเมินผลงานรายบุคคล จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการเลื่อนขั้น ตามแนวคิดของ ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา (2548) กล่าวไว้ว่า การเลื่อนขั้นเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ การประเมินผลงานเป็นการประเมินงานเป็นการประเมินอดีตที่ผ่านมา แต่การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งเป็นการมองในอนาคต ดังนั้นจึงต้องประเมินศักยภาพของความสามารถของบุคคลนั้นเมื่อเขาเผชิญความต้องการของสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งก็คือ ความก้าวหน้าในสายอาชีพและสอดคล้องกับการศึกษาของ สถาพร ไกรถวิล (2553) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก บุคลากรได้รับการสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ และได้รับการสนับสนุนให้ไปสมัครสอบคัดเลือกสอบแข่งขันในหน่วยงานอื่นที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จึงมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.12 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าด้านนโยบายและการบริหารงานส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การทราบและเข้าใจถึงนโยบายการบริหารขององค์กร การวางแผนปฏิบัติงานได้ตรงตามนโยบายขององค์กร มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ด้านนโยบายและการบริหารควรมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการตัดสินใจดำเนินการ และการวางแผนปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดีเยาว์ (2544) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรส่วนใหญ่เป็นเรื่องระบบงาน กฎเกณฑ์ การปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชาในองค์การ ซึ่งนโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิ อุษศิศิลป์ศักดิ์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ลักษณะ

การบริหารงานและนโยบายการบริหารงานที่ดี แสดงถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

1.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความพึงพอใจต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การมีความสุขและเต็มใจในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายได้ว่า นักกายภาพบำบัดพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และอยู่ในระดับปริมาณที่เหมาะสมไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิต แต่ในส่วนของจำนวนชั่วโมงการทำงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่อด้านสภาพชีวิตส่วนตัวในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บางครั้งช่วงเวลาในการทำงานของนักกายภาพบำบัดอาจจำเป็นต้องทำงานนอกเวลาหรือเข้าเวร เพื่อเป็นการบริการผู้ป่วยให้ทั่วถึง ในส่วนนี้อาจทำให้กระทบกับเวลาในการทำงานปกติในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาบทิพย์ ศิริขมพู (2554) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพนมสวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว และรู้สึกมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ขณะนี้

1.14 ด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน ส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ อย่างเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน การได้รับอัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือนอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทน/เงินเดือนที่จำเป็นต่อปัจจัยพื้นฐานของนักกายภาพบำบัดได้รับสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ จันทน์หอม (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบอยู่ในลำดับน้อยกว่าด้านอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งถ้าผลงานบรรลุตามเป้าหมายก็จะส่งผลให้พนักงานได้รับผลตอบแทนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบทุกด้าน ตามระบบประเมินผลตอบแทนรายบุคคลตามมาเองจึงทำให้แรงจูงใจเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์อยู่ในลำดับน้อยที่สุด

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการศึกษาระดับสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด พบว่า ด้านทักษะการประเมินวินิจฉัยโรคเพื่อการรักษาทางกายภาพบำบัด มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านจิตสำนึกการบริการ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่องานกายภาพบำบัด และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะการวิจัยทางกายภาพบำบัด สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 สมรรถนะด้านทักษะการประเมินวินิจฉัยโรคเพื่อการรักษาทางกายภาพบำบัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าด้านทักษะการประเมิน วินิจฉัยโรคเพื่อการรักษาทางกายภาพบำบัดส่งผลกระทบต่อระดับสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก คือ การตรวจประเมินวินิจฉัยโรคได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ การรักษา ด้านกายภาพบำบัดได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ การให้คำปรึกษาด้านกายภาพบำบัดแก่ผู้รับบริการได้ สามารถอภิปรายได้ว่า นักกายภาพบำบัด ต้องมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานกายภาพบำบัด เพื่อการวินิจฉัยที่ถูกต้องและแม่นยำ เป็นคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งนักกายภาพทุกคนต้องมีสมรรถนะด้านการประเมินวินิจฉัยโรค ดังแนวคิดของ รัชฎา ณาน (2550) กล่าวว่าสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน (specific functional competency) คุณลักษณะเฉพาะในกลุ่มงานหรือสายวิชาชีพนั้นๆ จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

2.2 สมรรถนะด้านจิตสำนึกการบริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าด้านจิตสำนึกการบริการส่งผลกระทบต่อระดับสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการด้วยการบริการที่ดี สามารถอภิปรายได้ว่านักกายภาพเป็นงานด้านการบริการ การดูแลผู้ป่วยที่เจ็บป่วยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการเป็นหน้าที่หลักที่นักกายภาพบำบัดพึงมีและพึงปฏิบัติ แต่การติดตามดูแลใส่ใจผู้รับบริการจนสิ้นสุดขั้นตอนการให้บริการ การควบคุมอารมณ์และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่ผู้รับบริการ ด้านจิตสำนึกการบริการอยู่ในระดับ มาก สามารถอภิปรายได้ว่าเนื่องจากจำนวนผู้ป่วยที่เข้ามาใช้บริการมีจำนวนมากกว่าจำนวนนักกายภาพบำบัดที่ให้การดูแลรักษาและผู้มารับบริการบางรายไม่เข้ารับการดูแลจนถึงขั้นตอนสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ว่านักกายภาพบำบัดมีการติดตาม ดูแลผู้รับบริการจนสิ้นสุดขั้นตอนการให้บริการหรือ

การรักษา มีการติดตามดูแลผู้ป่วยที่ไม่สามารถเดินทางมารักษาที่คณะกายภาพบำบัดได้ จึงทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในด้านการบริการ และสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องให้กับผู้รับบริการได้ทันเวลา เหมาะสมกับสถานการณ์ และมีการให้คำแนะนำการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย

2.3 สมรรถนะด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่องานกายภาพบำบัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่องานกายภาพบำบัดส่งผลต่อระดับสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม การให้คำแนะนำ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีในสายงานได้เป็นอย่างดี การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานด้านกายภาพบำบัด สามารถอธิบายได้ว่านักกายภาพบำบัดสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ การดูแลรักษาให้คำปรึกษาได้อย่างทั่วถึง โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เช่น การรักษาผู้ป่วยด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีทางกายภาพ การทำคู่มือการดูแลรักษาหรือคู่มือที่เป็นองค์ความรู้ให้แก่ผู้รับบริการและบุคลากรในองค์กร มาเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ วิทยู โทรทัศน์ เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับแบบสัมภาษณ์ว่านักกายภาพบำบัดสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานทางกายภาพบำบัดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการให้บริการมากขึ้น และในการดูแลรักษาผู้ป่วย และสอดคล้องกับผลการศึกษารสสุคนธ์ มกรมณี (2556) ได้กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอนเป็นเรื่องของครูทุกคนไม่ใช่เรื่องของครูสอนคอมพิวเตอร์ ด้วยเหตุผลดังกล่าวครูจึงต้องมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการทำงาน พัฒนาตนเอง และวางแผนจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.4 สมรรถนะด้านทักษะการวิจัยทางกายภาพบำบัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าด้านทักษะการวิจัยทางกายภาพบำบัดส่งผลต่อระดับสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การค้นหา/รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการวิจัยได้เป็นอย่างดี การดำเนินการวิจัยตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ สามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจากการทำงานวิจัยทางกายภาพบำบัดต้องใช้เวลาในการวิเคราะห์ข้อมูลทำวิจัยที่มาก ด้วยภาระงานหลักที่นักกายภาพบำบัดมีติดชอนั้นก็อยู่ในปริมาณที่เกินต่อเวลาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ซึ่งนักกายภาพบำบัดมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องให้การดูแลผู้ป่วย สำหรับการวิจัยค้นคว้าไม่ได้อยู่ในส่วนที่ต้องปฏิบัติโดยตรงในหน้าที่หลัก แต่เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาต่อยอด

งานที่รับผิดชอบ ดังนั้นงานวิจัยที่เป็นวิชาการโดยตรงจึงไม่ได้มีบทบาทที่สำคัญในการปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นนักกายภาพบำบัดจึงเห็นว่าระดับการให้ความสำคัญในด้านสมรรถนะด้านทักษะการวิจัยทางกายภาพบำบัดจึงอยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งในระดับปานกลาง สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์เห็นว่า การวิจัยเป็นการเพิ่มทักษะ และความรู้ในด้านการรักษาผู้ป่วย แต่เนื่องจากการทำงานวิจัยทางกายภาพต้องใช้เวลาในการวิเคราะห์ข้อมูลทำวิจัยที่มาก ด้วยภาระงานหลักที่นักกายภาพบำบัดรับผิดชอบนั้นก็อยู่ในปริมาณที่เกินต่อเวลาปฏิบัติงานในแต่ละวัน

3. วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัย พบว่า ไม่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญซึ่งการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพ นักกายภาพบำบัด ไม่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจทั้ง 14 ด้าน ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัด อาจเนื่องมาจากนักกายภาพบำบัด มีความพอใจในแรงจูงใจที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรอยู่แล้วจึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัด และลักษณะงานของนักกายภาพบำบัดเป็นลักษณะงานเฉพาะ ดังนั้น สมรรถนะทางอาชีพจึงเป็นพื้นฐานที่พึงมี ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษารสสุคนธ์ บัวผัน, ประจักษ์ บัวผัน, และ พรทิพย์ คำพอ (2554) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 และพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับความเห็นของนักกายภาพบำบัดที่เห็นว่าแรงจูงใจไม่ส่งผลต่อสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัด นอกจากนี้ จะเห็นว่าความคิดเห็นของนักกายภาพบำบัดจากการสัมภาษณ์ ยังเห็นว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นักกายภาพบำบัดมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกสายงาน เนื่องจากมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และมีการสนับสนุนให้มีโอกาสที่ส่งเสริมและเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาคณะกายภาพบำบัดเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากร

สามารถเข้าถึง ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาในเรื่องต่างๆ ซึ่งไม่ส่งผลกับสมรรถนะด้านทักษะการประเมิน วินิจฉัยโรคเพื่อการรักษาทางกายภาพบำบัด ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่องานกายภาพบำบัด ด้านทักษะการวิจัยทางกายภาพบำบัด และด้านจิตสำนึกการบริการ เนื่องจากสมรรถนะเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการทำงานของนักกายภาพบำบัด และได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร

4. วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะสายอาชีพขององค์กร ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ พบว่า

4.1 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด ที่ปฏิบัติงานในคณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล คือ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายอาจไม่ตรงตามความถนัดและความสามารถ ซึ่งส่งผลให้ปริมาณงานและภาระงานที่เพิ่มขึ้น

4.2 การสนับสนุนให้นักกายภาพบำบัดมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในสายงานและการเลื่อนตำแหน่ง โดยนักกายภาพบำบัดส่วนใหญ่อยู่ในสถานะลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

4.3 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นักกายภาพบำบัดพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นในด้านต่างๆ โดยการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่ได้ความรู้ใหม่ๆ เป็นการสร้างทักษะความเชี่ยวชาญที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

4.4 การพัฒนานักกายภาพบำบัดด้านการวิจัย โดยให้มีการจัดการความรู้ (knowledge management) เพื่อพัฒนานักกายภาพบำบัดด้านการวิจัย การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย และการจัดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร มีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักกายภาพบำบัด โดยให้หัวหน้าส่วนงานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนา เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง

4.5 การประเมินสมรรถนะตามสายอาชีพมาใช้ในการพัฒนานักกายภาพบำบัด โดยเน้นการประเมินสมรรถนะตามสายอาชีพเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล เป็นการประเมินความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งของตนเองที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุง และเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1.1 องค์กรควรมีการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะตามสายอาชีพ มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถด้านกายภาพบำบัดมากยิ่งขึ้น โดยมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ซึ่งมีทุนการศึกษาให้หรือให้โอกาสในการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านทักษะการวิจัยทางกายภาพ

1.2 องค์กรควรส่งเสริมสนับสนุนการอบรมพัฒนาตามสมรรถนะตามสายอาชีพในเรื่องการทำวิจัย ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านงานวิจัยทางกายภาพบำบัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด และการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 องค์กรควรมีการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอต่อความต้องการและให้มีความเหมาะสมกับปริมาณภาระงานในแต่ละหน้าที่และพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 องค์กรควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน และมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อบุคลากร เพื่อเป็นการลดความล่าช้า ผิดพลาด และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.2 องค์กรควรมีการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบัน และจัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม เพื่อสร้างความสมดุลของเวลาระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาส่วนตัว ควรมีช่วงเวลาที่ยืดหยุ่นจากการปฏิบัติงาน โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต

2.3 องค์กรควรมีการจัดทำแผนพัฒนาให้ตรงกับความต้องการรายบุคคล เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการเติบโตตามสายงาน ตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความมั่นคง และมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานนั้นๆ และมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ รวมทั้งเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองที่อาจจะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะสายอาชีพของนักกายภาพบำบัด และสายงานอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ปริมาณภาระงานหรือเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่ปฏิบัติงานสนับสนุนนักกายภาพบำบัด เป็นต้น

3.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะ โดยกลุ่มผู้ประเมินที่แตกต่างกัน เช่น ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับนักกายภาพบำบัด เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

■ เอกสารอ้างอิง

กาทิพย์ ศิริขมพู. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

จิรัฐดา บัวผัน, ประจักษ์ บัวผัน, และ พรทิพย์ คำพอ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

โชติกา ระโล. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ณัฐวัตร สนมอม. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ดรณศรี สิริยศธารง. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. (2548). ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลีฟิ่ง.

นรินทร์ จันทน์หอม. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

เนตรชนก นามเสนาะ. (2549). แรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขานุการสถานทูต (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

บุญใจ ศรีสถิตยंत्रากร. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

พัชมน อ้นโต. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในขณะระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ยุพินธร โชติสุข. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

รสสุคนธ์ มกรมณี. (2556). การวิจัยเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพ. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, กรุงเทพฯ.

รัชฎา ณ นาน. (2550). สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

รัตนา สระทองคำ. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.

รุจี อุศศิศิลป์ศักดิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

วรัญญา ผลดี. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (ปริญญาานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.

วิเชียร วิทยาอุดม. (2547). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนจักรการพิมพ์ จำกัด.

สมชาย วรภิเษมสกุล. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.

สถาพร ไกรถิล. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

สมยศ นาวิการ. (2540). แรงจูงใจ การบริหารพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟิ่ง.

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแวงนาง อำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุพรรณ พัดไธสง. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยทองสุข, กรุงเทพฯ.

- สุมาลี แสงสว่าง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ บุญสนอง. (2555). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีนำมาสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ทีเอส. จำกัด.
- อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager a model for effective performance*. New York: Wiley Interscience.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.