

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค

Factors Affecting Performance Efficiency Of Radiologic Technologist

กฤษฎีกาญจน์ ตาสาโรจน์
RUETAIKARN TASAROJ

บทคัดย่อ

การศึกษารังสีวิทยามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นนักรังสีเทคนิคของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 260 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก การศึกษารังสีวิทยานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้สถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test, One-Way ANOVA, LSD, Pearson's Correlation และ Multiple Linear Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยด้านความ สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงานและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน, นักรังสีเทคนิค, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจ้าง, สมดุลชีวิตและเวลาทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This study had objectives to study factors affecting performance efficiency of radiologic technologists. The sample consisted of 260 radiologic technologists in private hospital in Bangkok and Perimeter using simple random sampling technique. This study was a quantitative study. The questionnaire examined and verified by three experts in validity of content. The online questionnaire was used as a research tool. Various statistical data analysis were used; frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, LSD, Pearson's Correlation and Multiple Linear Regression Analysis at 0.05 level of significance. The findings showed that factors affecting performance efficiency of radiologic technologist were motivation factors, maintenance factors, work-life balance factors and organizational commitment factors at 0.05 level of significance.

Keywords: Performance efficiency, Radiologic Technologists, Motivation factors, Maintenance factors, Work-life balance factors, Organizational commitment factors.

บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และอยู่ในภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีการแข่งขันในธุรกิจโรงพยาบาลค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชน ซึ่งแต่ละโรงพยาบาลพยายามคิดค้นกลยุทธ์สร้างความแตกต่าง เพื่อให้เกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขันทางธุรกิจ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น ในองค์กรที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูงจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อปัจจัยสนับสนุนต่างๆที่จะเข้ามามีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมาย หากมีปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งมากระทบก็จะส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร จะทำให้องค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ปัญหาสำคัญคือ นักรังสีเทคนิคส่วนใหญ่ขาดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนให้กับผู้บริหารของโรงพยาบาลในการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อสร้างแรงผลักดันในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพของนักรังสีเทคนิค รวมถึงการใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค ตามแนวคิด ทฤษฎี และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔ ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้คำนิยามของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ในหลากหลายความหมายดังนี้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544, อ้างถึงใน กัลยา วงษ์ลัมัย, 2556: 7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงานและงบประมาณน้อย

นันทนา ธรรมบุศย์ (2540, อ้างถึงใน พิชญ์ วัฒนรังสรรค์, 2558: 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง วิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์ และความพึงพอใจสูงสุด

วิทยา ต่านธำรงสกุล (2546, อ้างถึงใน รัตน์ชนก จันยั้ง, 2556: 18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป เมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ นั่นก็คือ ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ต่ออัตราผลตอบแทนการลงทุน

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2536, อ้างถึงใน อภิชัย จตุพรวาที, 2557: 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้วิธีการ บริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุ และบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความรวดเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

Mager and Besch (1967, อ้างถึงใน สมยศ แยมเผื่อน, 2551: 10) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าสิ่งไหนถูกต้องหรือสิ่งไหนไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง การสามารถหาสาเหตุ และคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยสอนให้พนักงานเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง ความสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร หรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากความหมายที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสรุปความหมายของ ประสิทธิภาพได้ว่า หมายถึง การปฏิบัติงานให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด รวดเร็ว ถูกต้อง ใช้เวลาและพลังงานให้น้อยที่สุด แต่มีปริมาณงาน และคุณภาพมากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

“แรงจูงใจ” เป็นรากศัพท์มาจากภาษาละตินคำว่า *Movere* ซึ่งมีความหมาย ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า *Move* หมายถึง การเคลื่อนไหว

Beach (1965, อ้างถึงใน นวรัตน์ ฟ้าโพธิ์สม, 2552: 5) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ช่วยคนให้ไปถึง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545, อ้างถึงใน อดุลย์ ทองจำรุณ, 2556: 19) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Lovell (1980, อ้างถึงใน อรรถพร คงเขียว, 2554: 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายาม เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541, อ้างถึงใน กิตติวัฒน์ ถมยา, 2553: 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใดๆก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

อรพินทร์ ชูชม (2555, 52-61) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายใน และภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้น และระยะเวลาในการกระทำ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำงานด้วยความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยได้รับการตอบสนองจากแรงจูงใจจากปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความพยายาม มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Herzberg (Adison Aei, 2556) Herzberg พบว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่เป็นแรงจูงใจให้คนพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง มี 5 ประการได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ในงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะกระตุ้นให้พนักงานแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เกิดแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีความสุข และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่สามารถสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ปัจจัยที่นำมาใช้ในการศึกษามี 5 ประการได้แก่ เงินเดือน, โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, สถานะ

ของอาชีพ, นโยบายและการบริหารและสภาพการทำงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและปริมาณของงานจนส่งผลเสียต่อองค์กรได้

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

สมดุลชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) นั้นเป็นสิ่งที่ผู้คนทั่วโลกกำลังให้ความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากแต่ละคนมีความต้องการ และบทบาทที่แตกต่างกันตามแต่ละสภาพชีวิตของแต่ละบุคคล ดังนั้น

ผศ.ดร.ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) จึงกล่าวถึง สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) ว่าหมายถึง การปฏิบัติที่เป็นกลาง และวิธีการจัดการในการใช้ชีวิตที่พอดี มีการจัดสรรเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงาน ครอบครัว และคนรอบข้าง

Blyton et al., (2011) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นความสามารถในการปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขใช้ชีวิตอย่างถูกต้องให้ความสำคัญกับชีวิตในทุกด้านมีการจัดสรรเวลาให้ลงตัวเพื่อสร้างสมดุล ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

ชนิญร์นัสท์ อินทุลักษณะ และ อารียวรรณ อ่วมธานี (2557: 382) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การจัดสรรแบ่งเวลาในการทำงานการใช้ชีวิตส่วนตัว เวลาของครอบครัว และแบ่งเวลาให้คนรอบข้างได้อย่างลงตัวเหมาะสมและมีความพอดี

เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2553) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานของแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน จากการมีวิถีชีวิตที่ต่างกัน และลักษณะของงานที่กระทำอยู่

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สมดุลชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) หมายถึง การจัดสรรและแบ่งเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ทำอะไรมากเกินไปจนเกินไป ไม่ทุ่มเทให้งานมากเกินไปจนลืมนิสัยตัวเอง ครอบครัว และคนรอบข้าง ต้องบริหารงานและบริหารเวลาให้สมดุล จนทำให้มีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข ครอบครัวอบอุ่น จึงจะประสบความสำเร็จในชีวิตและใช้ชีวิตอย่างมีความสุขได้ การให้ความสำคัญกับชีวิตด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไปอาจก่อให้เกิดความเครียดโดยไม่รู้ตัว ไม่ว่าจะเป็นความเครียดจากการทำงานหนักเกินไป สุขภาพที่แยลงความท้อแท้จากการไม่มีจุดมุ่งหมายในชีวิตหรือการขาดความก้าวหน้า หากรู้สึก ว่า ชีวิตยังขาดด้านใดด้านหนึ่ง ก็เป็นสัญญาณบ่งบอกถึงชีวิตที่ขาดสมดุล

Merrill & Merrill (2546, อ้างถึงใน ภาวิณี แสนวัน, 2557: 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงาน หรืออาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านครอบครัว เป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ ที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม
3. ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆอย่างของชีวิต ดังนั้นทุกคนจึงต้องทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่นๆของชีวิต
4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบัน และอนาคต และเกี่ยวข้องกับ การทำงาน ครอบครัว และเวลา
5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่ง สิ่งที่เราควรต้องทำคือ การพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิต เพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา และทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ดังนั้น

พันเอก มารวย สงทานินทร์ (2557) จึงกล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) คือ ความผูกพันไม่เกี่ยวเนื่องกับคำตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับ ไม่เห็นว่าเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละ

บุคคล แต่เกี่ยวข้องกับ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพัน และแสดงพฤติกรรมที่มีความผูกพันออกมา การจัดการกับความผูกพันได้ดี ก่อเกิดให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความผูกพันในการทำงาน และทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

Sheldon (1971, อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ ไซยแสง, 2553: 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์กร

Vazirani (2007, อ้างถึงใน นวสินทร์ วงศ์ประสิทธิ์, 2015: 19) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของพนักงานต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าขององค์กร เป็นมาตรวัดถึงความสัมพันธ์ของพนักงานต่อองค์กร

Meyer & Allen (1990, อ้างถึงใน ชญาภา เจนวนิชย์วิบูลย์, 2554: 20) กล่าวว่า ความผูกพัน นั้น เป็นสภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลยึดมั่นต่อองค์กร ความผูกพัน คือ การรับรู้ของบุคคลที่จะไม่ละทิ้งองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะคงอยู่ในองค์กร และความผูกพันเป็นจิตสำนึกของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ ถูกต้อง เหมาะสมและเป็นสิ่งที่บุคคลพึงกระทำ

ภทริกา ศิริเพชร (2541, อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553: 5) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่บ่งบอกว่ามีความเพียรพยายาม ความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อของบุคคล ในปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มศักยภาพ และด้วยความเต็มใจ เนื่องด้วยมีความตระหนักประหนึ่งว่าตนนั้นได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Meyer & Allen (1991, อ้างถึงใน ธีรพงษ์ บุญรักษา, 2553: 49) ได้แบ่งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือที่เราเรียกว่า ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

พันเอก มารวย ส่งทานินทร์ (2557) พบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ไม่เกี่ยวเนื่องกับค่าตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับ แต่เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพัน และแสดงพฤติกรรมที่มีความผูกพันออกมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาความผูกพันต่อองค์กรแบบรายด้านเพิ่มเติม เพื่อให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้บริหารจึงควรนำปัจจัยทั้ง 4 ประการมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค โดยเปรียบเทียบปัจจัยในแต่ละด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคต่างกัน

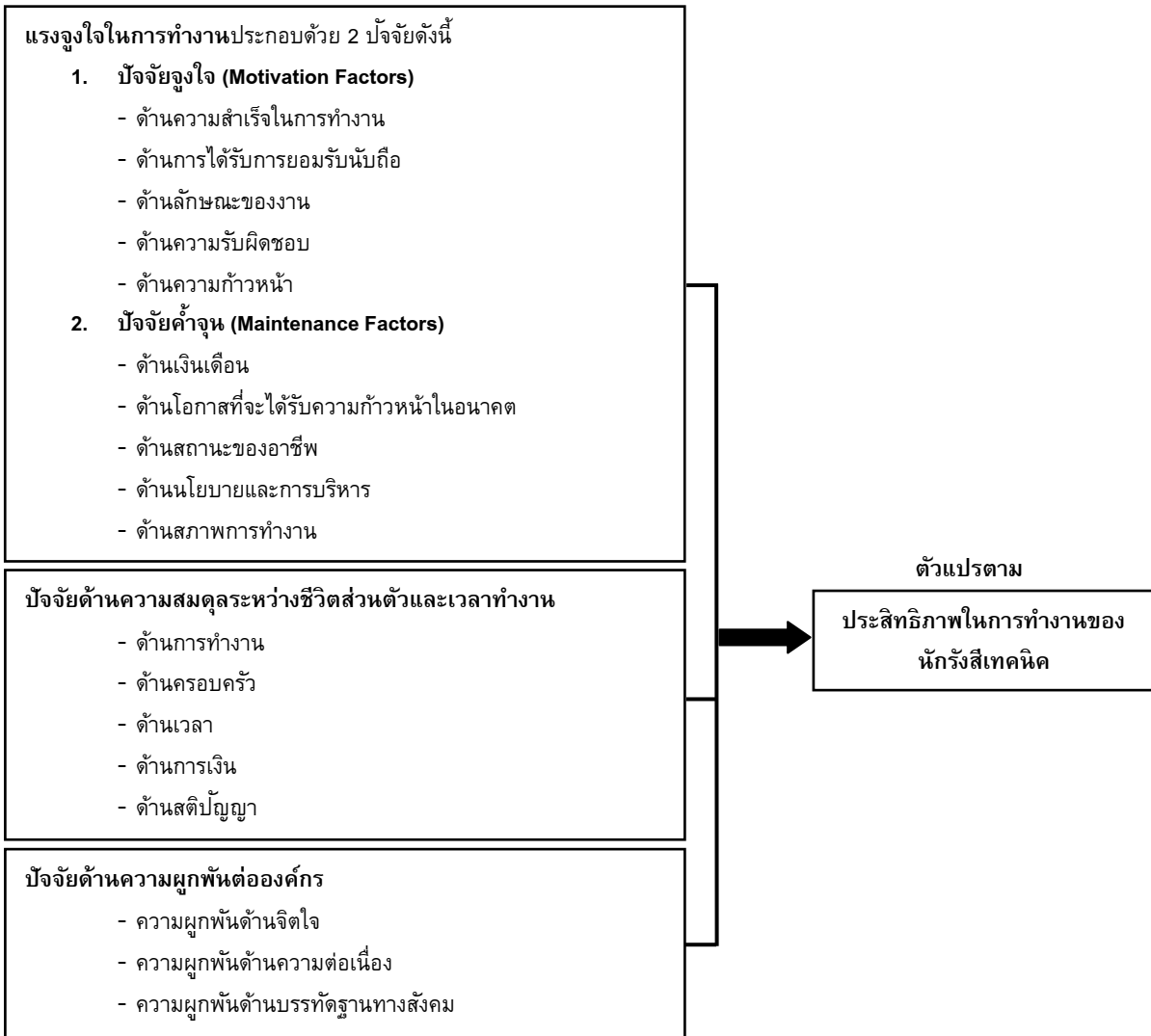
สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคต่างกัน

สมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักรังสีเทคนิคของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 677 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้วิธีคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1967) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 251 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีก 9 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่าง และป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 260 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้
 - 1.1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)
 - 1.2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)
 - 1.3. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงาน
 - 1.4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะเป็นแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ ที่สร้างขึ้นมาจากกรอบแนวคิดของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งขั้นตอนในการทำแบบสอบถามมีดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย
2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิดงานวิจัย
3. ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อขอคำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นไปตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงาน ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ให้เลือกตอบ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ นักรังสีเทคนิค เป็นแบบสอบถามที่มีให้เลือกหลายคำตอบ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับ 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นเพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

โดยแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่มีข้อคำถามในการถามความคิดเห็นของนักรังสีเทคนิคว่า มีความเห็นด้วยในข้อคำถามมากหรือน้อยเพียงใด โดยมีการกำหนดมาตรวัดแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ตามมาตรวัดของ Likert (ธีรชัย ใจดี, 2014) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ เป็นระดับการประเมิน

5. นำเสนอร่างแบบสอบถาม (IOC) ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันของข้อคำถาม (IOC) และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. จากนั้นนำผลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งจะต้องได้ค่า IOC มากกว่า 0.66 ขึ้นไปทุกข้อ

7. ทำการแปลงค่าดัชนีความสอดคล้อง พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่าดัชนีมีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.66 มีความสอดคล้องกัน ค่าดัชนีมีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.66 ไม่มีความสอดคล้องกัน จากผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.66

8. นำแบบฟอร์มแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปใช้งานจริง โดยกรอกข้อมูลลงใน Google Docs Application เพื่อจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ แล้วส่งแบบสอบถามผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ ไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่าง

9. จากนั้นรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลในการศึกษาวิจัย 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยให้นักรังสีเทคนิคกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 260 คน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานประกอบด้วย t-test, One-Way ANOVA, LSD, Pearson's Correlation และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของนักรังสีเทคนิค

เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาลงรหัสข้อมูลและบันทึกเป็นแฟ้มข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลของแบบทดสอบมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้คือ นักรังสีเทคนิคของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 260 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 63.8 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 30 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 50.8 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 87.7 มีระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 27.3 และมีตำแหน่งนักรังสีเทคนิคปฏิบัติการ ร้อยละ 55.8 ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า นักรังสีเทคนิคของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลส่วนใหญ่เป็นบุคลากรหญิงในวัยทำงานซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง และมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับสูง

การสรุป และอภิปรายผลตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจุดใจที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยจุดใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 โดยที่ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ในขณะที่ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ปัจจัยจุดใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยจุดใจที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าจุนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าปัจจัยค่าจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยที่ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ในขณะที่ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยค่าจุนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 โดยที่ด้านด้านสติปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ ด้านการเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ในขณะที่ด้านการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับต่ำ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ในขณะที่ความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ปัจจัย ส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวนทั้งหมด 260 คน โดยใช้สถิติ Independence samples t-test เพื่อทดสอบ

ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว One way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสามกลุ่มขึ้นไปดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	Mean	S.D.	t	df.	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	ชาย	4.09	0.473	-0.443	258	0.658
	หญิง	4.12	0.461			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคระหว่างเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ t-test ในด้านภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.658 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 สามารถสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคไม่แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.282	4	0.570	2.713	0.031*
	ภายในกลุ่ม	53.615	255	0.210		
	รวม	55.896	259			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคระหว่างอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในด้านภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.329	2	0.665	3.130	0.045*
	ภายในกลุ่ม	54.567	257	0.212		
	รวม	55.896	259			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคระหว่างสถานภาพการสมรส โดยใช้สถิติทดสอบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในด้านภาพรวมพบว่ามีค่า

Sig. เท่ากับ 0.045 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถสรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	ระดับการศึกษา	Mean	S.D.	t	df.	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	ปริญญาตรี	4.09	0.474	-1.687	258	0.093
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.24	0.369			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคระหว่างเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ t-test ในด้านภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.093 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 สามารถสรุปได้ว่า เพศที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคไม่แตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.365	4	0.341	1.595	0.176
	ภายในกลุ่ม	54.532	255	0.214		
	รวม	55.896	259			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคระหว่างระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในด้านภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.176 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 สามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคไม่แตกต่างกัน

H_0 : รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.067	5	0.213	0.988	0.425
	ภายในกลุ่ม	54.830	254	0.216		
	รวม	55.896	259			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคระหว่างรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในด้านภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.425 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H_0 สามารถสรุปได้ว่า รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคไม่แตกต่างกัน

H₀: ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคไม่แตกต่างกัน

H₁: ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.268	3	0.756	3.609	0.014*
	ภายในกลุ่ม	53.628	256	0.209		
	รวม	55.896	259			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคระหว่างระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในด้านภาพรวมพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน H₁ สามารถสรุปได้ว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านต่าง ๆ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค

ตารางที่ 8 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านต่าง ๆ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค

ปัจจัย	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจิตใจ	.388	.000*	ปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุน	.263	.000*	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงาน	.189	.002*	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	.431	.000*	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในแต่ละด้านกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ของ Pearson ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.388 และ 0.431 ตามลำดับ และ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับต่ำ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.002 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.263 และ 0.189 ตามลำดับ และปัจจัยทุกด้านมีทิศทางความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน และมีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานใน แต่ละด้าน และประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 9 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านต่าง ๆ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค

ปัจจัย	ประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค
ปัจจัยจิตใจ	✓
ปัจจัยค้ำจุน	✓
ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและเวลาทำงาน	✓
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	✓

✓ คือมีระดับนัยสำคัญทางสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์

- คือไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหาร และสมาคมรังสีเทคนิคต่าง ๆ ควรนำผลวิจัยที่ได้ไปวิเคราะห์เชิงลึกกว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักรังสีเทคนิค เพื่อนำไปกำหนดแผนกลยุทธ์ในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค
2. สมาคมรังสีเทคนิคต่าง ๆ ควรนำผลของการวิจัยนี้ไปต่อยอดเพื่อศึกษาเชิงลึก ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้นักรังสีเทคนิคคลั่งทั้งในสายอาชีพของตน จนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรสาขาวิชาชีพเป็นอย่างมาก
3. ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมร่วมกับบุคลากรในองค์กร เพื่อสอบถามความต้องการของบุคลากร เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค รวมไปถึงบุคลากรต่างๆขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ซึ่งอาจจะมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิค
2. เนื่องจากการศึกษานี้มีข้อจำกัดด้านกลุ่มเป้าหมายเฉพาะนักรังสีเทคนิคของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น นักรังสีเทคนิคในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ต่างจังหวัดเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชนทั่วทุกภูมิภาคว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร และควรมีกลยุทธ์ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของนักรังสีเทคนิคให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึง ปัจจัยของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักรังสีเทคนิคในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนทุกพื้นที่ เพื่อทราบถึงความแตกต่างในบริบทที่ต่างกันออกไปในแต่ละโรงพยาบาล
4. การศึกษาครั้งต่อไปควรทำแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ควบคู่ไปกับการตอบแบบสอบถามของแต่ละรายบุคคล เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ได้เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของปัญหาและอุปสรรค ในการทำงาน การใช้การสัมภาษณ์ควบคู่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อจะได้นำผลนั้นไปใช้ในการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของนักรังสีเทคนิคต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วงษ์ลัมย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
- กิตติวัฒน์ ถมยา. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. (2554). สมดุลชีวิตกับงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์ 4(1) : 36-44. ค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2560, จาก <https://www.slideshare.net/maruay/employee-engagement-31523136>
- ชนิญ์นัสท์ อินทุลักษณะ และ อารีวรรณอ่วมธานี. (2557). การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารพยาบาลทหารบก 15(3): 382.
- ชญาภา เจนวนิชย์วิบูลย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง : กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีรชัย ใจดี. (2014). ประเภทมาตรการวัดเจตคติ. ค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2560, จาก <https://thirachai.wordpress.com/2014/07/02/ประเภทมาตรการวัดเจตคติ/>
- ธีรพงษ์บุญรักษา. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติตัวของผู้นำวัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกรู้สึกผูกพันในองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารภาษาและวัฒนธรรม 29(2): 49.
- นวะรัตน์ ฟิ่งโพธิ์สก. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประกายรังสี. (2553). การศึกษารังสีเทคนิค. ค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2560, จาก <http://rt-education.blogspot.com/2010/11/blog-post.html>
- พันเอก มารวย ส่งทานินทร์. (2557). *Employee Engagement*. ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2561, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/579251>
- พิชญาวัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวย่านสยามสแควร์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *ประสิทธิภาพ*. ค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2560, จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>
- ภาวิณี แสนวัน. (2557). การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มาร์นิเซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (*Work-Life balance/Work-life Effectiveness*). เอกสารความรู้ สตร.สถาบันดำรงราชานุภาพสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ลำดับที่ 9/ปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพมหานคร: สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. รายงานการวิจัย. ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อภิชัย จตุพรวาที. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนทิเนนท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรพินทร์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 2(2):52-61.

AdisonAei. (2556). แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ. ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2561,
จาก <http://adisony.blogspot.com/2012/10/frederick-herzberg.html>

NovaBizz. (2015 - 2018). ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ. ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2561,
จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>

Wikipedia. (2560). ประสิทธิภาพ. ค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2560,
จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ประสิทธิภาพ>