การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
"Research 4.0 Innovation and Development SSRU's 80th Anniversary"

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโรงพยาบาลตำรวจ

Motivating Factors in Working Affecting Effectiveness in Performance of Police Officers at Police Hospital

อรรถพล ทมาภิรัต[1] ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์[2] อรุณรุ่ง วงศ์กังวาน[3]
ปราณี ตรีทศกุล[4] สิริอร จำปาทอง[5] บัณฑิต ผังนิรันดร์[6]
ณัฐพงษ์ เตชะรัตนเสฏฐ์[7] กฤศ ฉายแสงเดือน[8] บรรดิษฐ์ พระประทานพร[9]
สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์[10]
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และ3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจจำนวน 108 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ t – test, One - Way ANOVA และ Multiple Regression Analysisผลการวิจัยพบว่า1) ข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิตและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา 2) ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่าง อย่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.053) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ

Abstract

This research work aims to 1) study the level of effectiveness in performance, 2) compare effectiveness of performance and 3) study motivating factors in working that affect effectiveness in performance. The sample group included 108 police officers at Police Hospital. The data were analyzed with t-test, One-Way ANOVA and Multiple Regression Analysis. The findings revealed that 1) the police officers at Police Hospital had opinions toward effectiveness in working in a high level in overall. The highest aspect was interpersonal skill in working with colleagues and commanders, followed by understanding of objectives of work, working with others and flexibility in working. In terms of production and effectiveness of performance and communication in among personnel, colleagues and commanders . 2) The police officers with different educational background and monthly salary had different effectiveness in performance at the statistical significance level of 0.05. 3) The motivating factors in working in terms of relationship with colleagues, success in performance, personal well-being, relationship

with the commanders and compensation affected the effectiveness in performance of the police officers at Police Hospital.

Keywords: motivating factor in working, effectiveness in performance

บทนำ

โรงพยาบาลตำรวจ เป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการสังกัดกองบัญชาการสำนักงานแพทย์ใหญ่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการกำหนดภารกิจหลัก คือ 1) ให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขแก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัวตลอดจนประชาชนทั่วไป2) มีหน้าที่สนับสนุนภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกิจการพิเศษต่างๆ 3) งานทางด้านวิชาการและการศึกษาอบรมให้แก่บุคลากรทางการแพทย์และการพยาบาล

การบริหารโรงพยาบาลตำรวจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญได้นั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์การมีความสำคัญต่อการทำให้องค์การประสบความสำเร็จนอกจากนั้นการพัฒนาคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ความจงรักภักดี และอุทิศตนให้กับองค์การนั้นคือ การจูงใจ ซึ่งเป็นการสร้างหรือการเกิดขึ้นของแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่กำหนดเป้าหมายและทิศทาง ให้แก่กระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล

การบริหารงานบุคคลในองค์กร คนเป็นทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ประสิทธิภาพขององค์การย่อมเกิดจากประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเสมอ (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2550, หน้า 15) ผู้บริหารองค์การต้องเข้าใจความต้องการพื้นฐานของคนมีจิตวิทยาในการบริหารงาน และมีวิธีจูงใจพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพข้อสรุปงานวิจัยของมาสโลว์ พบว่า การบริหารจะไม่ประสบความสำเร็จหากผู้บริหารไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ เพราะความต้องการเป็นตัวขับเคลื่อนพลังการทำงานทั้งกำลังกายและกำลังความคิด ทำให้คนมีพลังในการทำงานเต็มที่ (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล,2553, หน้า 94) หากพนักงานมีความพอใจในสิ่งที่ได้รับจากองค์การย่อมทำให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์การ อันจะช่วยลดอัตราลาออกได้ทางหนึ่ง หากคนในองค์การมีการลาออกอยู่บ่อยๆ จะทำให้การดำเนินงานขององค์การชะงักและต้องเสียเวลาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทดแทน (จันทิพย์ เครือจันทร์, 2554, หน้า 1)

ปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจมีการลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานในสังกัดอื่น ๆ ซึ่งการลาออกและการโอนย้ายไปสังกัดอื่นของข้าราชการตำรวจโรงพยาบาลตำรวจนั้นทำให้ส่งผลกระทบตามมาทั้งในด้านการหาบุคลากรมาทดแทนผู้ที่ยังอยู่จะต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นองค์การอาจไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบในการทำลายขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจที่ยังคงทำงานอยู่และถ้าหากยังมีแนวโน้มของการลาออกและโอนย้ายหน่วยงานที่สูงขึ้นภาพลักษณ์ขององค์การอาจถูกมองในแง่ลบและส่งผลให้ขาดความมั่นคงตามมา

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับข้าราชการตำรวจในโรงพยาบาลตรวจ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความรักองค์การพร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้ โรงพยาบาลตำรวจประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลให้โรงพยาบาลตำรวจนำไปปรับปรุงให้กับข้าราชการตำรวจอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ทัดเทียมกับองค์การอื่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโรงพยาบาลตำรวจ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจ ปฏิบัติงานกองบังคับอำนวยการโรงพยาบาลตำรวจได้แก่ ระดับยศประทวน และระดับยศสัญญาบัตร จำนวน 154 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ข้าราชการตำรวจโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทย์ใหญ่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ ระดับยศสัญญาบัตรตั้งแต่ระดับรองสารวัตรหรือเทียบเท่า (สบ 1) จนถึงระดับผู้กำกับหรือเทียบเท่า (สบ 4) ที่รับราชการสังกัดโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทย์ใหญ่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกนมากำหนดเพื่อหากลุ่มตัวอย่างพบว่ามีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน

การเก็บรวม

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างโดยใช้จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้กำหนดสัดส่วนในแต่ละฝ่าย จากนั้นแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการตำรวจโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทย์ใหญ่สำนักงานตำรวจแห่งชาติตามขั้นตอนที่ 2 ของการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้ได้ตามสัดส่วนในแต่ละระดับชั้นยศ จำนวน 108 คน เมื่อรับแบบสอบถามกลับคืนดำเนินการตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยจะใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 5 – 7 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงแบบมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test (Independent t-test) ,One- Way ANOVA (One-Way Analysis of Variance) และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ โดยภาพรวมของทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานโดยรวมด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และผลผลิตและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านที่มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากร เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา

ข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ มีการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่าง อย่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรเพื่อนร่วมงานหรือบังคับบัญชาด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการ

ทำงาน ด้านความเข้าใจเหตุผลในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่าง อย่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรเพื่อนร่วมงานหรือบังคับบัญชาด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และด้านผลผลิตและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน โดยตัวแปรทั้ง 5 นี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ ได้ร้อยละ 69

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจคิดว่างานจะสำเร็จเร็วขึ้น ถ้าทุกคนในหน่วยงานช่วยกันทำงานและยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน นิ่มนวล หมั่นธรรม (2546: 20) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม จะช่วยให้องค์การสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ถ้าบุคลากรมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการร่วมมือประสานงานก็จะยิ่งทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สำหรับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานโดยที่ข้าราชการตำรวจมีความยินดีและพร้อมที่จะเรียนรู้เมื่อองค์การนำเทคโนโลยีหรือรูปแบบการทำงานแบบใหม่มาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิ่มนวล หมั่นธรรม (2546: 20) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานครอบคลุมถึงความสามารถของบุคลากรในการปรับตัวยอมรับ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ตามสถานการณ์ต่างๆ

ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรกับ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา พบว่า โรงพยาบาลตำรวจมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรยังขาดความชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตน เพราะกระบวนการทำงานค่อนข้างซับซ้อนดำเนินการไปตามระเบียบและข้อบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิ่มนวล หมั่นธรรม (2546: 20) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อประสิทธิผลในการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน ซึ่งผู้รับผิดชอบในหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องจะต้องมีข้อมูลข่าวสารที่ตรงกัน ต้องมีการสื่อสารที่ถูกต้อง รวดเร็วและต่อเนื่อง การสื่อสารภายในหน่วยงานก็ต้องมีประสิทธิภาพและในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆที่รับผิดชอบต้องรู้ว่าบทบาทและหน้าที่ของตนเองต้องทำอะไรบ้าง เมื่อไร และอย่างไร การส่งงานต้องตรงจุดชัดเจน จึงจะทำให้งานเกิดประสิทธิผลได้ หากระบบการติดต่อสื่อสารไม่ดี การบริหารงานก็ขาดประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้ก็จะประสบความล้มเหลวในที่สุด

ในการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี อินทรา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แซนมินา-ไซซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1) พนักงานที่มีเพศ การศึกษา และ

อัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีอายุและฝ่าย/แผนกแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ สิทธิสาร (2556) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 พบว่ารูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ประกอบด้วย องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การยกย่องชมเชย 2) มิตรภาพและความสัมพันธ์ 3) ค่าจ้าง 4) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู องค์ประกอบลักษณะที่เอื้อต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ 1. ลักษณะส่วนบุคคล 2. ลักษณะของงาน 3. ลักษณะขององค์กร 4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน และ 5. สิ่งแวดล้อมของงาน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและด้านที่เกิดจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย1.การปฏิบัติงานและความสำเร็จของงาน 2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และ 3. ความพึงพอใจในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้ผู้บังคับบัญชาควรชัดเจนในการกำหนดให้บุคลากรรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน สามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่ตรงกัน ถูกต้อง รวดเร็ว และสามารถส่งงานตรงจุดชัดเจน จึงจะทำให้งานเกิดประสิทธิผลได้ยิ่งขึ้น
2. ผู้บังคับบัญชาควรสั่งงานโดยบอกวัตถุประสงค์ให้บุคลากรมีความเข้าใจเนื่องจากวัตถุประสงค์เป็นตัวกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานและช่วยให้บุคลากรทราบถึงทิศทางในการปฏิบัติงานให้ตรงและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. โรงพยาบาลตำรวจควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการสร้างความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะ ตัวแปรนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งมีการส่งเสริมมากยิ่งมีประสิทธิผลมาก
4. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการสร้างให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และให้ความไว้วางใจในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในงานได้อย่างอิสระ ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
5. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยการสร้างความรู้สึกที่ดีส่งเสริมให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว เช่น การให้สวัสดิการที่พักอาศัยมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักและที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ข้าข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจมีความสุขกับการทำงาน เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น
6. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยเฉพาะความเป็นธรรมในการบังคับบัญชาและการสร้างความความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2550). **Career Development in Practice.**พิมพ์ครั้งที่ ; 3. กรุงเทพฯ :เอช. อาร์. เซ็นเตอร์.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2553). **การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา.**ชลบุรี : เก็ทกู๊ดครีเอชั่น

นิ่มนวล หมั่นธรรม.(2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ.** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อารี อินทรา. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แซนมินา-ไซซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด.** หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ชูชาติ สิทธิสาร. (2556). **รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10.** มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.