

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุข
ให้กับกำลังพลกอง โสต ศอ นาสิกกรรม
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก ธนิต เฉลิมวัฒน์ชัย
โสต ศอ นาสิกแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2567

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุขให้กับ

กำลังพลกอง โสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

โดย พันเอก ธนิต เฉลิมวัฒน์ชัย

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก หญิง จันทิรา นาคบุญนำ

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2566 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ ดีมาก

พลตรี



(ทงศักดิ์ มหาวงศ์)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

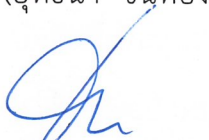
พันเอก



(ยุทธนา ชันทอง)

ประธานกรรมการ

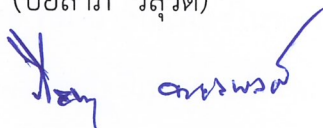
พันเอก



(ปิยลาภ วสุวัต)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก



(ปริญญา ฉายะพงษ์)

กรรมการ

พันเอก



(ทัพพงษ์ บำเรอราช)

กรรมการ

พันเอก หญิง



(จันทิรา นาคบุญนำ)

กรรมการ

บทคัดย่อ

- ผู้วิจัย** พันเอก ธนิต เฉลิมวัฒนชัย
- เรื่อง** แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุขให้กับกำลังพลกอง โสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
- วันที่** ๑๑ กันยายน 2567 **จำนวนคำ :** 9,069 **จำนวนหน้า :** 40
- คำสำคัญ** ประสิทธิภาพการทำงาน, แพทย์, โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
- ชั้นความลับ** ไม่มีชั้นความลับ

งานวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้กับ โสต ศอ นาสิกแพทย์ ของ กอง โสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้กำหนดพันธกิจของกองโสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านบริการทางการแพทย์ 2. ด้านฝึกศึกษาและวิจัย และ 3. ด้านภารกิจทางทหาร ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร โดยใช้ 7S McKinsey และปัจจัยภายนอกองค์กร โดยใช้หลัก PESTEL เพื่อหาปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ขัดจำกัดขัดขวางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพบว่า กองฯ ยังไม่กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน, จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภาระงาน และยังขาดแคลนโสต ศอ นาสิกแพทย์ในหลายอนุสาขาฯ และได้ทำการค้นคว้าทางเอกสารเกี่ยวกับนิยามของประสิทธิภาพการทำงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยพบว่า การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเริ่มต้นจากต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้ชัดเจน, สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา, จัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสม, สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อให้โสต ศอ นาสิกแพทย์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในงาน และอยู่ทำงานกับองค์กรในระยะยาว

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Thanit Chalermwatanachai

TITLE: Guidelines for developing happy work efficiency for the personnel of the Otolaryngology Division, Phramongkutklao Hospital

DATE: 11 September, 2024 **WORD COUNT :** 9,069 **PAGES :** 40

KEY TERMS: Happy workplace, work efficiency, otolaryngologist, Phramongkutklao Hospital

CLASSIFICATION: Unclassified

This research was designed to improve the work efficiency of the otolaryngologist of the Otolaryngology Division, at Phramongkutklao Hospital. It was found that the mission of the Otolaryngology Division, Phramongkutklao Hospital has 3 areas: 1. medical services, 2. training and research, and 3. military missions. We analyzed factors within the organization using 7S McKinsey and outside the organization using PESTEL principles to find obstacles. It was found that the department has not yet set clear goals. The number of personnel is not in balance with the workload. And there is still a shortage of otolaryngologists in many subspecialties. It is found that for personnel to work effectively, they must have motivation to work. Commanders must clearly define the organization's goals, support opportunities for learning and development, allocate appropriate salaries and benefits, and create a good working environment for Otolaryngologists to work efficiently.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่านที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชาให้ความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปรึกษาพันเอกหญิง จันทิรา นาคบุญนำ และ พันเอก ปิยลาภ วสุวัต ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่กรุณาให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล สนับสนุนข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย รวมถึงตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียดจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ นอกเหนือจากข้อเสนอแนะทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยแล้วยังได้รับกำลังใจและคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พันเอก ยุทธนา ชันทอง, พันเอก ปริญญา ฉายะพงษ์, พันเอก ทัฬหพงศ์ บำเรอราช ที่กรุณาให้คำแนะนำ รวมทั้งขอขอบพระคุณ ดร.อิทธิกร ชำเดช อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่ได้กรุณาเสนอความคิดเห็นอันมีคุณค่ายิ่ง

ขอขอบคุณผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ ในการทำวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จสมบูรณ์ ได้สมตามความมุ่งหวัง ความดีอันเกิดจากผลงานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพรัก และหวังว่าวิจัยฉบับนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อกองโสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กรมแพทย์ทหารบก กองทัพบก และประเทศชาติสืบไป

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
วิธีการศึกษา	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	
ข้อมูลกองโสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	8
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน โดยใช้ 7S McKinsey	9
การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกโดยใช้ PESTEL	11
สรุปประเด็นผลการวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อม	12
วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ข้อจำกัดขัดขวางการทำงาน	13
อย่างมีประสิทธิภาพของโสต ศอ นาสิกแพทย์	
วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	14
วิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข	14
วิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุข	16
ของ โสต ศอ นาสิกแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	17
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน	18
หลักการสำคัญของการบริหารองค์กรของรัฐที่มีประสิทธิภาพ	28

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ โสต ศอ นาสิกแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	31
บทที่ 4 บทสรุป	32
เอกสารอ้างอิง	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)¹ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งพัฒนาคนในทุกมิติ ทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อบรรลุยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว กองทัพบก ตามแผนปฏิบัติราชการกองทัพบก (2566-2570)² นโยบายเฉพาะด้านกำลังพล ได้กำหนดแนวทางในการบริหารกำลังพลไว้ในด้านต่างๆ โดยกรมกำลังพลทหารบกได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 - 2570 (5 ปี)³ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางของการพัฒนางานด้านกำลังพล มีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความพร้อมของระบบบริหารงานกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มุ่งสู่การ เป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริต ประพฤติมิชอบ ยึดมั่นระเบียบ วินัย และมีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความรู้ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และรองรับการ เปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมสิทธิสวัสดิการ มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่กำลังพลและครอบครัว จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 กำลังพลขององค์กร มีเกียรติศักดิ์ศรีมีความภาคภูมิใจ และผูกพันกับองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2566 – 2580)⁴ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม และ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยในปีงบประมาณ 2567 ผู้บัญชาการทหารบกได้มอบนโยบายการปฏิบัติงาน ทบ. เฉพาะด้านกำลังพล⁵ คือ พัฒนากำลังพล ทบ. ให้มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติภารกิจของ ทบ. สอดคล้องกับแผนการพัฒนากุศลกรของรัฐบาลและ กท. ทั้งการขยายผลการพัฒนาทักษะด้านภาษาประเทศเพื่อนบ้าน และภาษาต่างประเทศอื่น ทักษะดิจิทัล และการพัฒนาระบบสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานให้กับกำลังพลทั้งเป็นรายบุคคล และการปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้ทำหน้าที่ปกครองในสถาบันการศึกษาสังกัด ทบ. ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญในการปลูกฝังอบรมให้กับกำลังพลแต่ละประเภท ตั้งแต่แหล่งต้นน้ำให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

กรมแพทย์ทหารบก ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมแพทย์ทหารบก (พ.ศ. 2566 - 2570)⁶ โดยวางวิสัยทัศน์ว่า “เป็นองค์กรแพทย์ทหารชั้นนำระดับภูมิภาค ที่เป็นที่ยอมรับของกองทัพและประชาชน” กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ว่า “เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นเลิศด้านการบริการแพทย์ในที่ตั้ง เป็นเลิศด้านการบริการแพทย์ในสนาม” โดยมีมิติประสิทธิผลว่า ได้รับการยอมรับจากภายนอก กำลังพลและครอบครัวมีความสุขที่ดี และ การสนับสนุนภารกิจของกองทัพประสบความสำเร็จ การจะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้ จำเป็นต้องนำหลักการบริหารองค์กร ในปัจจุบันเพื่อให้ก้าวไปสู่ความมีคุณภาพ และประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพาองค์กรให้สามารถพัฒนาได้ โดยมีปัจจัยพื้นฐานของการปฏิบัติภารกิจที่จะต้องนำมาพิจารณา 4 ประการ คือ

- 1.คนหรือบุคคล (Man)
- 2.เงินหรืองบประมาณ (Money)
- 3.วัสดุสิ่งของหรือวัสดุอุปกรณ์ (Material) และ
- 4.การบริหารจัดการ (Management)

ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ “คน” ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เช่นเดียวกัน การบริหารประเทศโดยมีหน่วยงานภาครัฐเป็นเครื่องมือ จำเป็นต้องให้ความสำคัญและ

คำนี้ถึง “คน” ในหน่วยงานภาครัฐให้มากที่สุด จากการศึกษาประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา หน่วยงานภาครัฐได้รับงบประมาณอย่างจำกัด ทำให้การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อคงขีดความสามารถของการดำเนินภารกิจให้สำเร็จตามนโยบายที่วางไว้ได้

ทั้งนี้ หลักในการบริหารองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ ของ เซอร์ โจนเนส⁷ ได้กล่าวไว้ว่า กำลังคนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำภารกิจของหน่วยงาน ดังนั้นจึงถือได้ว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยที่จะต้องมีคุณลักษณะผู้นำ มีความรู้ทางด้านบริหาร และความสามารถในการแปลงยุทธศาสตร์ของหน่วยเหนือให้อยู่ในรูปของการปฏิบัติ อีกทั้งต้องพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขเพื่อให้หน่วยสามารถทำภารกิจได้สำเร็จตามที่หน่วยเหนือได้มอบหมายไว้

การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่ได้ผลงานอย่างมีคุณภาพ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อยที่สุด แต่สำหรับองค์กรนั้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การทำภารกิจให้สำเร็จโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีของกำลังคนต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความจงรักภักดี และอัตราการลาออกที่น้อยลง

ปัจจุบันมีการเสนอปัจจัยในการสร้างความสุขในการทำงานมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการมีรายได้ที่เพียงพอ, การมีเจ้านายที่ดี, หรือการมีชีวิตและการทำงานที่สมดุลตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace⁸

ซึ่งจากแผนยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า⁹ ได้กำหนดให้โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีพันธกิจในการให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิที่มีคุณภาพระดับสากลแก่ทหารและครอบครัว รวมทั้งประชาชน จัดการฝึกศึกษาและวิจัยทางการแพทย์เพื่อมุ่งสร้างนวัตกรรมและเพิ่มคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ และตอบสนองต่อภารกิจของกองทัพกองอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่า พันธกิจของหน่วยงานที่สังกัดโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจะมีอยู่ 3 ด้าน คือ

1. ด้านบริการทางการแพทย์

2. ด้านฝึกศึกษาและวิจัย

3. ด้านภารกิจทางทหาร

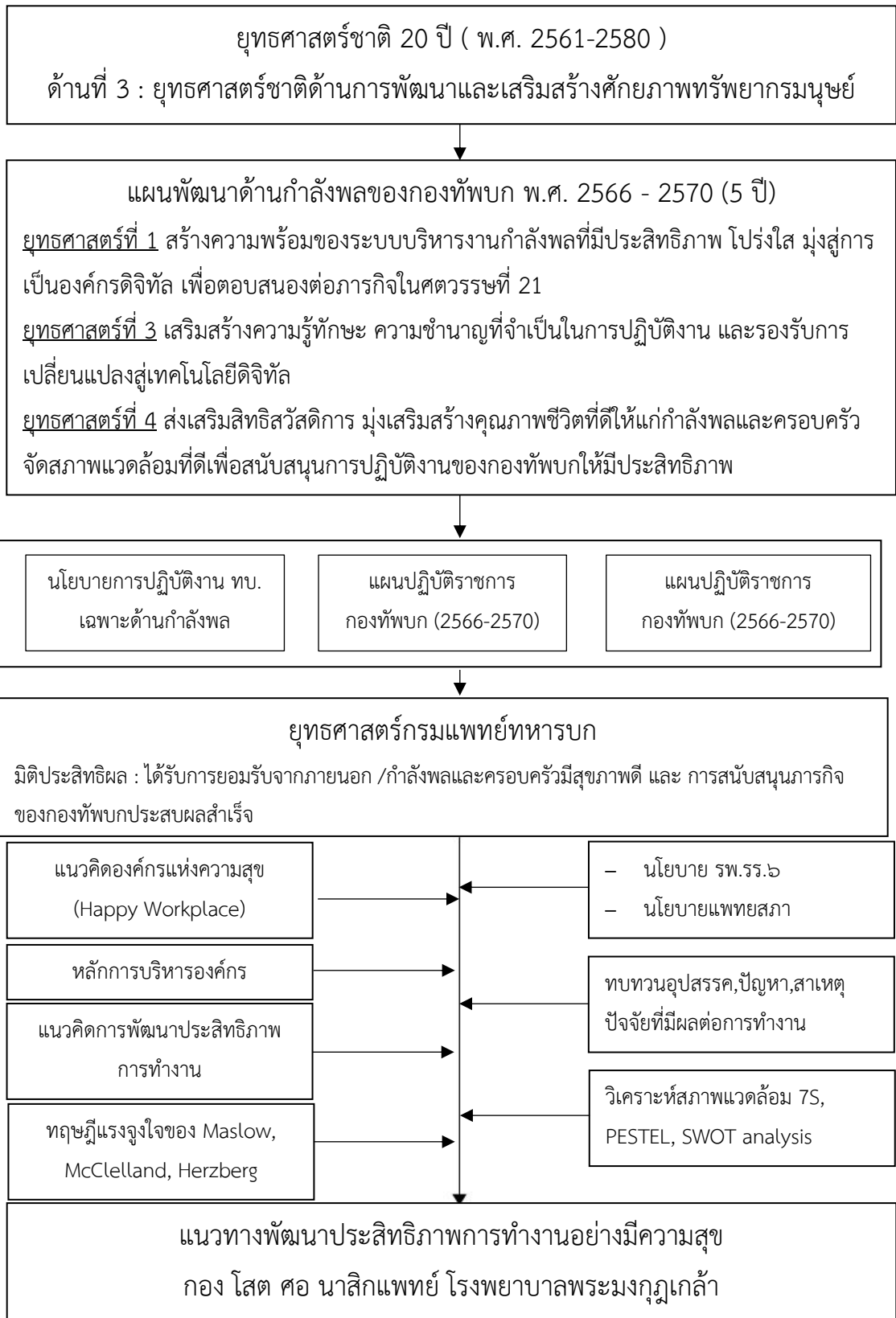
ตามอัตราเฉพาะกิจ หมายเลข 3610 โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า¹⁰ กำหนด ให้กองโสต ศอ นาสิกกรรม เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ประกอบด้วยกำลังพลที่หลากหลาย มีระดับความรู้ และความชำนาญเฉพาะด้านมากมาย การที่จะทำให้ภารกิจของกองโสต ศอ นาสิก สำเร็จไปได้นั้นต้องอาศัยการร่วมแรง ร่วมใจ ของบุคลากรทั้งหมดในสังกัด โดยเฉพาะโสต ศอ นาสิกแพทย์เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ ในการดำเนินภารกิจ งานวิจัยฉบับนี้จึงมีความสนใจที่จะหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานอย่างมีความสุขให้กับโสต ศอ นาสิกแพทย์ เพื่อสนับสนุนการทำงานของกองฯ ให้บรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและหน่วยเหนือต่อไป

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจถึงแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้กับ กำลังพล ของ กอง โสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้สามารถนำ แนวทางที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรต่างๆของหน่วยงานต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อหาปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ข้อจำกัดขัดขวางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของโสต ศอ นาสิกแพทย์
2. เพื่อหาปัจจัยที่สนับสนุน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของ โสต ศอ นาสิกแพทย์
3. เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุขของ โสต ศอ นาสิกแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

1. แนวทางที่ใช้ในการศึกษา เป็นการศึกษาตามรูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ตามแนวทางที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด โดยวางแผนทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาให้สอดคล้องและตอบสนองกับบริบทของกองทัพบก

2. ขอบเขตการศึกษา ศึกษารูปแบบและวิธีการทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยการทบทวนเอกสาร งานวิจัยและการสืบค้นข้อมูลจากเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และทำการวิเคราะห์ตามแนวคิดการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำมาปรับให้ได้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในกองโสต ศอ นาสิกกรรม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลโดยทำการศึกษาข้อมูล ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจและหน้าที่ ทั้งเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยวิธี Documentary Research โดยสืบค้นจากฐานข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาเลือกแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ และการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) รวมทั้งทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน การศึกษาครั้งนี้ได้เริ่มจากการจัดทำ โครงร่างวิจัย ในห้วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 เมื่อได้รับอนุมัติโครงร่างวิจัยจึงจะดำเนินการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัย เอกสารวิชาการ วารสารต่าง ๆ รวมถึงการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อสรุปและอภิปรายผลภายในเดือนเมษายน พ.ศ. 2567 และได้กำหนดให้มีการนำเสนอความก้าวหน้าของการศึกษานี้อย่างต่อเนื่องกับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา โดยกำหนดเป้าหมายเพื่อนำมาจัดทำรายงานวิจัยและรูปเล่มวิจัย พร้อมนำเสนองานวิจัยต่อคณะกรรมการวิจัย วิทยาลัยการทัพบกในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567

ขั้นตอนการดำเนินงาน

	ธ.ค.66	ม.ค.67	ก.พ.67	มี.ค.67	เม.ย. 67	พ.ค.67	มิ.ย. 67
เลือกเรื่องและกำหนดหัวข้อ	←→						
สอบการนำเสนอโครงร่าง		←→					
ศึกษาค้นคว้าที่มาของปัญหา		←→					
การวิเคราะห์, สังเคราะห์				←→			
การสรุปผลการวิจัย					←→		
การนำเสนอผลการวิจัย						←→	
จัดทำรูปเล่ม							←→

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ข้อจำกัด ขัดขวางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของโสต ศอ นาสิกแพทย์ และได้แนวทางการลดปัจจัยดังกล่าว
2. ทราบปัจจัยที่สนับสนุน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของโสต ศอ นาสิกแพทย์ และได้แนวทางการเพิ่มปัจจัยดังกล่าว
3. ได้แนวทางที่ โสต ศอ นาสิกแพทย์ของกองฯ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

ข้อมูลกองโสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

กองโสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ โดยใช้ชื่อว่า แผนก หู คอ จมูก แบ่งเป็น ๒ แผนก คือ แผนก โสต ศอ นาสิก และ แผนก หลอดลม-หลอดอาหาร ต่อมาในปี ๒๕๑๘ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น กอง โสต ศอ นาสิกกรรม โดยพลเอกอัศวิน เทพาคำ ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองเป็นคนแรก มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการรักษาโรค ทาง หู คอ จมูก และ ในปี พ.ศ. ๒๕๑๙ ได้มีการจัดตั้งวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า และได้แยกภาควิชา โสต นาสิก ลาริงส์วิทยา ออกจากกอง โสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อรับผิดชอบด้านการเรียนการสอนนักเรียนแพทย์ทหารโดยตรง และในปี พ.ศ.๒๕๓๑ ได้เปลี่ยนตำแหน่งหัวหน้ากอง เป็น ผู้อำนวยการกอง เพื่อให้สอดคล้องกับ หน่วยขึ้นตรงโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ที่ขึ้นตรงต่อศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้า โดยมีการจัดหน่วยตาม อัตราเฉพาะกิจที่ ๓๖๑๐ ผนวก ซ ¹⁰ โดยกำหนดหน้าที่ของกองโสต ศอ นาสิกกรรม ไว้ดังนี้

- 1.1 ตรวจ วินิจฉัย และรักษาผู้ป่วยด้วยโรคทางโสต ศอ นาสิก หลอดลม และ หลอดอาหาร
- 1.2 ค้นคว้า วิจัย และพัฒนางานด้านโสต ศอ นาสิกกรรม
- 1.3 ให้การศึกษาและอบรมวิชา โสต ศอ นาสิกกรรมแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
- 1.4 ทดสอบสมรรถภาพให้กับผู้ป่วย รวมทั้งหาทางแก้ไข
- 1.5 ฟื้นฟูสมรรถภาพให้กับผู้ป่วยที่มีความพิการมาแต่กำเนิดหรือจากสาเหตุอื่น ๆ
- 1.6 บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

โดยสังเขป พันธกิจของกองโสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจะมีอยู่ 3 ด้าน คือ 1. ด้านบริการทางการแพทย์ 2. ด้านฝึกศึกษาและวิจัย และ 3. ด้านภารกิจทางทหาร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในกองโสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยใช้ 7S McKinsey

ผู้วิจัยได้นำ 7S McKinsey มาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในกองโสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีรายละเอียดดังตาราง

ตารางแสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน โดยใช้ 7S Model

7S Model	Strengths	Weakness
1.Strategy กลยุทธ์	1.เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิชั้นสูง 2.เป็นสถานที่ฝึกอบรมแพทย์เฉพาะทางที่มีประวัติการฝึกอบรมยาวนานกว่า 40 ปี 3. เป็นโรงพยาบาลที่รับผู้ป่วยส่งต่อจากโรงพยาบาลทหารทั่วประเทศ	1.เป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงกลาโหม ที่บทบาทของหน่วยแพทย์เป็นส่วนส่งกำลังบำรุง 2.นโยบายปรับลดกำลังพลของกระทรวงกลาโหม
2.Structure โครงสร้างองค์กร	1.โครงสร้างองค์กร และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน 2.ที่ตั้งของโรงพยาบาลเดินทางสะดวก	1. มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ทับซ้อน ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน 2.การขยายตัวของโรงพยาบาลเป็นไปได้ยากเนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องพื้นที่
3.System ระบบ/กระบวนการในการทำงาน	1. มีระบบการให้บริการที่สามารถให้บริการได้ตลอด 24 ชั่วโมง 2. มีระบบประกันคุณภาพในทุก	1.ระบบการให้การให้การบริการทางการแพทย์ และคำปรึกษาระหว่างแผนกมีระยะเวลารอคอยนาน

7S Model	Strengths	Weakness
	กระบวนการ ได้แก่ การบริการ ทางการแพทย์ (HA) และ การฝึก ศึกษา (WFME)	2.จำนวนบุคลากรไม่สมดุลกับ จำนวนผู้ป่วยและภาระงาน
4. Staff การจัดการ บุคลากร	1. แพทย์ทหารเป็นบุคลากรที่มี วินัย 2. มีความเต็มใจในการให้บริการ 3. มีระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง	1. บุคลากรไม่เพียงพอยังไม่มี แพทย์เฉพาะทางครบทุกอนุ สาขาฯ 2. บุคลากรที่ไม่ได้จบจาก วพม. ขาดความเข้าใจแบบธรรมเนียม ทหาร
5. Skill ทักษะ	1. มีนโยบายสนับสนุน ส่งเสริม ให้สัตว ศอ นาสสิกแพทย์ทุกคนใน สังกัดไปศึกษาเพิ่มเติมเพื่อ เพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ	1. ขาดแผนที่ชัดเจนในการ ส่งเสริมสัตว ศอ นาสสิกแพทย์ ไม่ได้นำความต้องการของหน่วย ในภาพรวมมาเป็นเกณฑ์การ พิจารณา
6. Style รูปแบบการ บริหารจัดการและ ความเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร	1. ผู้บริหารมีความเมตตา ให้การ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ระบบทหารมีระเบียบและ ความเด็ดขาด	1. ไม่ได้กำหนดเป้าหมายของ กองฯ ที่ชัดเจน 2. ขาดความเด็ดขาดในการ จัดการผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำ ตัวไม่เหมาะสม
7. Shared Value วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม	1. เคารพและยอมรับกันบน พื้นฐานของประสบการณ์, ความรู้, และความชำนาญ	1. ระบบทหารฝึกฝนให้รองรับ คำสั่ง ทำให้ขาดความคิดริเริ่ม และความเห็นต่าง

1. การวิเคราะห์ ปัจจัยภายนอก โดยใช้ PESTEL Analysis ของ กองโสต ศอ
นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

PESTEL	Opportunity	Threat
Politic	1. นโยบายกองทัพบกให้ ความสำคัญต่อสุขภาพของกำลัง พล	1. นโยบายปรับลดกำลังพลในส่วน ของกระทรวงกลาโหมของรัฐบาล
Economic	1. มีมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎ เกล้าที่สามารถให้การสนับสนุน	1. ความต้องการของหน่วยมักไม่ได้ รับการพิจารณาเป็นความเร่งด่วน แรกๆ ของโรงพยาบาล
Social	1. ประชาชนมีความเชื่อมั่นใน ภาพลักษณ์ของเหล่าทหารแพทย์ 2. ได้รับการยอมรับจากราช วิทยาลัยโสตฯ ว่า เป็นสถาบัน ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ มีชื่อเสียง ในทางที่ดี	1. กระแสสังคมออนไลน์ ทำให้การ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารง่ายขึ้น กรณี ข้อมูลที่ไม่ได้ผ่านการกลั่นกรอง สามารถถูกเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของ หน่วยงาน
Technology	1. หน่วยมีเครื่องมือทางการแพทย์ ที่ทันสมัย	1. การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผล กระทบกับการดูแลรักษา และการ ซ่อมบำรุงเครื่องมือ
Environment	1. หน่วยมีสถานที่ตั้งที่สามารถ เดินทางได้สะดวก	1. ปัญหาเรื่องเชื้อราในห้องตรวจโรค ผู้ป่วยนอก ชั้น 6 อาคารเฉลิมพระ เกียรติฯ 2. มีฝ้าถล่มในหอผู้ป่วย สก.14
Legal	1. มีหลักสูตรศึกษาอบรมหลักสูตร ประกาศนียบัตร ธรรมาภิบาลทาง การแพทย์สำหรับผู้บริหารระดับสูง ที่จัดโดยสถาบันพระปกเกล้าและ แพทยสภา	1. มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานหลายฉบับที่บุคลากรไม่มี ความคุ้นเคย

สรุปประเด็นผลการวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อม และจัดลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"> มีระบบการให้บริการที่สามารถให้บริการได้ตลอด 24 ชั่วโมง เป็นสถาบันฝึกอบรมแพทย์เฉพาะทางด้านโสต ศอ นาสิก ที่ได้รับการยอมรับ มีนโยบายสนับสนุน ส่งเสริมให้โสต ศอ นาสิกแพทย์ทุกคนในสังกัดไปศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ป่วยและภาระงาน ยังไม่มีเป้าหมายของกองฯ ที่ชัดเจน กองฯ ยังไม่มีแพทย์เฉพาะทางครบทุกอนุสาขา
โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
<ol style="list-style-type: none"> ประชาชนมีความเชื่อมั่นในภาพลักษณ์ของเหล่าทหารแพทย์ กองทัพบกให้ความสำคัญต่อสุขภาพของกำลังพล หน่วยมีสถานที่ตั้งที่สามารถเดินทางได้สะดวก 	<ol style="list-style-type: none"> ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome) มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหลายฉบับที่บุคลากรไม่มีความคุ้นเคย สถานที่ในการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาเชื้อรา, ปัญหาฝ้าถล่มที่หอผู้ป่วย สก.14

วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ข้อจำกัดขัดขวางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของโสต ศอ นาสิกแพทย์

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ข้อจำกัด ขัดขวางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของโสต ศอ นาสิกแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สามารถแบ่งได้ 4 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัย	อุปสรรค ข้อจำกัด
ด้านบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> – แพทย์โสต ศอ นาสิก ไม่เพียงพอกับภาระงาน – แพทย์ผู้เชี่ยวชาญบางสาขายังมีจำนวนน้อย – พยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ ไม่เพียงพอ – ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ส่งผลต่อภาระงานของแพทย์ – แพทย์มีภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านอุปกรณ์	<ul style="list-style-type: none"> – เครื่องมือแพทย์บางชนิดยังขาดแคลน – เครื่องมือแพทย์บางชนิดล้าสมัย – ปัญหาการซ่อมบำรุงเครื่องมือแพทย์
ด้านระบบ	<ul style="list-style-type: none"> – ระบบการให้บริการผู้ป่วยยังไม่สะดวก – ระบบการติดตามผลการรักษาไม่มีประสิทธิภาพ – ระบบการวัดผลและประเมินผลยังไม่ชัดเจน – ระบบการบริหารจัดการยังไม่รัดกุม – ระบบการจูงใจยังไม่เพียงพอ
ด้านอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> – งบประมาณจำกัด – ปัญหาการจราจร – ปัญหาสิ่งแวดล้อม

วิเคราะห์หาปัจจัยที่สนับสนุน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของโสต ศอ นาสิกแพทย์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโสต ศอ นาสิกแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ปัจจัย	ปัจจัยสนับสนุน
ด้านบุคลากร	ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าทางตำแหน่ง
ด้านอุปกรณ์	ความทันสมัยของเครื่องมือแพทย์ ทรัพยากรที่เพียงพอต่อการวินิจฉัยโรค
ด้านระบบ	มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ความร่วมมือระหว่างแผนก มีระบบการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านที่ได้รับการยอมรับ

วิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ด้วยแนวคิดองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace

Happy Workplace เป็นเป้าหมายของหลายคนในที่ทำงาน การบรรลุเป้าหมายนี้ต้องการการผสมผสานระหว่างปัจจัยต่างๆ ดังนี้:

1. การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน: มีเป้าหมายที่ชัดเจนและสมจริง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สามารถวัดผลและปรับปรุงได้
2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน: รู้จักวางลำดับความสำคัญของงานต่างๆ และจัดสรรเวลาให้เหมาะสม
3. การบริหารจัดการเวลา: ใช้เทคนิคการจัดการเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น เทคนิค Pomodoro หรือการวางแผนเวลาโดยใช้ปฏิทิน

4. การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี: การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงการมีอุปกรณ์ที่เพียงพอและสะดวก
5. การรักษาสุขภาพที่ดี: มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความสุขในชีวิต
6. การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ: มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทักษะและขยายความรู้
7. การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน: หาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เพื่อลดความเครียดและเพิ่มความสุข
8. การมีทัศนคติที่ดี: รักษาทัศนคติที่ดีต่องานและคนรอบข้าง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข
9. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ: มีทักษะในการสื่อสารที่ดี ทั้งการฟังและการพูด เพื่อช่วยลดความเข้าใจผิดและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
10. การเปิดรับความคิดเห็นและการวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์: มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อข้อเสนอแนะและการวิจารณ์ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น
11. การมีความยืดหยุ่น: สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในสภาพแวดล้อมการทำงานได้
12. การหาเวลาพักผ่อน: ให้ความสำคัญกับการพักผ่อนเพื่อให้ร่างกายและจิตใจได้ฟื้นฟู ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงานและความสุขในระยะยาว
13. การทำงานร่วมกันเป็นทีม: สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างผลงานที่ดีและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย

14. การมีกิจกรรมยามว่างที่สร้างสรรค์: หากิจกรรมยามว่างที่ช่วยผ่อนคลายและสร้างสรรค์ เพื่อช่วยเพิ่มพลังงานและความสุขในการทำงาน

การผสมผสานระหว่างปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานและชีวิตประจำวันด้วย การหาความสมดุลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและความสำเร็จทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน

วิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุขของ โสิต ศอ นาสิกแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์กรแห่งความสุข^๑ (Happy Workplace) มาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุขของโสิต ศอ นาสิกแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข^๑ คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองใน

การดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ประกอบด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถ

รับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาใน
คุณงามความดีทั้งปวง

7. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝัง
นิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอน
การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝัง
นิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความ
ศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รัก
เพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้ 7S McKinsey และการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้วย PESTEL ผู้วิจัยเห็นว่า การที่โฮตล คอ นาสิกแพทย์ จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข ต้องมีแรงจูงใจที่เหมาะสม ที่ตอบสนองต่อความต้องการของโฮตล คอ นาสิกแพทย์ท่านนั้นได้ โดยมีแนวคิดทฤษฎีต่างๆ รองรับ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สัน และ พาว์แมน (Peterson and Plowman (1953))¹¹ ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของ บุคลากร ซึ่งสามารถประเมินได้จาก ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ความถูกต้องของงาน ความต่อเนื่องของงาน ความมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความละเอียดรอบคอบ และความประณีตของ ผลงาน
2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนของผลงานที่ออกมาในงานปกติหรือ งานประจำ ระดับของผลงานที่วัดออกมาในระยะเวลาที่ใช้ความเร็วต่อเวลาที่กำหนด
3. เวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรวดเร็ว มีความเหมาะสมกับงาน และผลงาน เสร็จทันเวลาที่กำหนด
4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือใช้ทรัพยากรน้อยกว่าที่กำหนด โดยยังได้รับผลงานตามที่ต้องการ

ดังนั้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรทางการแพทย์ สามารถพิจารณาได้จากกระบวนการทำงาน ความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ใช้ให้ได้ผลผลิตที่ดีตามหลักเกณฑ์ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงานตามเป้าหมายในเวลาที่เหมาะสม บนพื้นฐานของทรัพยากรที่มี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจ (Motivation) นั้นเป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า Movere หมายถึง การเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องราวของความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่งอันเป็นผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ การจูงใจเป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน และผลของการจูงใจก็ยากแก่การวัดให้ออกมาเป็นรูปธรรม เช่น เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจมิได้หมายความว่าระดับขวัญหรือการจูงใจจะต้องสูงตามไปด้วยเสมอ

อย่างไรก็ตามพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ พลังที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ มีการให้คำนิยามว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่จะให้บุคลากรแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งมั่น ตั้งใจ แน่วแน่ ชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุได้ตามที่เป้าหมายที่วางไว้ โดยทฤษฎีที่อธิบายที่มาของแรงจูงใจในการทำงานมีดังนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Theory, 1943)¹²

นักจิตวิทยาคนระดับโลก ที่ชื่อว่า อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจ The Theory of Human Motivation ขึ้นมา ซึ่งเกี่ยวข้องกับพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยบอกถึง ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) บนความคิดที่ว่า การตอบสนองต่อแรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเบื้องหลังของมนุษย์ โดยบอกถึง ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ที่มีแนวโน้มความต้องการใหม่ที่ระดับที่สูงขึ้น เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว โดยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในการ ดำรงชีวิต ตามหลักของมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Need)
2. ความต้องการด้านปลอดภัย (Safety Need)
3. ความต้องการทางสังคม (Social Need)
4. ความต้องการการยกย่อง ชื่อเสียง เกียรติยศ (Esteem Need)
5. ความต้องการสูงสุดในชีวิต(Self- Actualization Need)

จากทฤษฎีของ Abraham H. Maslow สรุปได้ว่า ความต้องการต่างๆของมนุษย์ล้วนแล้วแต่เป็นพื้นฐานและจำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์ทุกคน ความต้องการจึงเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นใช้เป็นแรงผลักดัน ให้เกิดการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ การนำทฤษฎีของมาสโลว์มาใช้ในหน่วยงานเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยาก หากต้องอาศัยความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในหน่วยงานเป็นหลัก เมื่อรู้จักคนและหน่วยงานของตนเองดีแล้ว ย่อมสามารถเลือกพัฒนาต่อยอดในสิ่งที่เหมาะสมและปรับปรุงข้อด้อยให้ดีขึ้นได้

2) ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด (McClelland's Need

Theory, 1961)¹³ ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)
2. ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation)
3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power)

แมกคลีแลนด กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนล้วนมีแรงกระตุ้น 3 ประการ และหนึ่งในนั้นก็จะเป็นตัวขับเคลื่อนที่มีอิทธิพลหลักของเขา แรงจูงใจที่โดดเด่นนี้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและประสบการณ์ชีวิตของเขา โดยสามารถทราบแรงจูงใจที่โดดเด่นจากลักษณะของบุคคลได้ตามตาราง

ตารางแสดงแรงจูงใจที่โดดเด่นจากลักษณะของบุคคล

แรงจูงใจที่โดดเด่น	ลักษณะของบุคคล
ความต้องการความสำเร็จ	<ul style="list-style-type: none"> -มีความจำเป็นอย่างมากในการกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย -รับความเสี่ยงที่คำนวณไว้เพื่อบรรลุเป้าหมาย -ชอบรับผลตอบแทนอย่างสม่าเสมอเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความสำเร็จของพวกเขา มักจะชอบทำงานคนเดียว
ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> -ต้องการเข้ากลุ่ม -อยากเป็นที่ชื่นชอบ และมักจะไปพร้อมกับทุกสิ่งในกลุ่มที่ต้องการทำ -ชอบการทำงานร่วมกันมากกว่าการแข่งขัน -ไม่ชอบความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนสูง
ความต้องการมีอำนาจ	<ul style="list-style-type: none"> -ต้องการควบคุมและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น -ชอบที่จะเอาชนะการโต้แย้ง -สนุกกับการแข่งขันและชัยชนะ -เพลิดเพลินกับสถานะและการยอมรับ

ทฤษฎีของ McClelland สามารถช่วยให้ผู้บริหารระบุแรงจูงใจที่โดดเด่นของบุคลากรในสังกัดได้ จากนั้นผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลนี้เพื่อกำหนดวิธีการกำหนดเป้าหมายและให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนวิธีจูงใจและให้รางวัลกับบุคลากรในสังกัดได้

แนวทางการจูงใจบุคลากรที่ได้รับแรงผลักดันจากแรงจูงใจทั้งสามประการของ McClelland

ความต้องการความสำเร็จ

ผู้คนที่ได้รับแรงบันดาลใจจากความสำเร็จจำเป็นต้องมีโครงการที่ท้าทาย พวกเขาจะประสบความสำเร็จในการเอาชนะปัญหาหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก ดังนั้นให้แน่ใจว่าคุณให้พวกเขามีส่วนร่วมด้วยวิธีนี้ ผู้คนที่ได้รับแรงบันดาลใจจากความสำเร็จจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากไม่ว่าจะคนเดียวหรือกับผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงคนอื่นๆ เมื่อให้ข้อเสนอแนะ ให้ประเมินผู้ที่ต้องการความสำเร็จอย่างยุติธรรมและสมดุล พวกเขาต้องการทราบว่าพวกเขากำลังทำอะไรถูกและผิด เพื่อที่พวกเขาจะได้ปรับปรุง

ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี

ผู้คนที่ได้รับแรงบันดาลใจจากสังกัดจะทำงานได้ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมแบบกลุ่ม ดังนั้นพยายามรวมพวกเขาเข้ากับทีม (เทียบกับการทำงานคนเดียว) ทุกครั้งที่เป็นไปได้ พวกเขาไม่ชอบความไม่แน่นอนและไม่ชอบความเสี่ยงด้วย ดังนั้นในการมอบหมายโครงการหรืองานให้มอบหมายงานที่มีความเสี่ยงไว้ให้กับผู้อื่น

เมื่อให้ข้อเสนอแนะกับคนเหล่านี้ โปรดใช้ความเป็นส่วนตัว การให้ข้อเสนอแนะที่สมดุลยังคงเป็นสิ่งสำคัญ แต่หากคุณเริ่มประเมินโดยเน้นย้ำถึงความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและความไว้วางใจที่คุณมีต่อพวกเขา พวกเขาจะเปิดรับสิ่งที่คุณพูดมากขึ้น จำไว้ว่าคนเหล่านี้มักไม่ต้องการโดดเด่น ดังนั้นคุณควรชมพวกเขาเป็นการส่วนตัวมากกว่าต่อหน้าคนอื่น

ความต้องการมีอำนาจ

ผู้ที่มีความต้องการมีอำนาจจะทำงานได้ดีที่สุดเมื่อได้รับหน้าที่ เพราะพวกเขาชอบการแข่งขัน พวกเขาจึงทำได้ดีกับโครงการหรืองานที่มุ่งเน้นเป้าหมาย นอกจากนี้ยังอาจมีประสิทธิภาพมากในการเจรจาหรือในสถานการณ์ที่อีกฝ่ายต้องเชื่อมั่นในแนวคิด

หรือเป้าหมาย เมื่อให้ข้อเสนอแนะ โปรดติดต่อโดยตรง และทำให้พวกเขามีแรงบันดาลใจ ด้วยการช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายในอาชีพการงาน

3) ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดเดอริค เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory 1990)¹⁴

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึงความสำเร็จสมบูรณ์ของงานความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิด

ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เฮอร์ซเบิร์ก ได้อธิบายไว้ว่า เป็นปัจจัยที่เมื่อคนในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงานที่ทำ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ โดยปัจจัยที่คำจูงให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานแม้จะเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ประกอบด้วย 9 ประการ

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

4. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

5. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

6. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

7. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

9. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัวและส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์เกอร์สรุปได้ดังนี้

1) **ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น** อันได้แก่ตัวงานเองหรือลักษณะของงานมีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง

2) **ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย** เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แม้จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้

ส่งผลให้คนทำงานทุกระดับจะมีความพอใจในงานอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา สรุปได้ว่าในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้น ต้องมีการจัด และกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่มคือปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย ทั้งสองอย่างพร้อมกัน ผู้วิจัย จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ในทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แสดงในรูปแบบของตารางให้เห็นถึงความเหมือน หรือแตกต่างกัน ของแต่ละทฤษฎี

ตารางแสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ แมกคลีแลนด์ และเฮิร์ซเบิร์ก

มาสโลว์	แมกคลีแลนด์	เฮิร์ซเบิร์ก
ความต้องการทางกายภาพ		-เงินเดือน
ความต้องการด้านปลอดภัย		-สภาพการปฏิบัติงาน -ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
ความต้องการทางสังคม	-ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี	-โอกาสก้าวหน้า -ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล -การปกครองบังคับบัญชา
ความต้องการการยกย่อง ชื่อเสียง เกียรติยศ	-ความต้องการความสำเร็จ -ความต้องการมีอำนาจ	-ความสำเร็จในการทำงาน -การยอมรับนับถือ -นโยบายและการบริหาร -สถานภาพของวิชาชีพ
ความต้องการสูงสุดในชีวิต		-ลักษณะงาน / ความรับผิดชอบ -ความก้าวหน้าในตำแหน่ง -ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

หลักการสำคัญของการบริหารองค์กรของรัฐที่มีประสิทธิภาพ¹⁵⁻¹⁷

การบริหารองค์กรของรัฐที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารงานที่บรรลุเป้าหมาย ตอบสนองความต้องการของประชาชน และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยอาศัยหลักการสำคัญดังนี้

ธรรมาภิบาล (Good Governance): การบริหารงานด้วยความโปร่งใส สุจริต ตรวจสอบได้ รับผิดชอบต่อสาธารณชน

การมีส่วนร่วม (Participation): บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ตรวจสอบการทำงาน เสนอแนะความคิดเห็น

ประสิทธิผล (Effectiveness): บรรลุเป้าหมาย ตอบสนองความต้องการของประชาชน

ประสิทธิภาพ (Efficiency): ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด
ความรับผิดชอบ (Accountability): ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อผลงานของตน

ความโปร่งใส (Transparency): เปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ให้ประชาชนเข้าถึงได้

การบริการที่ดี (Good Service): ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง สุภาพ

กลยุทธ์สำคัญในการบริหาร

การพัฒนาระบบบริหารจัดการ: ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน กระบวนการทำงาน

การพัฒนาบุคลากร: พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร

การใช้เทคโนโลยี: นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

การบริหารงบประมาณ: บริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด

การสร้างความร่วมมือ: ร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ

การวัดผลและประเมินผล: วัดผล ประเมินผล การทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติในการบริหารระบบงาน

การลดขั้นตอนการทำงานที่ยุงยากซับซ้อน: เช่น การใช้ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานของบุคลากร หรือการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การนัดหมายออนไลน์ที่สามารถใช้ได้จริง

การติดตามผลงาน: กำหนดกรอบเวลาของการทำงาน

การประเมินผลข้าราชการ: ให้รางวัลแก่ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดี การดำเนินการกับข้าราชการที่ขาดความสำนึกในหน้าที่ ไม่สามารถทำงานที่ตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้ การลงโทษข้าราชการที่กระทำความผิด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโสต ศอ นาสิกแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

การบริหารองค์กรภาครัฐให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารองค์กรภาครัฐให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ท้าทาย เนื่องด้วยมีปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยหลักๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

โครงสร้างองค์กร: โครงสร้างองค์กรที่ซับซ้อน ขั้นตอนราชการที่ยุงยาก การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง ล้วนเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ระบบบริหารจัดการ: ระบบบริหารจัดการที่ล้าสมัย ขาดการประเมินผล ขาดแรงจูงใจ ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

บุคลากร: บุคลากรขาดทักษะ ขาดความรู้ ขาดการพัฒนา ขาดความสำนึก
ในหน้าที่ ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร: วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ขาดการ
ทำงานเป็นทีม ขาดความรับผิดชอบ ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

แนวทางการบริหารองค์กรภาครัฐให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรับโครงสร้างองค์กร: ปรับโครงสร้างองค์กรให้กระชับ ลดขั้นตอน
ราชการ กระจายอำนาจการตัดสินใจ

พัฒนาระบบบริหารจัดการ: พัฒนาระบบบริหารจัดการให้ทันสมัย มีการ
ประเมินผล มีแรงจูงใจ

พัฒนาบุคลากร: พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร: ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน
เน้นการทำงานเป็นทีม เน้นความรับผิดชอบ

การนำเทคโนโลยีมาใช้ : นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ
ทำงาน ลดขั้นตอน ประหยัดเวลา

การส่งเสริมการมีส่วนร่วม: ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
เสนอแนะแนวทางพัฒนา

การสร้างแรงจูงใจ: สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การติดตามและประเมินผล: ติดตามและประเมินผลการทำงานอย่าง
สม่ำเสมอ

ตัวอย่างผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การทำงานมีประสิทธิภาพ: งานมีความประณีต ถูกต้อง สำเร็จตรงเวลา

ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ: ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็ว
สะดวก ถูกต้อง

บุคลากรมีความพึงพอใจ: บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน รู้สึกมีคุณค่า

องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี: องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี น่าเชื่อถือ

ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ และแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปการบริหารองค์กรภาครัฐให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการที่ทำงาน หากทุกฝ่ายร่วมมือกันองค์กรภาครัฐก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนก็จะได้รับบริการที่มีคุณภาพ

ทฤษฎีแนวคิดเพื่อให้ใสศ คอ นาลิกแพทย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ทฤษฎีสมรรถนะ (Competency Theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่ทักษะ ความรู้ และความสามารถของแพทย์ใสศ คอ นาลิก ที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะเหล่านี้ ประกอบด้วย

ทักษะทางคลินิก : การวินิจฉัย การรักษา และการติดตามผลผู้ป่วย

ทักษะการสื่อสาร : การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ป่วย ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ

ทักษะการทำงานเป็นทีม: การทำงานร่วมกับแพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ

ทักษะการตัดสินใจ : การตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณและถูกต้อง

ทักษะการจัดการ : การจัดการเวลา ทรัพยากร และงาน

2. ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่จูงใจแพทย์ใสศ คอ นาลิก ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้รวมถึง:

แรงจูงใจภายใน: ความท้าทาย ความพึงพอใจในงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม

แรงจูงใจภายนอก: เงินเดือน สวัสดิการ และรางวัล

3. ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction Theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่ทำให้แพทย์โฮสต์ ศอ นาสิก พึงพอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้รวมถึง:

ลักษณะงาน: ความท้าทาย ความหลากหลาย และความหมายของงาน

สภาพการทำงาน: สภาพแวดล้อมการทำงาน อุปกรณ์ และทรัพยากร

เพื่อนร่วมงาน: ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

โอกาสในการพัฒนา: โอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในสายงาน

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำ (Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่บทบาทของหัวหน้าแพทย์โฮสต์ ศอ นาสิก ในการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของแพทย์ หัวหน้าแพทย์ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้:

วิสัยทัศน์: มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับแผนก

ทักษะการสื่อสาร: สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับแพทย์และบุคลากร

ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ: สร้างแรงบันดาลใจให้แพทย์ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ทักษะการสนับสนุน: สนับสนุนแพทย์ในการทำงาน

5. ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า วัฒนธรรมองค์กรที่ดีควรส่งเสริม:

การทำงานเป็นทีม : การทำงานร่วมกันของแพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ

การเรียนรู้ : การส่งเสริมให้แพทย์เรียนรู้และพัฒนาทักษะ

ความปลอดภัย : สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับผู้ป่วยและบุคลากร

การประยุกต์ใช้ทฤษฎี

จากการวิเคราะห์ในแต่ละทฤษฎี ผู้วิจัย พบว่า สามารถนำทฤษฎีทางการบริหาร กองโสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีเหล่านี้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโสต ศอ นาสิกแพทย์ ได้ดังนี้:

พัฒนาทักษะและความรู้ของแพทย์: จัดฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพแพทย์อย่างต่อเนื่อง

สร้างแรงจูงใจ: ค่าตอบแทน สวัสดิการ และรางวัลที่เหมาะสม

ส่งเสริมความพึงพอใจในงาน: จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน

บทที่ 4

บทสรุป

การศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีความสุขให้กับกำลังพลกอง โสต ศอ นาสิกกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฉบับนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมอภิปรายผล ซึ่งนำมาสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

คำนิยามประสิทธิภาพในการทำงาน

คำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถไปถึงให้ถึงเป้าหมายได้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างต่ำและคุ้มค่าที่สุด กล่าวคือ เป็นการใช้ทรัพยากรโดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552) กล่าวว่าถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

ในงานวิจัยนี้สามารถนิยามการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของโสต ศอ นาสิกแพทย์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าได้ว่า สามารถจัดสรรทรัพยากรของตนเองที่มีอยู่ตอบสนองต่อภารกิจของกองฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร โดยภารกิจของกองฯ มีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ภารกิจบริการทางการแพทย์, ภารกิจการศึกษาและวิจัย, และภารกิจทางทหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วางกรอบแรงจูงใจในการทำงานของ โสิต ศอ นาสสิกแพทย์ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอรัชเบอร์ก โดยมีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ:

ความท้าทาย: โสิต ศอ นาสสิกแพทย์ต้องเผชิญกับความท้าทายอยู่เสมอ ทั้งจากโรคที่ซับซ้อน เทคโนโลยีที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา และความต้องการของผู้ป่วยที่หลากหลาย

ความรับผิดชอบ: โสิต ศอ นาสสิกแพทย์มีหน้าที่รักษาผู้ป่วยที่มีปัญหาเกี่ยวกับ หู คอ จมูก ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยอย่างมาก

การยอมรับ: โสิต ศอ นาสสิกแพทย์ได้รับการยอมรับจากผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน และสังคม

ความสำเร็จ: โสิต ศอ นาสสิกแพทย์รู้สึกประสบความสำเร็จเมื่อสามารถ วินิจฉัยและรักษาโรคให้กับผู้ป่วยได้

การเติบโต: โสิต ศอ นาสสิกแพทย์มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะอยู่เสมอ

ปัจจัยค้ำจุน:

เงินเดือนและสวัสดิการ: โสิต ศอ นาสสิกแพทย์ต้องการเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์

สภาพแวดล้อมการทำงาน: โสิต ศอ นาสสิกแพทย์ต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ปลอดภัย และสะอาด

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน: โสิต ศอ นาสิกแพทย์ต้องการความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ความมั่นคงในงาน: โสิต ศอ นาสิกแพทย์ต้องการความมั่นคงในงาน

นโยบายและกฎระเบียบ: โสิต ศอ นาสิกแพทย์ต้องการนโยบายและกฎระเบียบที่ชัดเจน เป็นธรรม และเอื้อต่อการทำงาน

อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจในการทำงานของโสิต ศอ นาสิกแพทย์แต่ละบุคคล อาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความต้องการ ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล ตามทฤษฎีความต้องการของแมกคลีลแลนด ที่กล่าวไว้ว่า คนมีความต้องการ 3 ส่วนประกอบกัน คือ 1.ความต้องการความสำเร็จ, 2.ความต้องการมีอำนาจ, และ 3.ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี ซึ่งเป็นความต้องการที่อยู่เหนือระดับความต้องการความคงอยู่ของชีวิตเหนือระดับความต้องการระดับ 1 และ 2 ของ Maslow จัดว่าเป็นความต้องการในระดับสูง ความเป็นจริงความต้องการตามทฤษฎีของแมกคลีลแลนดนี้ ขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่ในองค์กร ที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกายและความมั่นคง ปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว บุคลากรจึงต้องการความสำเร็จ ต้องการความสัมพันธ์ที่ดีและต้องการอำนาจตามมา

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ข้อจำกัดขัดขวางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของโสิต ศอ นาสิกแพทย์

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ข้อจำกัด ขัดขวางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของโสิต ศอ นาสิกแพทย์ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยภายในองค์กร:

ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ: กองฯ ประสบปัญหาการขาดแคลนแพทย์ทั้งด้านปริมาณ และด้านความเชี่ยวชาญด้านโสต ศอ นาสิกวิทยาในหลายอนุสาขาฯ ส่งผลให้แพทย์ที่มีอยู่ต้องทำงานหนัก ส่งผลต่อประสิทธิภาพการรักษาผู้ป่วย

ปัญหาเตียงเต็ม: ปัญหาเตียงเต็มในโรงพยาบาลที่สืบเนื่องมาจากการขาดแคลนบุคลากรด้านพยาบาล ทำให้ผู้ป่วยต้องรอคิวนาน ในโรคที่มีการรุกราน เช่น โรคมะเร็ง การดำเนินโรคอาจลุกลามมากขึ้นจนทำให้ผู้ป่วยเสียโอกาสในการรักษา

ปัญหาอุปกรณ์และเครื่องมือแพทย์: โรงพยาบาลขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องมือแพทย์ที่จำเป็น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการรักษาผู้ป่วยและการฝึกอบรมและวิจัย

ระบบบริหารจัดการที่ไม่ดี: ระบบบริหารจัดการที่ล่าช้า ชับซ้อน หรือไม่เอื้อต่อการทำงาน อาจทำให้แพทย์เสียเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัญหาขวัญกำลังใจของแพทย์: ปัญหาความเครียด ปัญหาการถูกรังเรียน หรือปัญหาการปรับย้ายที่ไม่ชอบธรรม ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของแพทย์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร:

นโยบายปรับลดกำลังพลของกระทรวงกลาโหม: ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของแพทย์และบุคลากร

ปัญหาสังคม: ปัญหาสังคม เช่น ปัญหาฝุ่นละออง, โรคระบาด, ปัญหาการจราจร ที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและใจของโสต ศอ นาสิกแพทย์

เทคโนโลยี: เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้แพทย์ต้องเรียนรู้และปรับตัวอยู่เสมอ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของแพทย์บางคน

3. ปัจจัยส่วนตัว:

ปัญหาสุขภาพ: ปัญหาสุขภาพของแพทย์ เช่น โรคประจำตัว ความเครียด อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัญหาครอบครัว: ปัญหาครอบครัว เช่น ปัญหาสามีภรรยา ปัญหาลูกหลาน อาจส่งผลกระทบต่อสมาธิในการทำงานของแพทย์

ปัญหาการเงินส่วนตัว: ปัญหาการเงินส่วนตัวของแพทย์ อาจส่งผลกระทบต่อความเครียด และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยที่สนับสนุน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของโสต ศอ นาสิกแพทย์

ปัจจัยที่สนับสนุน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของโสต ศอ นาสิกแพทย์ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ปัจจัย ดังนี้:

1. ปัจจัยส่วนตัว

แรงจูงใจและความมุ่งมั่น: โสต ศอ นาสิกแพทย์ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ใฝ่หาความรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ย่อมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะทางการแพทย์: โสต ศอ นาสิกแพทย์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่สูง ย่อมสามารถวินิจฉัยและรักษาโรคได้อย่างถูกต้องแม่นยำ มีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับจากโสต ศอ นาสิกแพทย์ด้วยกัน

ทักษะการสื่อสาร: โสต ศอ นาสิกแพทย์ต้องสามารถสื่อสารกับผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ อธิบายให้ผู้ป่วยเข้าใจ สร้างความไว้วางใจ

ทักษะการทำงานเป็นทีม: โสต ศอ นาสิกแพทย์มักต้องทำงานร่วมกับแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ จึงต้องมีทักษะการทำงานเป็นทีมที่ดี

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน

เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี: โสต ศอ นาสิกแพทย์จำเป็นต้องมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ครบครัน เพื่อใช้ในการวินิจฉัยและรักษาโรค

สถานที่ทำงาน: สถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย เจียบสงบ เอื้อต่อการรักษาผู้ป่วย

จำนวนผู้ป่วย: จำนวนผู้ป่วยที่เหมาะสม ไม่มากจนเกินไป

การสนับสนุนจากหัวหน้างาน: หัวหน้างานที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้ โสต ศอ นาสิกแพทย์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการพัฒนาตนเอง และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. ปัจจัยอื่นๆ

สวัสดิการ: สวัสดิการที่ดี ช่วยให้ โสต ศอ นาสิกแพทย์มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

โอกาสในการพัฒนาตนเอง: โอกาสในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ช่วยให้ โสต ศอ นาสิกแพทย์พัฒนาทักษะ ความรู้ อยู่เสมอ

การปรับตัวกับความเครียด: โสต ศอ นาสิกแพทย์ต้องเผชิญกับความเครียดจากการทำงาน จึงควรวางวิธีจัดการความเครียด เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อน

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของโสต ศอ นาสิกแพทย์

ผู้อำนวยการกองฯ ต้องตั้งเป้าหมาย ความมุ่งประสงค์ของกองฯ อย่างชัดเจน โดยพิจารณาหาข้อมูลจากหน่วยเหนือ ได้แก่ รพ.ร.ร.๖, กรมแพทย์ทหารบก, และ กองทัพบก ทั้งนี้ด้วยองค์ความรู้ที่ผู้วิจัยได้มาจากหลักสูตร วทบ. ผู้วิจัยมีข้อเสนอว่า ทางกองทัพบกควรกำหนดภารกิจให้กับโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยให้ความสำคัญกับ

ภารกิจด้านการดูแลรักษาพยาบาล เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลได้มีทักษะ ประสบการณ์ เกิดเป็นองค์ความรู้ ซึ่งสนับสนุนภารกิจด้านฝึกอบรมและวิจัย พร้อมทั้งจะตกผลึกความรู้และประสบการณ์เพื่อตอบสนองต่อภารกิจทางทหาร หลังจากที่ตกลงใจเกี่ยวกับเป้าหมายและความมุ่งประสงค์ได้แล้ว ต้องให้ความสำคัญกับสื่อสารให้โสต ศอ นาสิกแพทย์ในสังกัดรับทราบถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ ควบคู่ศึกษาและเข้าใจแรงจูงใจของ โสต ศอ นาสิกแพทย์แต่ละท่านในกองฯ บนพื้นฐานของทฤษฎีความต้องการของแมกคิลลี แลนด์ และทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอิร์ชเบอร์ก เพื่อมอบหมายงานให้รับผิดชอบ , มีกระบวนการติดตามการทำงาน, มีการประเมินผลการทำงาน, ให้การยอมรับและชมเชย โสต ศอ นาสิกแพทย์ที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานบรรลุพันธกิจของหน่วยงาน, สนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา, จัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสม, สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี, ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน, จัดทำนโยบายและกฎระเบียบที่ชัดเจน เป็นธรรม และเอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาตนเอง, มีวิธีการบริหารจัดการโสต ศอ นาสิกแพทย์ที่ขาดความสำนึกต่อหน้าที่ ซึ่งจะช่วยจูงใจให้ โสต ศอ นาสิกแพทย์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในงาน และอยู่ทำงานกับองค์กรระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- 1 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ. [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <http://nscr.nesdc.go.th/ns/>
- 2 นโยบายการปฏิบัติงานกองทัพบก ประจำปีงบประมาณ 2567 [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก https://dop.rta.mi.th/www/dop_wp/0401.2.1/
- 3 แผนพัฒนาด้านกำลังพล ปี พ.ศ. 2566 – 2570 [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก : https://dop.rta.mi.th/www/dop_wp/0401.2.1/
- 4 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580). [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก: <https://nscr.nesdc.go.th/master-plans/>
- 5 แผนปฏิบัติราชการ กองทัพบก (2566-2570) [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566] 2566 เข้าถึงได้จาก <https://oac.rta.mi.th/data/2023/03/2303150881623253816232--..-2566--..pdf>
- 6 ยุทธศาสตร์กรมแพทย์ทหารบก พ.ศ. 2566 – 2570 [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <https://www.amedstgy.com>
7. เซาว์ โรจนแสง. (2544). เอกสารชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช. [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <https://stoubook.stou.ac.th>
8. องค์กรแห่งความสุข Happy Workplace [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/about/concept>
9. แผนยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <https://www.pmk.ac.th/index.php/about-pmk/strategy-plan.html>

10. อัตราเฉพาะกิจ หมายเลข 3610 โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
11. บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน Abstract Pdf โดย Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin. [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <http://www.ba-abstract.ru.ac.th> >
12. Maslow's Hierarchy of Needs [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <https://www.mindtools.com/a4denhh/maslows-hierarchy-of-needs>
13. McClelland's Human Motivation Theory [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <https://www.mindtools.com/aznjntj/mccllellands-human-motivation-theory>
14. Herzberg, F. Bernard, M. ,& Barbara, B.S. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons. [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Motivation-to-work>
15. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ: [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <https://www.opdc.go.th/>
16. สำนักงานธรรมาภิบาลและต่อต้านคอร์รัปชัน: [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <https://www.nacc.go.th/contact>
17. สำนักงานคณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดิน: [ออนไลน์] [เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2566] เข้าถึงได้จาก <https://www.audit.go.th/>

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พันเอกธนิต เฉลิมวัฒน์ชัย
วัน เดือน ปีเกิด	26 มิถุนายน 2522
ประวัติสำเร็จการศึกษา	
พ.ศ. 2545	แพทยศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ ๑) วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า
พ.ศ. 2551	วุฒิปัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ เวชกรรม สาขาโสต ศอ นาสิกวิทยา แพทยสภา
พ.ศ. 2561	Doctor of Health Sciences, Ghent University, Belgium
พ.ศ. 2565	ประกาศนียบัตรในวิชาชีพเวชกรรม ด้านนาสิกวิทยาและโรคภูมิแพ้ แพทยสภา

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545 – 2547	ผู้บังคับหมวดตมเสนารักษ์ ร.๑๓ พัน ๒
พ.ศ. 2547 - 2548	ผู้บังคับหมวดตมเสนารักษ์ กองพันทหารราบที่ ๘๐๓
พ.ศ. 2548 - 2551	ประจำ พบ. (ศึกษาต่อแพทย์ประจำบ้าน)
พ.ศ. 2551 - 2553	โสต ศอ นาสิกแพทย์ รพ.ค่ายจักรพงษ์
พ.ศ. 2554 – 2556	โสต ศอ นาสิกแพทย์ รพ.ร.ร.๖
พ.ศ. 2556 – 2561	ประจำ ยศ. (ศึกษาต่อต่างประเทศ)
พ.ศ. 2561 - 2565	หน.รพ.ร.ร.๖
พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน	โสต ศอ นาสิกแพทย์ รพ.ร.ร.๖

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พ.ศ. 2555 - ปัจจุบัน แพทย์พระราชฐาน ๙๐๔
- พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน โสต ศอ นาสิกแพทย์ รพ.รร.๖
- พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน คณะอนุกรรมการฝึกอบรมและสอบความรู้ ความ
ชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม ราช
วิทยาลัยโสต ศอ นาสิกแพทย์แห่งประเทศไทย
แพทยสภา